



# POLÍTICAS ACTUALES DEL MERCADO LABORAL Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

# ÍNDICE

2.1

INTRODUCCIÓN AL  
CONTEXTO HISTÓRICO DE  
MERCADO DE TRABAJO:  
CONCEPTOS BÁSICOS

2.2

POLÍTICAS  
DE EMPLEO

2.3

EL SISTEMA NACIONAL  
DE CUALIFICACIONES  
PROFESIONALES (SNCPF):  
MARCO NORMATIVO Y  
SITUACIÓN ACTUAL

¡Vamos a empezar!



# INTRODUCCIÓN AL CONTEXTO HISTÓRICO DE MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTOS BÁSICOS

# ¿Qué son las fuentes de información?

Los datos y estudios que ofrecen una visión sobre la situación y las tendencias del empleo y el paro en el país.

Encuesta de Población  
Activa (EPA)

Registro de Empresas y  
Trabajadores Afiliados a  
la Seguridad Social

Muestra Continua de  
Vidas Laborales

Observatorio Europa  
2020



# ¿Qué son las fuentes de información?

Los datos y estudios que ofrecen una visión sobre la situación y las tendencias del empleo y el paro en el país.

Encuesta de Población  
Activa (EPA)

Registro de Empresas y  
Trabajadores Afiliados a  
la Seguridad Social

Muestra Continua de  
Vidas Laborales

Observatorio Europa  
2020



Encuesta trimestral que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) y que **recoge el número y las características de las personas ocupadas, paradas y activas.**

# ¿Qué son las fuentes de información?

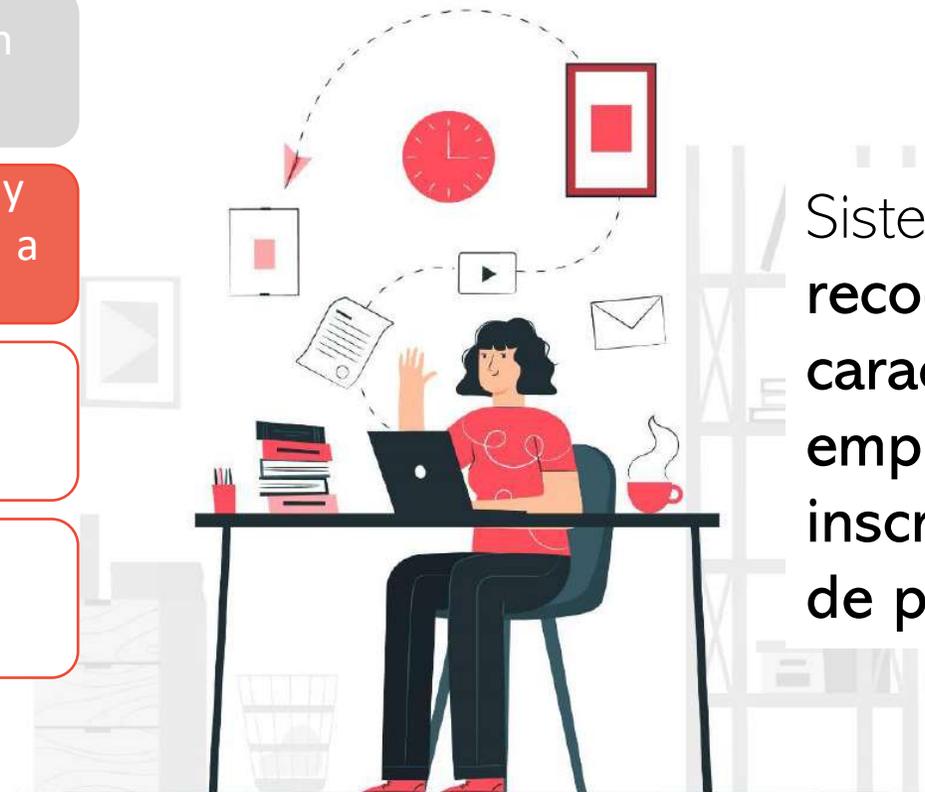
Los datos y estudios que ofrecen una visión sobre la situación y las tendencias del empleo y el paro en el país.

Encuesta de Población  
Activa (EPA)

Registro de Empresas y  
Trabajadores Afiliados a  
la Seguridad Social

Muestra Continua de  
Vidas Laborales

Observatorio Europa  
2020



Sistema administrativo que **recoge el número y las características de las empresas y los trabajadores inscritos en el sistema público de protección social.**

# ¿Qué son las fuentes de información?

Los datos y estudios que ofrecen una visión sobre la situación y las tendencias del empleo y el paro en el país.

Encuesta de Población Activa (EPA)

Registro de Empresas y Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social

Muestra Continua de Vidas Laborales

Observatorio Europa 2020



Estudio anual que realiza la Seguridad Social y que **ofrece información sobre las trayectorias laborales y contributivas de los trabajadores afiliados al sistema.**

# ¿Qué son las fuentes de información?

Los datos y estudios que ofrecen una visión sobre la situación y las tendencias del empleo y el paro en el país.

Encuesta de Población  
Activa (EPA)

Registro de Empresas y  
Trabajadores Afiliados a  
la Seguridad Social

Muestra Continua de  
Vidas Laborales

Observatorio Europa  
2020



Informe periódico que realiza el Ministerio de Trabajo y Economía Social y que **analiza el cumplimiento de los objetivos europeos en materia de empleo, educación e inclusión social.**

Las fuentes de información

**Páginas web** de las instituciones que las elaboran:

Encuesta de Población Activa (EPA)

INE

Registro de Empresas y Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Muestra Continua de Vidas Laborales

Seguridad Social

Observatorio Europa 2020

Ministerio de Trabajo y Economía Social



Desde el punto de vista de la orientación profesional,  
el mercado laboral se caracteriza por:

### LA OFERTA DE TRABAJO

Por un lado, **los empleadores buscan a los trabajadores con las habilidades y la experiencia necesarias** para llevar a cabo los trabajos y puestos vacantes en su empresa.

### LA DEMANDA DE TRABAJO

Por otro lado, **los trabajadores buscan empleos que les brinden la satisfacción personal, la estabilidad económica, y el desarrollo profesional que necesitan.**





La orientación profesional **se enfoca en ayudar a las personas a entender y aprovechar las oportunidades y desafíos del mercado laboral** y puede incluir una serie de **actividades:**

LA IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES Y FORTALEZAS.

LA EXPLORACIÓN DE DIFERENTES OPCIONES DE CARRERA.

LA TOMA DE DECISIONES DE CARRERA.

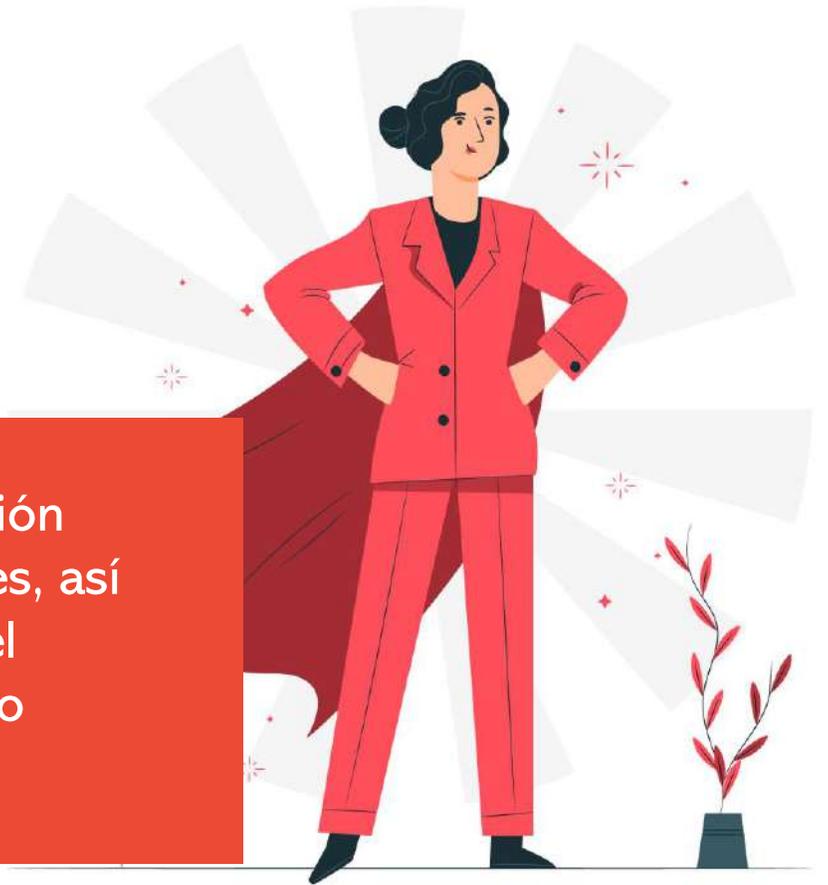
EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y ESTRATEGIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Además, el mercado laboral también está influenciado por factores externos como, la **economía, las tendencias del mercado y los avances tecnológicos**. Los cambios en estos factores pueden afectar la disponibilidad de empleos y las habilidades necesarias para desempeñarlos, lo que a su vez puede influir en la orientación y el desarrollo profesional de los individuos.





La orientación profesional implica un enfoque en la comprensión de las necesidades y demandas de empleadores y trabajadores, así como en la identificación de las tendencias y los cambios en el mercado laboral que puedan afectar a la carrera y el desarrollo profesional de los individuos.



# Contexto histórico del mercado de trabajo



1

DÉCADA  
1970

Con la transición a la democracia, se produjo una liberalización económica y una apertura al exterior. El mercado laboral empezó a flexibilizarse y a desregularizarse, lo que provocó un aumento de la precariedad y la temporalidad en el empleo.

2

DÉCADA  
1980

España se integró en la Unión Europea, lo que supuso una mayor apertura comercial y una modernización de la economía. El mercado laboral se liberalizó aún más, y surgieron nuevas formas de empleo como el trabajo temporal y el autoempleo.

3

DÉCADA  
1990

España vivió un periodo de crecimiento económico y de aumento del empleo, gracias al auge de la construcción y el sector servicios. Sin embargo, también se produjo un aumento de la desigualdad y la precariedad laboral.

4

DÉCADA  
2000

La crisis económica global afectó especialmente a España, que sufrió un aumento del desempleo y una reducción del empleo estable y de calidad. Se produjo un aumento de la temporalidad y la precariedad laboral, y una emigración masiva de jóvenes y profesionales cualificados.

## Contexto histórico del mercado de trabajo

5

ACTUALIDAD

El mercado de trabajo en España sigue marcado por la precariedad y la **temporalidad**, especialmente, entre los jóvenes y los trabajadores menos cualificados.

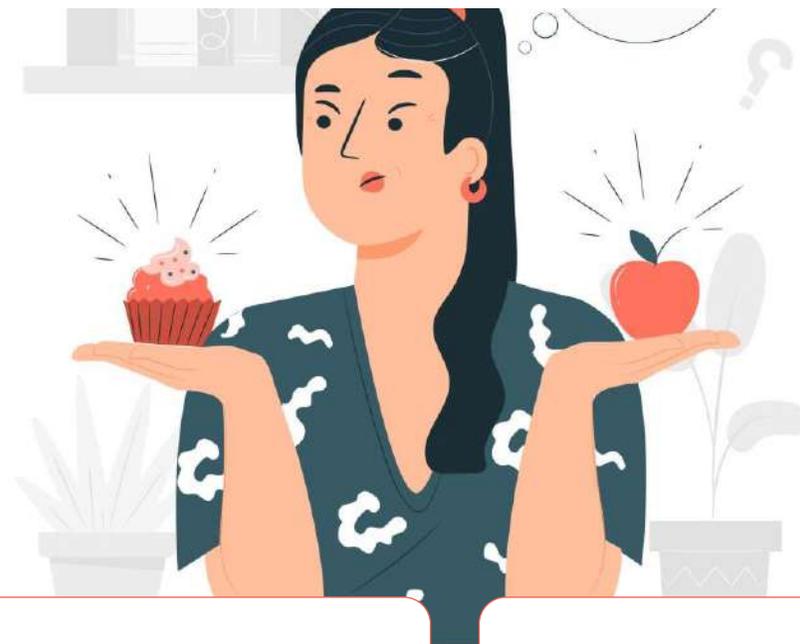
También, **existen importantes diferencias regionales** en cuanto al mercado de trabajo, con mayores tasas de desempleo en algunas regiones del sur y del este del país.

**Además, la pandemia del COVID-19 ha agravado la situación laboral.**



# Composición del mercado de trabajo

Se refiere a las **características de la oferta y la demanda** de trabajo en el país.



Población  
activa

Ocupación

Paro

Sectores  
económicos

Población  
activa

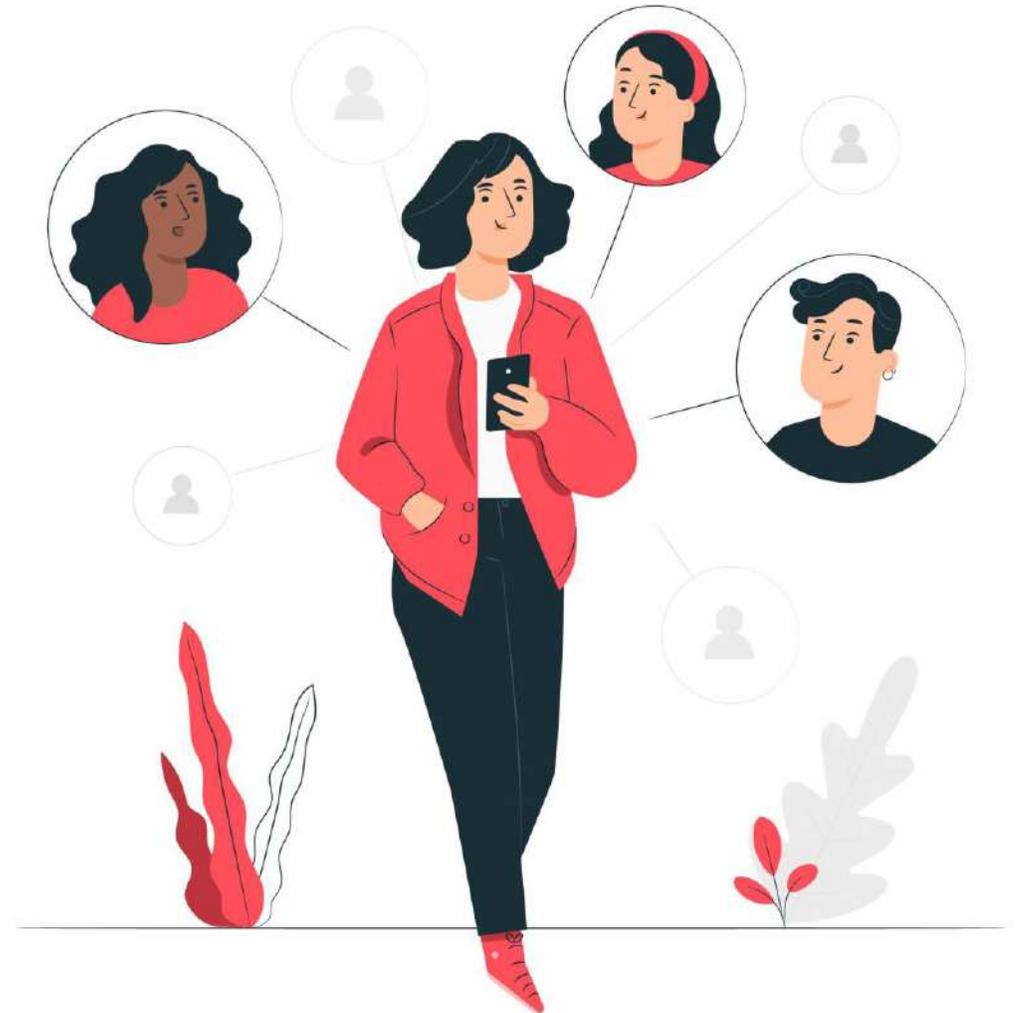
Ocupación

Paro

Sectores  
económicos

**Conjunto de personas**  
mayores de 16 años que  
están ocupadas o paradas.

La población activa ha aumentado en los últimos años debido al incremento de la participación laboral de las mujeres y los extranjeros, así como al envejecimiento demográfico.



Población  
activa

Ocupación

Paro

Sectores  
económicos

# Número de personas que tienen un empleo remunerado.

La ocupación se ha recuperado tras la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 y ha alcanzado los 20 millones de personas a finales de 2021, con un crecimiento interanual del 4,5%.



Población  
activa

Ocupación

Paro

Sectores  
económicos

**Número de personas** que buscan activamente un empleo y no lo encuentran.

El paro se ha reducido en los últimos meses gracias a la reactivación económica y ha bajado hasta los 3,5 millones de personas a finales de 2021, con una tasa del 14,6% sobre la población activa.



Población  
activa

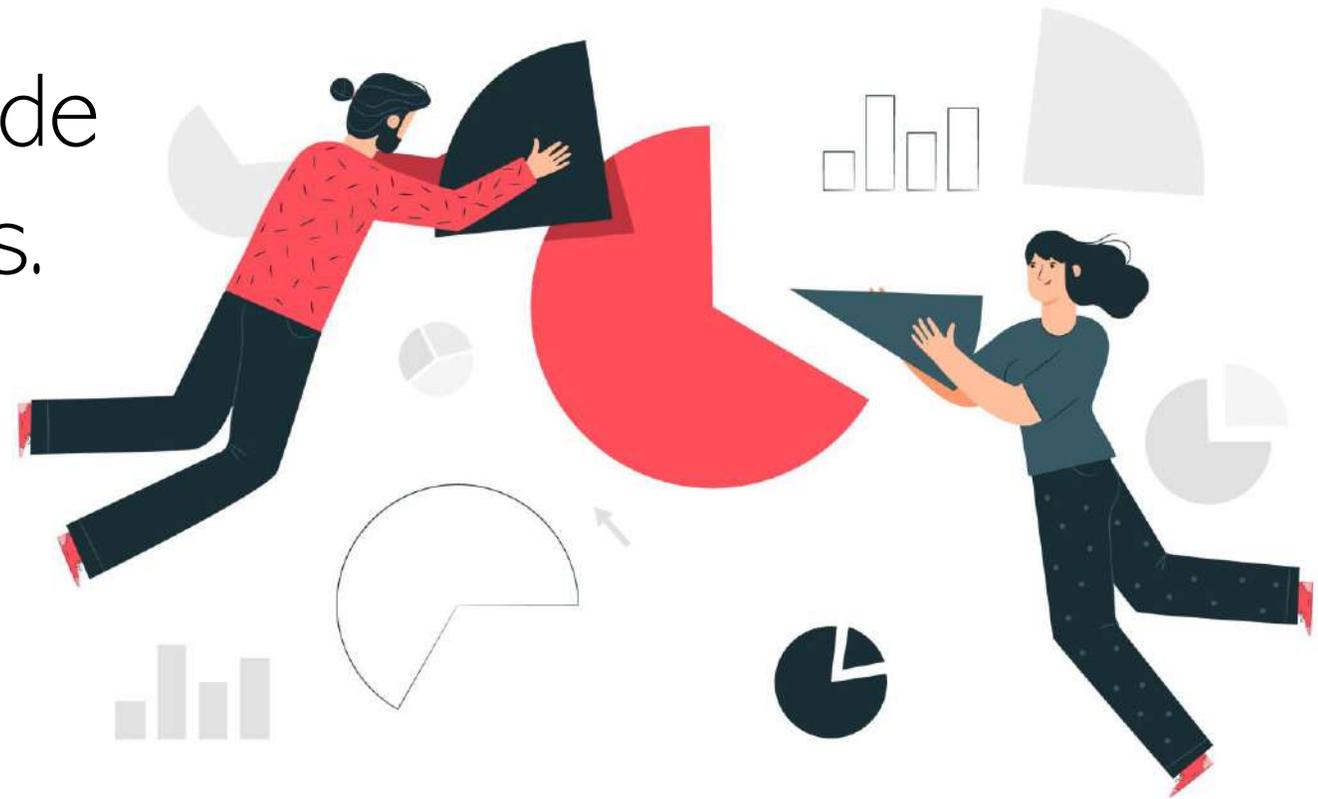
Ocupación

Paro

Sectores  
económicos

## Ramas de actividad donde se desarrollan los empleos.

Los sectores económicos más importantes en términos de ocupación son el sector servicios (75% del total), el sector industrial (13%), el sector construcción (7%) y el sector agrario (5%).



Algunos de los **sectores más relevantes y su importancia relativa en el empleo.**

1

**Servicios:** el sector servicios es el más importante en términos de empleo en España, ya que emplea a más del 75% de la población activa. Dentro del sector servicios, destacan actividades como el comercio, el turismo, la hostelería, el transporte, las finanzas y los servicios a empresas.

2

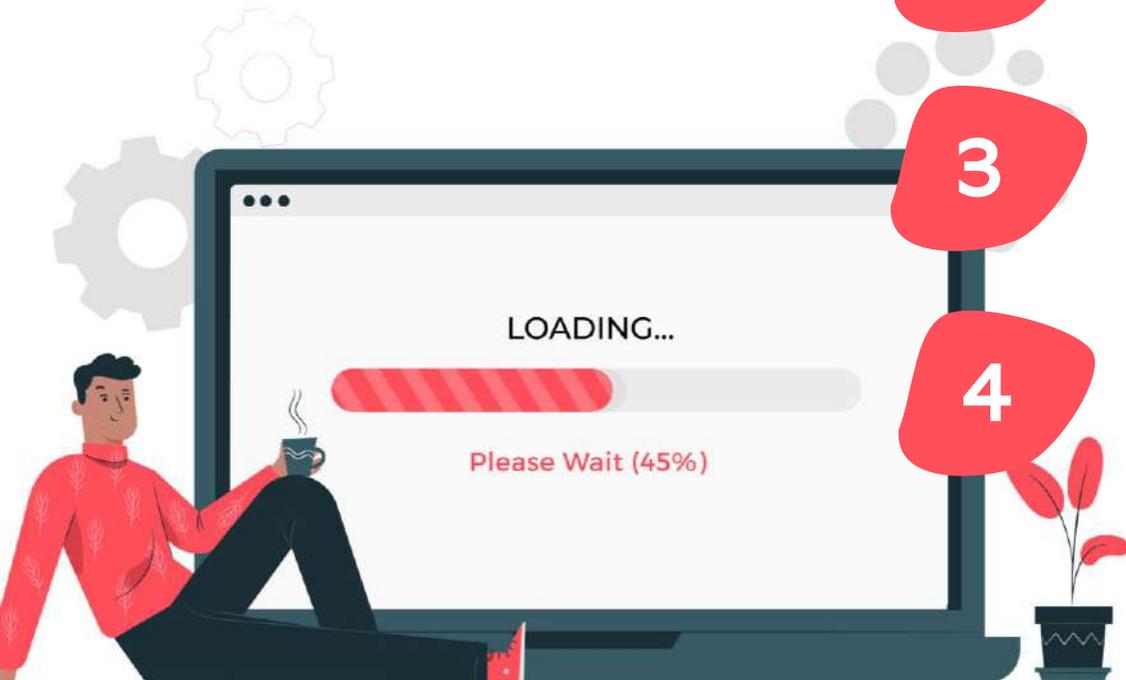
**Industria:** la industria ocupa alrededor del 14% de la población activa en España. Dentro de la industria, destacan sectores como la alimentación, la automoción, la química, la electrónica y la energía.

3

**Construcción:** el sector de la construcción es relevante en España debido a su importancia en el pasado y a su impacto en la economía. Actualmente, la construcción ocupa alrededor del 5% de la población activa en España.

4

**Agricultura:** el sector agrícola es importante en algunas zonas rurales de España, especialmente en el sur y en el este del país. Sin embargo, su importancia en términos de empleo es limitada, ya que solo emplea a alrededor del 4% de la población activa.



## Trabajo



La actividad que realiza una persona.

## Empleo



Relación laboral que se establece entre un empleador y un trabajador.

El empleo puede ser a tiempo completo o parcial, y puede ser temporal o permanente.

Empleo por  
cuenta ajena

Empleo por  
cuenta propia

Empleo por  
cuenta ajena

Empleo por  
cuenta propia

**Se refiere a aquellos empleos en los que la persona trabaja para un empleador, ya sea una empresa, una organización o un particular.**

En este caso, el empleador es quien asume la responsabilidad de pagar un salario, cumplir con las obligaciones fiscales y de seguridad social y, proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas. El empleador también tiene el control sobre el trabajo que realiza el empleado y puede fijar horarios, tareas y responsabilidades.

**Los tipos de contratos que predominan en el mercado laboral español son:**

Contratos temporales

Aquellos que se celebran por un tiempo determinado o para realizar una obra o servicio específico. Estos contratos tienen una duración máxima de dos años y pueden prorrogarse hasta tres veces. Los contratos temporales pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Contratos indefinidos

Aquellos que se celebran sin establecer una duración concreta y se presumen hechos a jornada completa, salvo que se pacte lo contrario. Estos contratos ofrecen más estabilidad y derechos al trabajador, pero también implican más costes para el empleador.

Además de estos dos tipos de contratos, existen otras modalidades menos frecuentes como el contrato para la formación y aprendizaje y el contrato en prácticas. Estos contratos están destinados a facilitar la inserción laboral de los jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional.

Empleo por  
cuenta ajena

Empleo por  
cuenta propia

**Se refiere a aquellos empleos en los que la persona trabaja por cuenta propia, sin depender de un empleador.**

En este caso, la persona es responsable de su propio negocio y de generar ingresos suficientes para cubrir los costos y obtener beneficios. Las personas que trabajan por cuenta propia pueden ser autónomos, emprendedores, freelancers o empresarios.

**El número de trabajadores autónomos en España se mantuvo por encima de los tres millones de personas durante todo el periodo 2009-2022.**



# Composición del marco normativo

en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.



Ley de empleo

Ley del Sistema Nacional de Empleo

Real Decreto sobre el Servicio Público de Empleo Estatal

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



# Composición del marco normativo

en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Ley de empleo

Ley del Sistema Nacional de Empleo

Real Decreto sobre el Servicio Público de Empleo Estatal

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad



**Establece los principios y medidas que deben aplicarse para promover el empleo y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. También, regula la orientación profesional y el asesoramiento a los trabajadores.**

## Aspectos relevantes

- **Crea la Agencia Española de Empleo**, que sustituye al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y le otorga mayor autonomía y capacidad de gestión.
- **Define los derechos y deberes de las personas demandantes de empleo**, así como las condiciones para acceder a las prestaciones por desempleo y a los programas de activación laboral.
- **Establece los principios y objetivos de la política de empleo**, así como los instrumentos para su planificación, coordinación, seguimiento y evaluación.
- **Regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo**, así como los mecanismos de colaboración entre las administraciones públicas y los agentes sociales.

# Composición del marco normativo

## en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Ley de empleo

Ley del Sistema Nacional de Empleo

Real Decreto sobre el Servicio Público de Empleo Estatal

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de Oportunidades entre



**Regula la coordinación de las políticas de empleo y la formación profesional en todo el territorio español.** También establece las funciones y competencias de los Servicios Públicos de Empleo y de las empresas de trabajo temporal.

### Aspectos relevantes

- **Crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE)**, que es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo.
- **Define las funciones y competencias del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas**, así como los mecanismos de colaboración entre ellos.
- **Establece los fines del SNE**, entre los que se incluyen fomentar el empleo, apoyar la creación de puestos de trabajo, mejorar la empleabilidad y la cualificación profesional, garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir y combatir el desempleo.
- **Regula los programas comunes de activación para el empleo**, que son las acciones dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas desempleadas o en riesgo de exclusión social.
- **Determina una Cartera Común de Servicios del SNE**, que son los servicios que deben prestar los Servicios Públicos de Empleo a todas las personas demandantes o beneficiarias del sistema.

# Composición del marco normativo

## en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Ley de empleo

Ley del Sistema Nacional de Empleo

Real Decreto sobre el Servicio Público de Empleo Estatal

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



**Regula la organización y funcionamiento del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que es el organismo encargado de gestionar el sistema público de empleo en España.**

## Aspectos relevantes

- **Define la naturaleza jurídica del SEPE** como un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Establece los órganos directivos del SEPE**, entre los que se encuentran la Dirección General, las Subdirecciones Generales y las Direcciones Provinciales.
- **Determina las funciones del SEPE**, entre las que se incluyen planificar y ejecutar las políticas de empleo estatales, gestionar las prestaciones por desempleo, colaborar con los servicios de empleo regionales y participar en los programas comunes de activación para el empleo.
- **Regula la participación institucional del SEPE** en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, el Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal y otros órganos consultivos o de coordinación.

# Composición del marco normativo

en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Ley del Sistema Nacional de Empleo

Real Decreto sobre el Servicio Público de Empleo Estatal

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

## Aspectos relevantes

- Establece los principios y objetivos del sistema de formación profesional para el empleo, así como los agentes que participan en él.
- Regula las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, tanto para trabajadores ocupados como desempleados.
- Crea el sistema integrado de información y seguimiento de la formación profesional para el empleo, que permite conocer la oferta formativa y su calidad.
- Establece el régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo, basado en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

# Composición del marco normativo

en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Real Decreto sobre el  
Servicio Público de Empleo  
Estatal

Ley que regula el Sistema de  
Formación Profesional para  
el Empleo en el ámbito  
laboral

Ley de Inserción Laboral de  
Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de  
Oportunidades entre  
Mujeres y Hombres

Otras Leyes a tener en  
cuenta



Establece las medidas y políticas necesarias para promover la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad. También, regula la orientación laboral y la formación profesional de este colectivo.

## Aspectos relevantes

- Establece la obligación de las empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores de contratar al menos un 2% de personas con discapacidad.
- Regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo ordinario para las personas con discapacidad que necesiten ajustes personales y sociales.
- Reconoce el derecho a la orientación laboral y a la formación profesional para las personas con discapacidad, así como a las adaptaciones y ajustes razonables en el puesto de trabajo.

# Composición del marco normativo

en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Otras Leyes a tener en cuenta



**Establece medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres.** También, regula la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral.

## Aspectos **relevantes**

- Establece medidas para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y representativos de las empresas y las administraciones públicas.
- Regula el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- **Prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo**, tanto directa como indirecta, en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.
- **Crea el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** como organismo encargado de impulsar las políticas públicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

# Composición del marco normativo

en el ámbito laboral, de la orientación profesional y del empleo

Está compuesto por **diferentes leyes y normas** que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, las empresas y las administraciones públicas.

Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Otras Leyes a tener en cuenta



**La Ley 30/2015, de 9 de septiembre**, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral<sup>12</sup>, que establece las bases para la planificación, organización, financiación y evaluación de la formación profesional para el empleo.



**La Orden de 20 de enero de 1998**, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, que define los objetivos, contenidos y destinatarios de estas acciones.



# POLÍTICAS DE EMPLEO



En España este supone un gran obstáculo para el desarrollo de la economía, por lo que una de las principales medidas que se llevan a cabo por parte de los gobiernos, siempre suele ser la de la creación de empleo.

Esto se consigue mediante **políticas activas de empleo**, también denominadas “políticas de activación” o “estrategias de activación”, que son medidas puestas en marcha por parte del Estado con la intención de ayudar a los ciudadanos desempleados a encontrar trabajo.



### Políticas activas de empleo vs Políticas pasivas de empleo

En ocasiones pueden dar lugar a confusión, pero no tiene nada que ver una con la otra. La principal diferencia entre las políticas activas y las pasivas reside en que las primeras están orientadas a la creación de empleo como tal, mientras que las segundas se basan en la protección de aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo.

Esto significa que las que realmente se dedican a crear empleo (a través de ofertas de trabajo o con medidas para aumentar los empleos) son las **políticas activas**.



## Tipos de Políticas Activas de Empleo

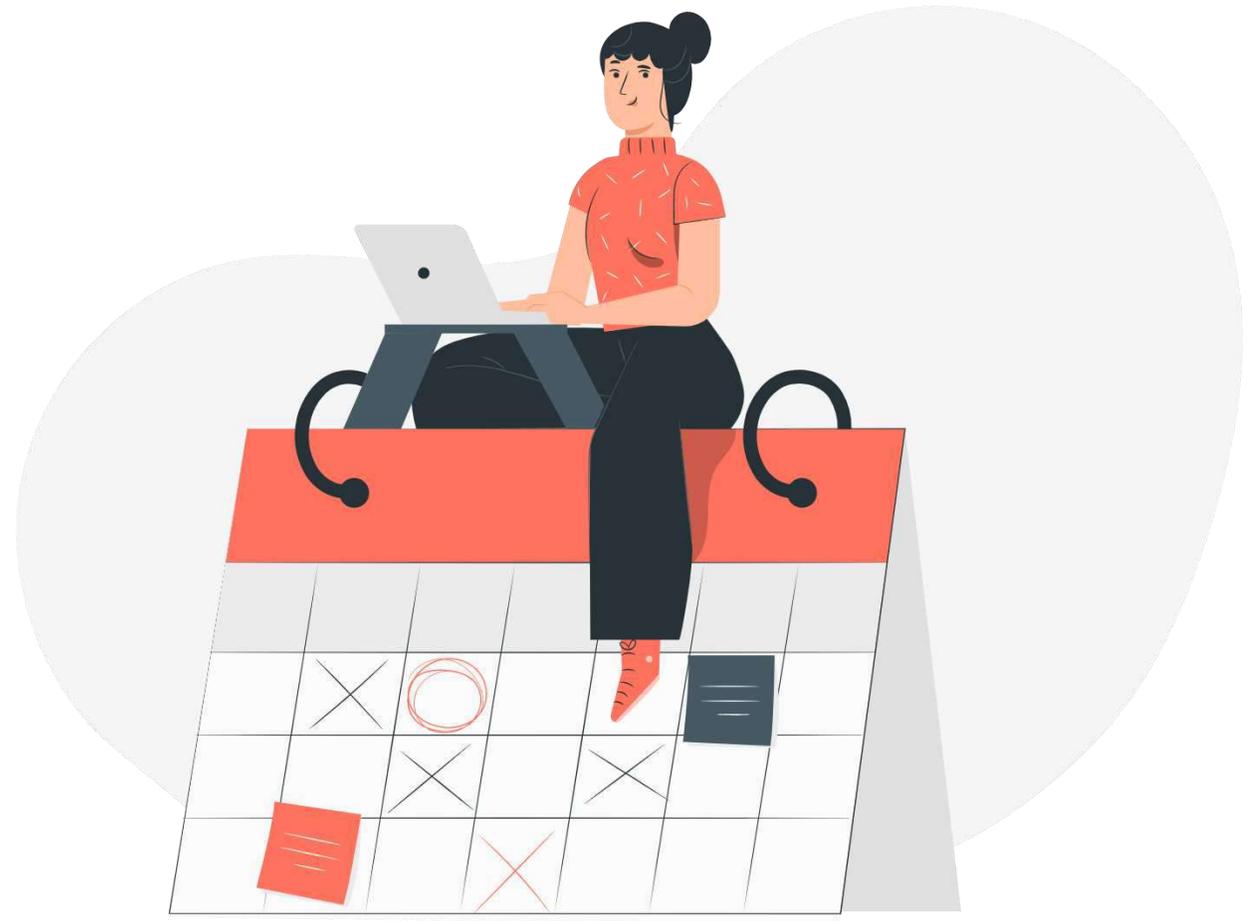


Por un lado, tenemos aquellas que ofrecen **información** acerca de los puestos ofertados y las disponibilidades de los ciudadanos. Se encargan de habilitar bolsas de trabajo o sitios por los que es posible acceder a las ofertas de trabajo que ofrecen las empresas o las demandas de trabajo que especifican los parados.

Por otra parte, otras de las Políticas Activas de Empleo se dedican a **formar** a los parados, de forma que estos puedan mejorar sus aptitudes y aumenten sus posibilidades de ser contratados.

Además, otras tienen la opción de ofrecer **empleos subsidiarios** (normalmente a corto plazo) que crean empleos para los desempleados. Su finalidad principalmente es crear experiencia y mejorar las destrezas.

**El Plan Anual de Política de Empleo**, reconocido por las siglas PAPE, es un proyecto que recoge servicios y programas de políticas activas con la intención de que sean puestas en marcha por las diferentes Comunidades Autónomas, independientemente de si son financiadas por el Estado o distribuidas por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, entre otras opciones.



### ¿Son totalmente fiables?

Es muy difícil sacar conclusiones generalizadas, ya que las Políticas Activas de Empleo tienen resultados muy diferentes dependiendo del país en el que son fijadas. Las características de cada lugar, sus costumbres y situación hacen que sea muy difícil concretar cómo de fiables son.

Además, dentro de cada país, las persona son muy diferentes entre sí, buscan cosas diferentes o tienen diferentes aptitudes e inquietudes, lo que hace que estas políticas sean muy difíciles de estipular y, por lo tanto, es complicado sacar conclusiones en cuanto a su eficacia.

Aunque estas políticas no son una garantía absoluta, si son vistas como una ayuda extra y complementaria al proceso personal de búsqueda de trabajo siempre serán un plus y una ventaja.

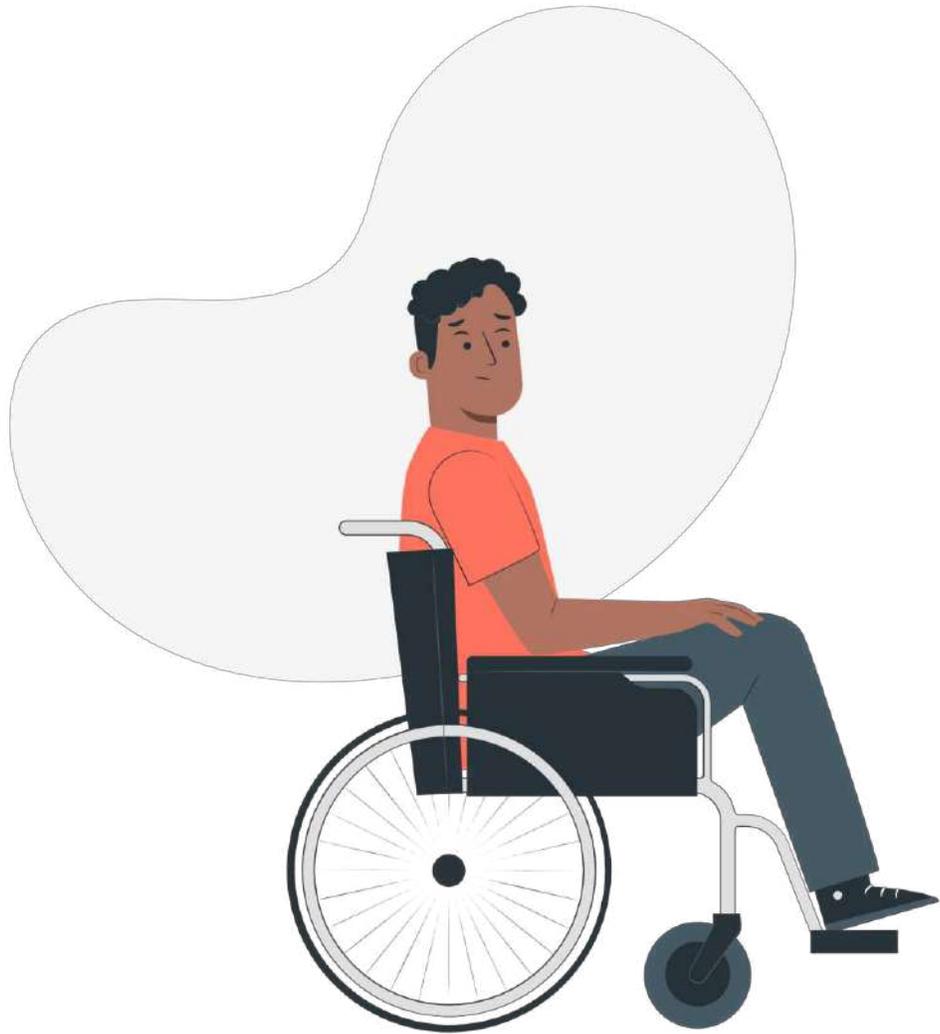


## Colectivos prioritarios

La cartera de servicios general, utilizada por toda la población que pertenece al Sistema Nacional de Empleo, tiene que contar con una priorización evidente de los grupos más desfavorecidos o que, a priori, podrían presentar más problemas a la hora de encontrar trabajo.

Por un lado, se debería establecer una forma de que la atención recibida sea mayor o que las medidas estén diseñadas a la medida de cada grupo desfavorecido.





Por regla general, dentro de los colectivos prioritarios encontramos personas con especiales dificultades, como los jóvenes (sobre todo si no cuentan con la suficiente formación), los mayores de 45 años, las mujeres, los parados de larga duración o las personas que tienen algún tipo de discapacidad o que se encuentran en situación de exclusión social o inmigrantes.

## Dentro del ámbito de orientación profesional:

Los colectivos prioritarios serían las personas desempleadas jóvenes, las mayores de 45 años en situación de paro de larga duración, las que pertenecen al sector de la construcción o de otros que se hayan visto afectados por la crisis o las que corren el riesgo de perder su trabajo.



## En el ámbito de formación y recualificación:

En este caso, los colectivos prioritarios pasarían a ser las personas que no tienen suficiente cualificación profesional o necesitan formación especial debido a diversas posibles dificultades o que necesitan de recualificación profesional. También las que se encuentran en el ámbito rural.

## Dentro del ámbito de oportunidades de empleo y formación

El objetivo es favorecer a las personas provenientes de sectores que se encuentran en situación de crisis y de las personas menores de 30 años que se encuentran en situación de desempleo y tienen que adquirir o mejorar sus competencias para poder insertarse en el mundo laboral adecuadamente.



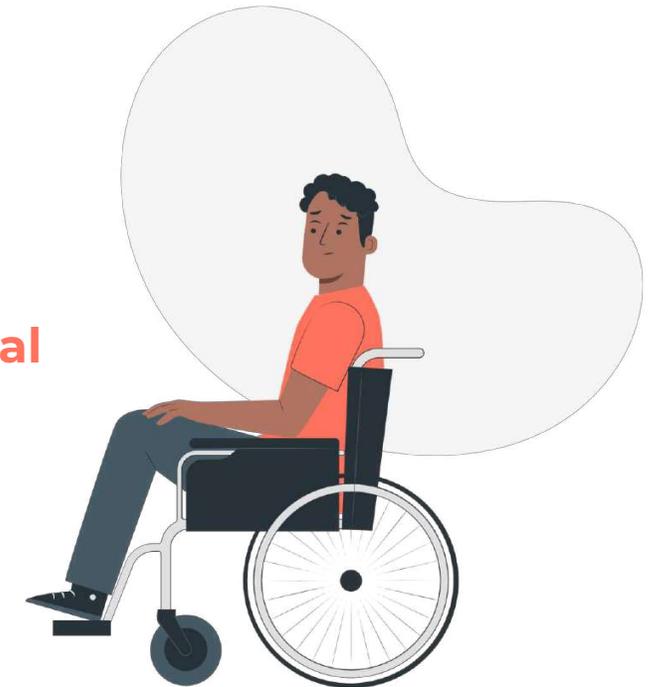


## Dentro del ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo

Los colectivos prioritarios son personas jóvenes y mujeres con dificultades para su inserción laboral o que se encuentran en el ámbito rural.

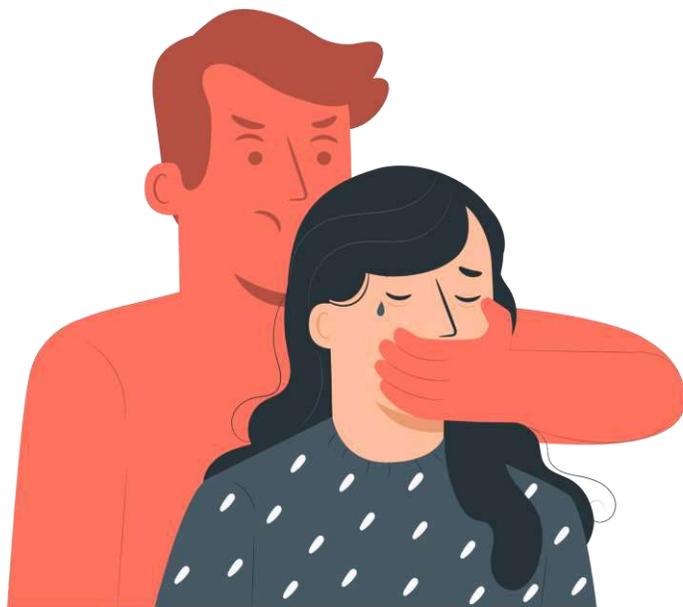
## Dentro del ámbito de autoempleo y de creación de empresas de promoción del desarrollo y la actividad económica territorial

Sobre todo personas jóvenes o mayores de 45 años, mujeres y personas con algún tipo de discapacidad.



## Dentro del ámbito de fomento de la movilidad

Los colectivos prioritarios son las personas en desempleo que cuentan con una serie de dificultades para encontrar trabajo en su lugar de residencia o dentro de su entorno.



## Dentro del ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades

Se centra en mujeres que son víctimas de violencia de género o en víctimas de violencia doméstica. También en personas con discapacidad o en situación de exclusión social.



# EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES (SNCPF): MARCO NORMATIVO Y SITUACIÓN ACTUAL

## El Catálogo Nacional de Cualificaciones



El SNCFP se estableció por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio<sup>12</sup>, y se compone del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), el Registro Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Sistema Integrado de Formación Profesional.

## El Catálogo Nacional de Cualificaciones

Catálogo Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Registro Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Sistema Integrado de  
Formación Profesional



## El Catálogo Nacional de Cualificaciones

Catálogo Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que sirve para evaluar y acreditar las competencias profesionales que se adquieren por la experiencia laboral o la formación.

Registro Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Sistema Integrado de  
Formación Profesional



## El Catálogo Nacional de Cualificaciones

Catálogo Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Registro Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Catálogo Nacional de  
Cualificaciones Profesionales



Es el instrumento del SNCFP que recoge las cualificaciones profesionales ordenadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). El Registro se actualiza periódicamente por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), que es el órgano técnico que apoya al Consejo General de Formación Profesional.



## El Catálogo Nacional de Cualificaciones

Catálogo Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

Registro Nacional de  
Cualificaciones Profesionales

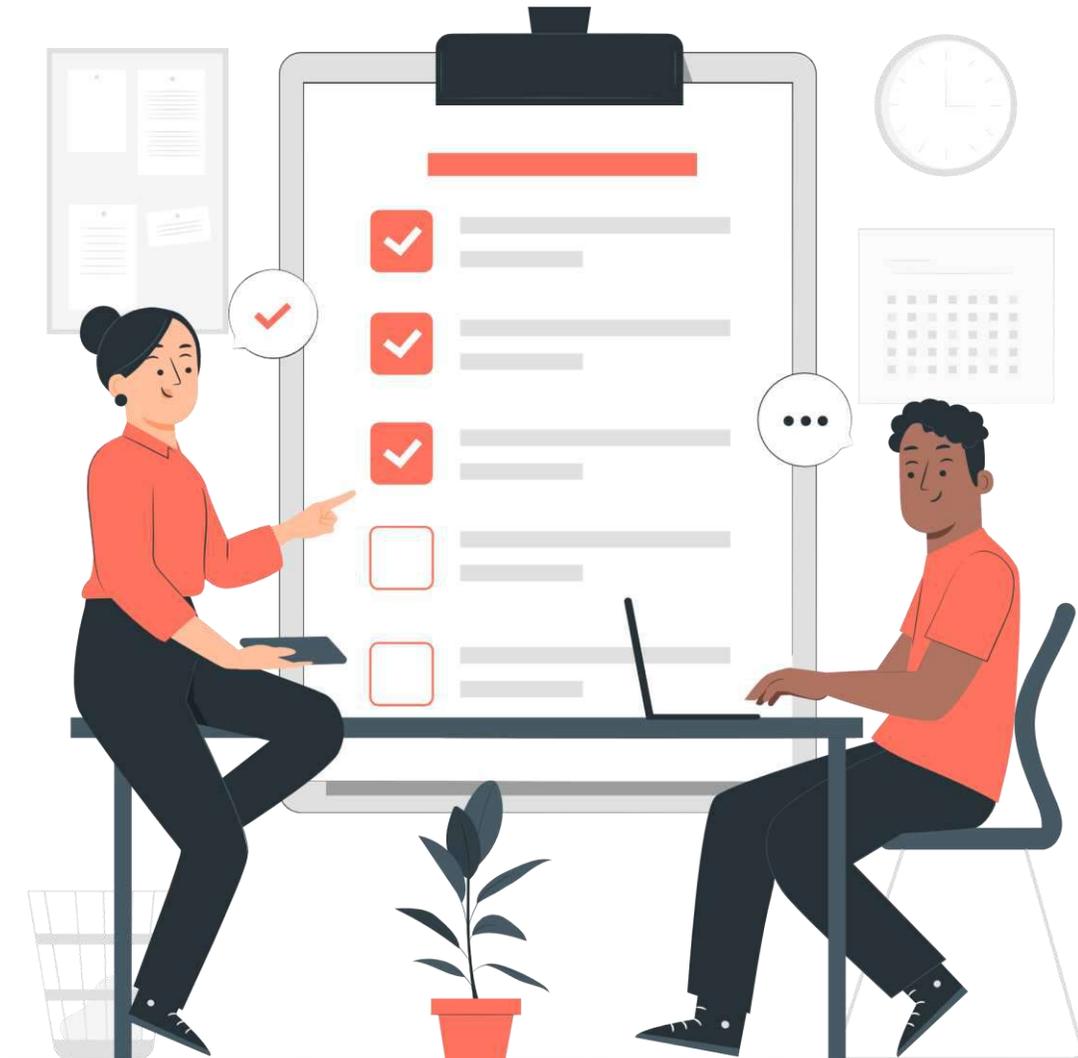
Sistema Integrado de  
Formación Profesional



Es el conjunto de acciones que permite integrar la oferta completa de formación profesional y los procesos de acreditación de competencias profesionales. El Sistema Integrado se basa en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), que es el marco normativo que regula la formación profesional en España. El Sistema Integrado contempla dos tipos de oferta formativa: la Formación Profesional del sistema educativo y la Formación Profesional para el empleo. El objetivo del Sistema Integrado es contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo.

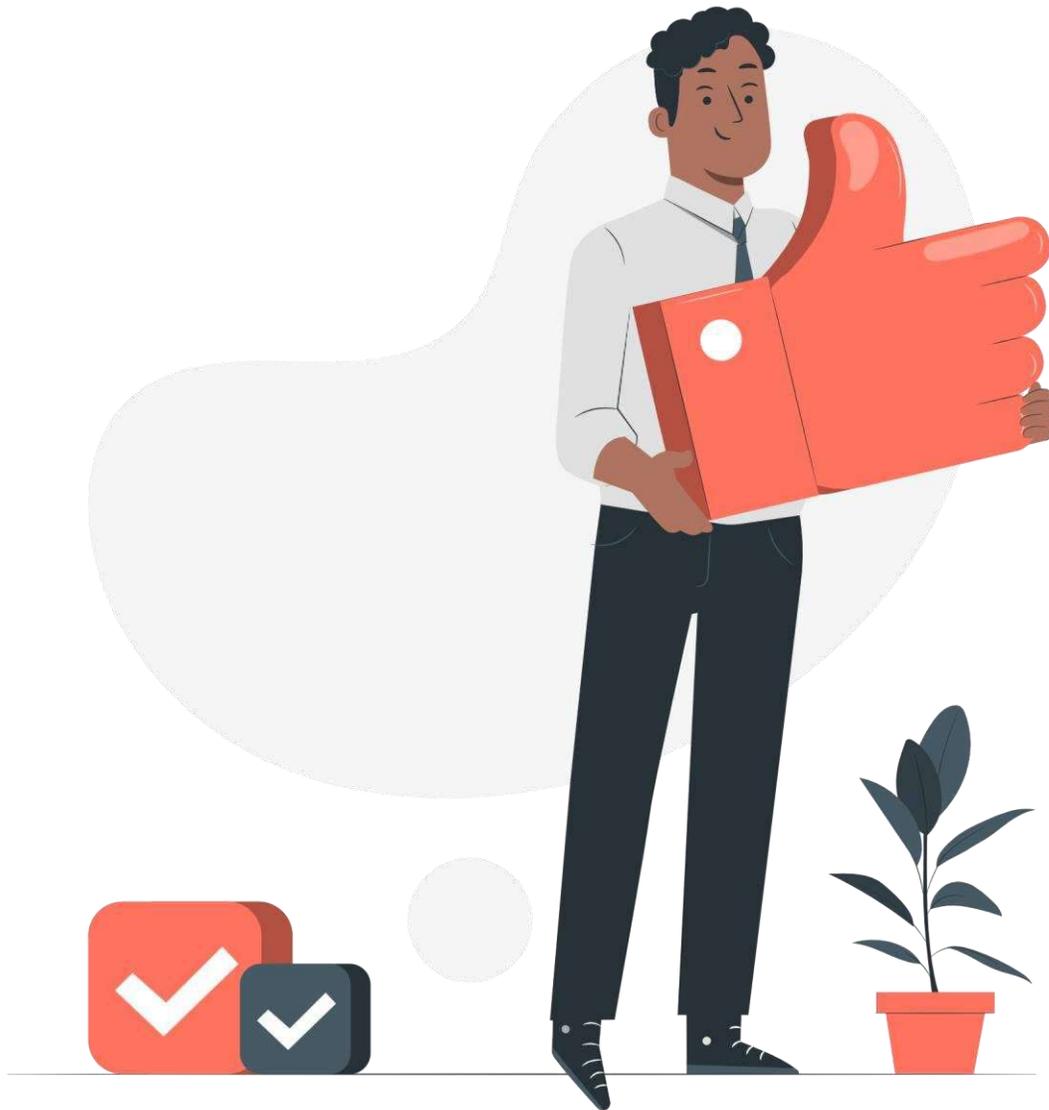


## El Catálogo Nacional de Cualificaciones



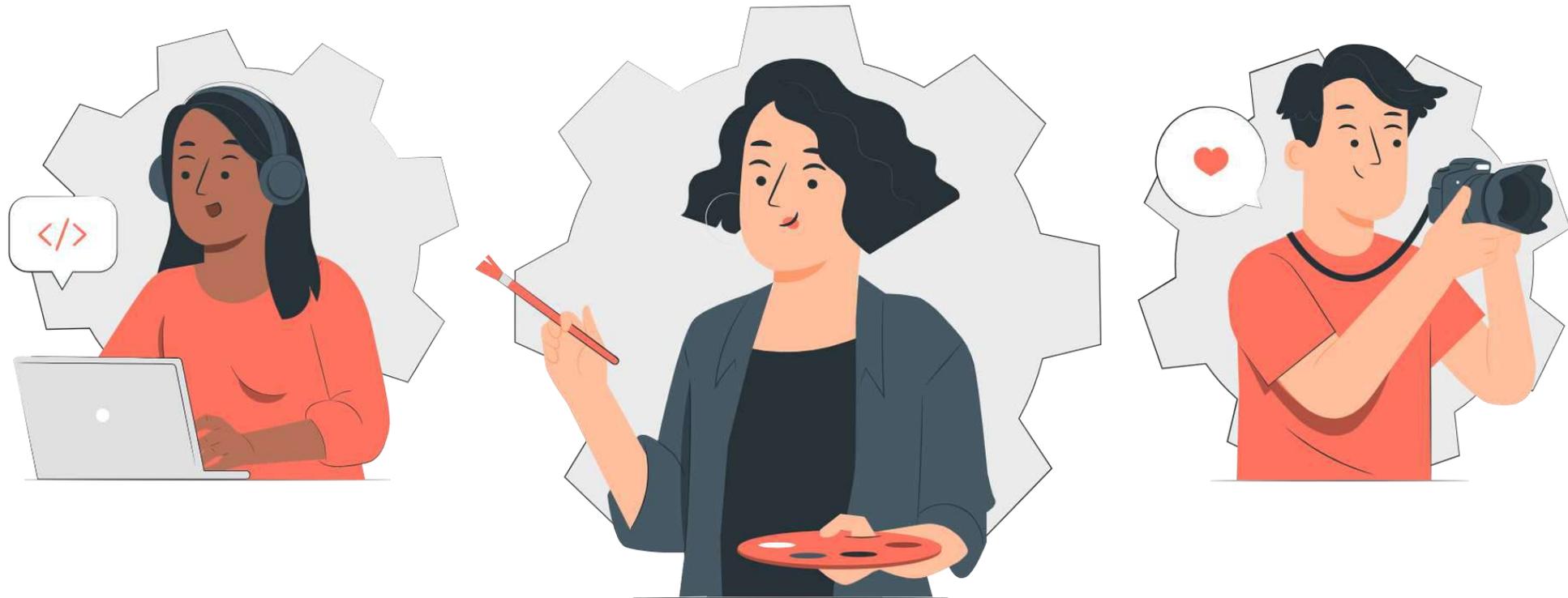
- **La creación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)**, como un instrumento para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y aptitudes.
- **La definición del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)**, como el instrumento que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.
- **La regulación de la evaluación y acreditación de las competencias profesionales** adquiridas por la experiencia laboral o la formación.

## El Catálogo Nacional de Cualificaciones



- Permite el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o la formación, lo que facilita la movilidad laboral y el acceso a nuevas oportunidades de empleo o formación.
- Ofrece una mayor transparencia y claridad sobre las cualificaciones y competencias demandadas por el mercado laboral, lo que ayuda a orientar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Proporciona una mayor calidad y pertinencia de la oferta formativa, al estar basada en las necesidades reales del sistema productivo y en los estándares de competencia definidos en el CNCP.
- Favorece la reducción de la brecha entre la oferta y la demanda de cualificaciones, al impulsar la actualización permanente de las cualificaciones profesionales y su adaptación a los cambios tecnológicos y sociales.

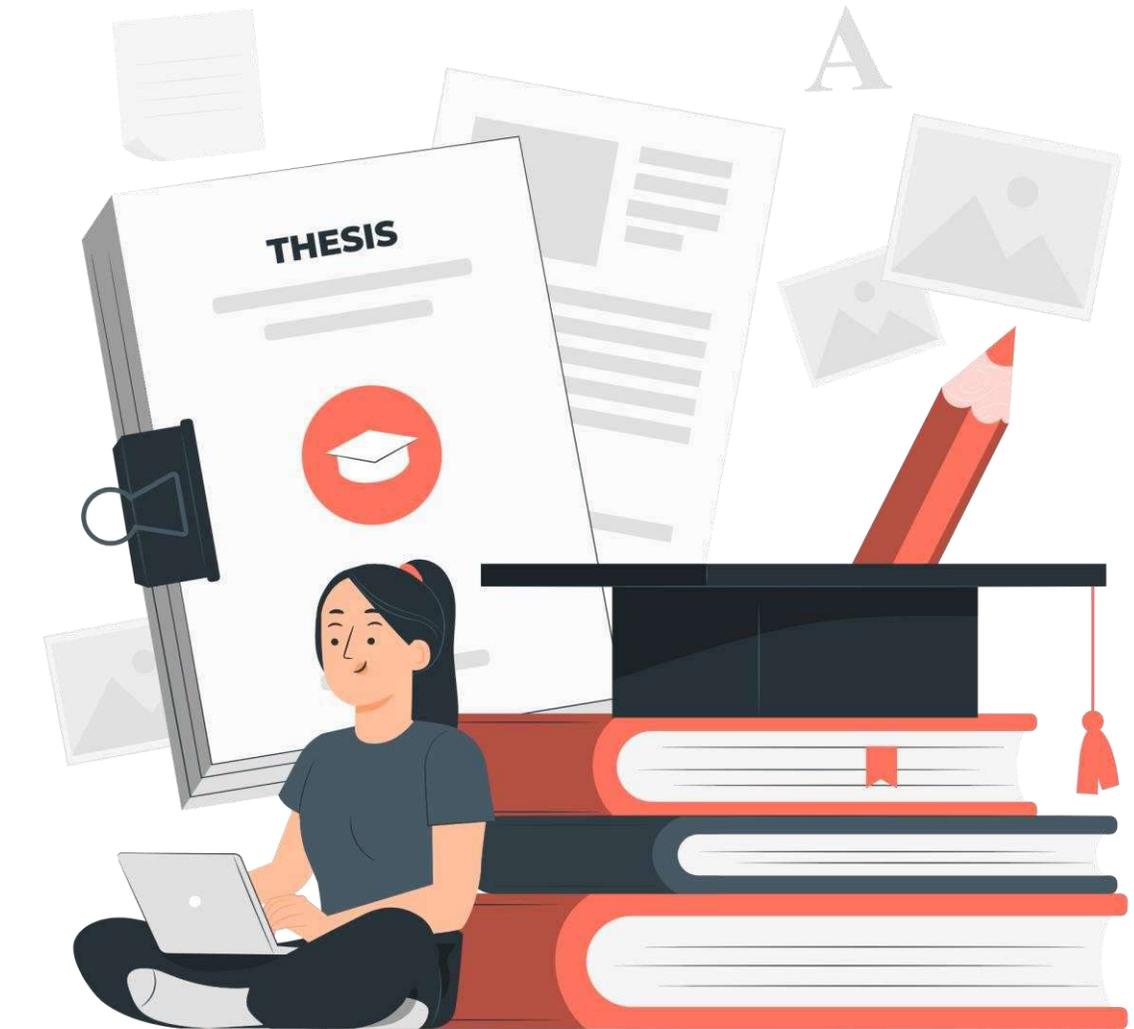
## Las cualificaciones profesionales



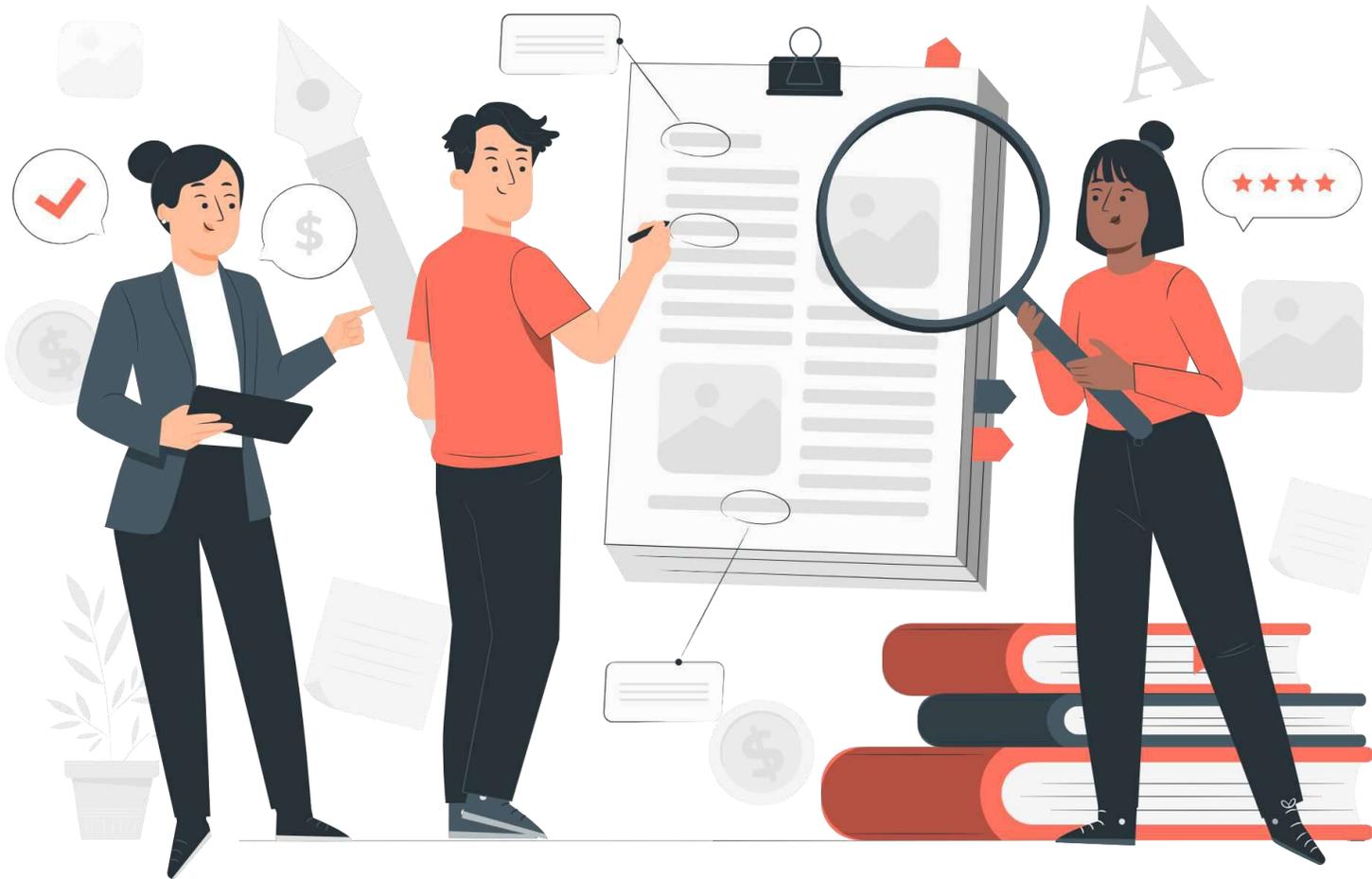
Estas cualificaciones son desarrolladas y actualizadas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) y están reconocidas oficialmente por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Además, son utilizadas por los empleadores y los trabajadores para evaluar y acreditar las competencias profesionales de los trabajadores.

## Las cualificaciones profesionales

Estas cualificaciones pueden ser obtenidas a través de la formación reglada (en centros educativos), la formación no reglada (cursos y programas de formación) o la experiencia laboral.



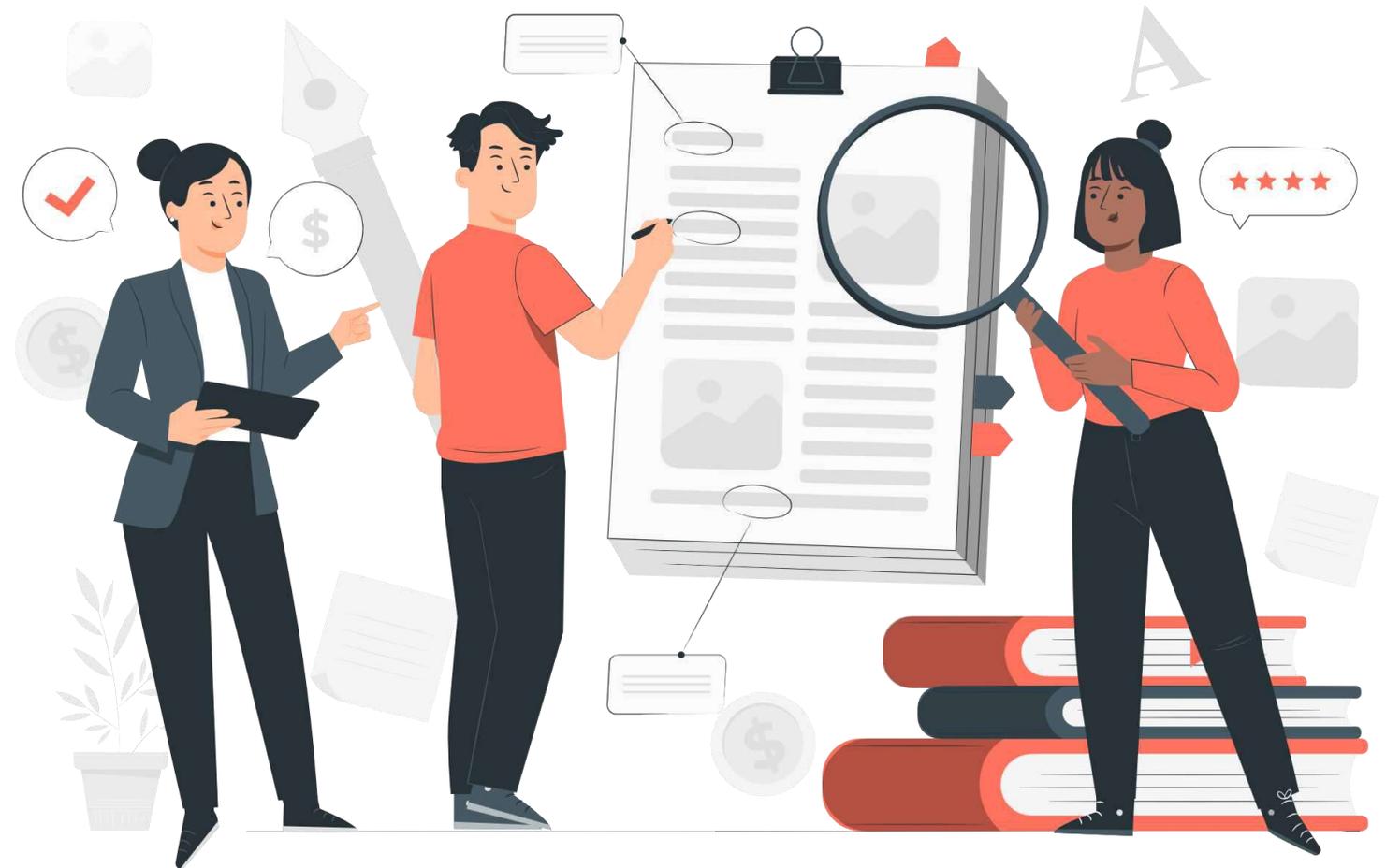
## Las Unidades de Competencia



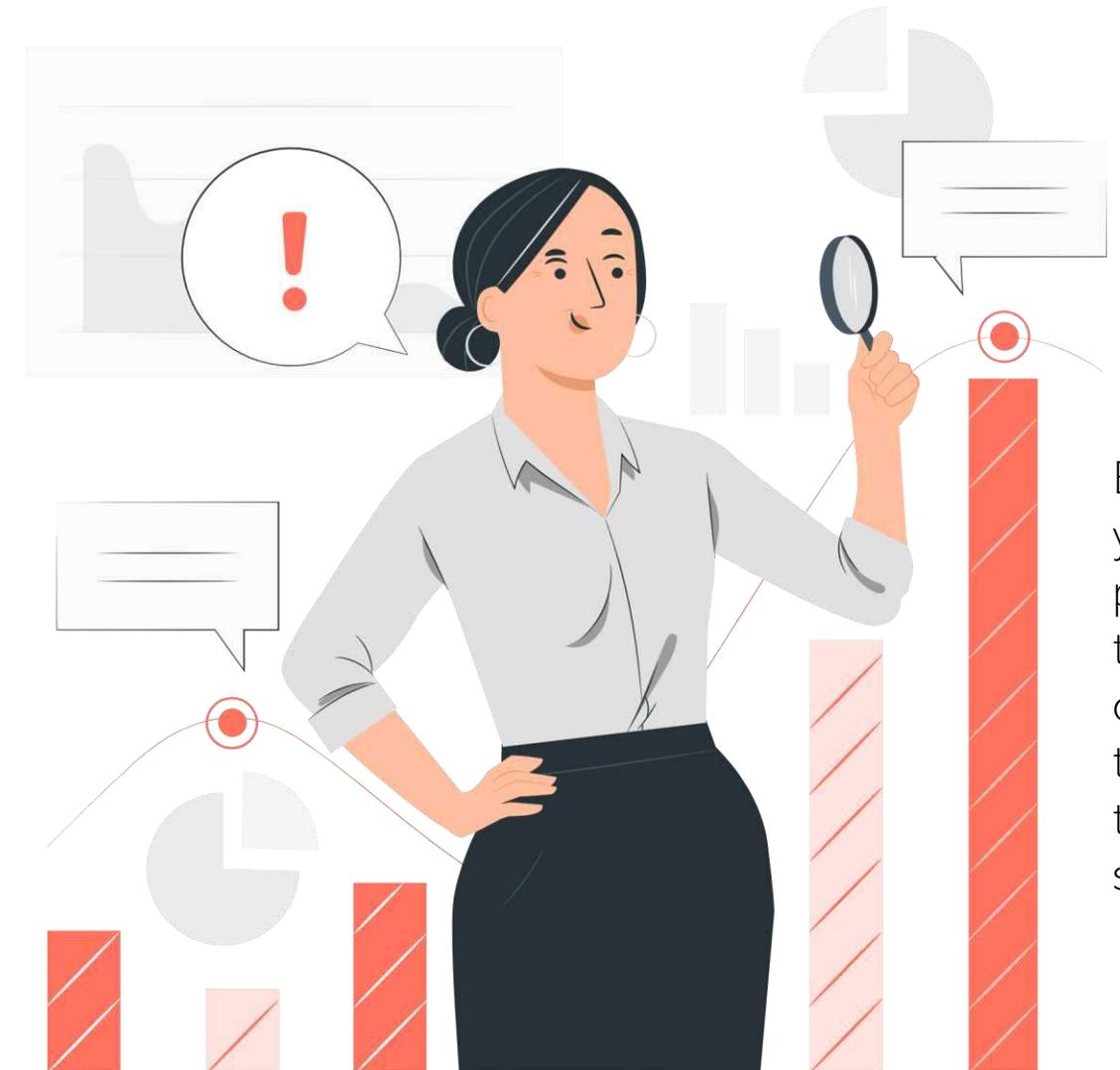
Cada Unidad de Competencia representa una parte específica del perfil profesional y puede ser evaluada de forma individual. Estas unidades están asociadas a las cualificaciones profesionales y forman parte de los catálogos de referencia de las familias profesionales.

## Las Unidades de Competencia

La evaluación y certificación de las unidades de competencia se realiza a través de un proceso de acreditación que permite reconocer las competencias adquiridas por los trabajadores en base a la formación y la experiencia laboral.



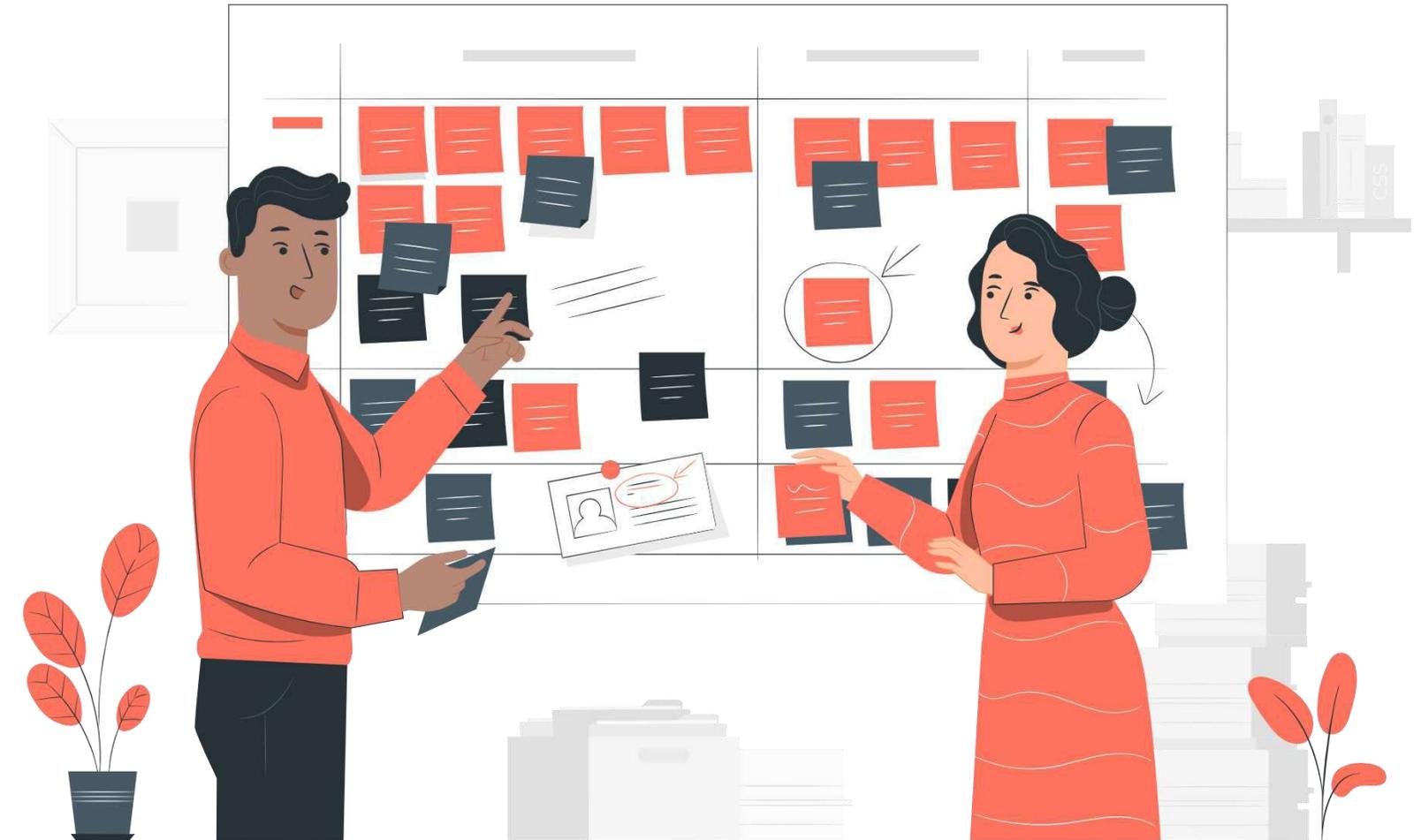
## Observatorio ocupacional del INCUAL



El Observatorio Ocupacional se encarga de recopilar, procesar y analizar información sobre el mercado laboral, los perfiles profesionales, las tendencias del empleo, la situación de los trabajadores, los sectores productivos y las necesidades de cualificación, entre otros aspectos relevantes. Además, también realiza estudios e informes que permiten conocer las tendencias y las necesidades formativas de los diferentes sectores productivos.

## Observatorio ocupacional del INCUAL

De esta manera, se pretende mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas, fomentando un mercado laboral más eficiente y actualizado.



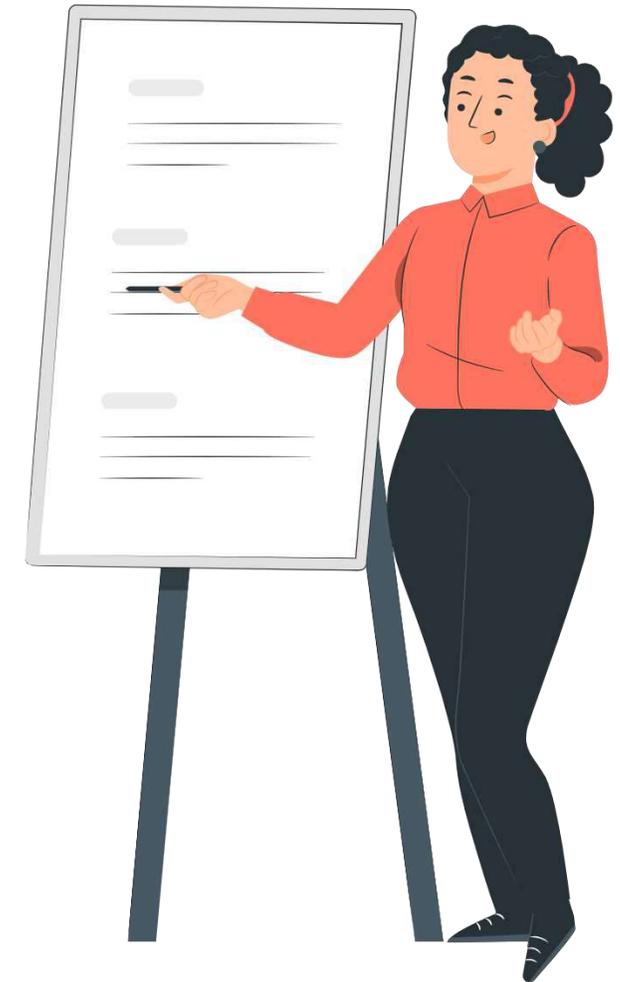
## Observatorio ocupacional del INCUAL

### ¿Sabías que...?

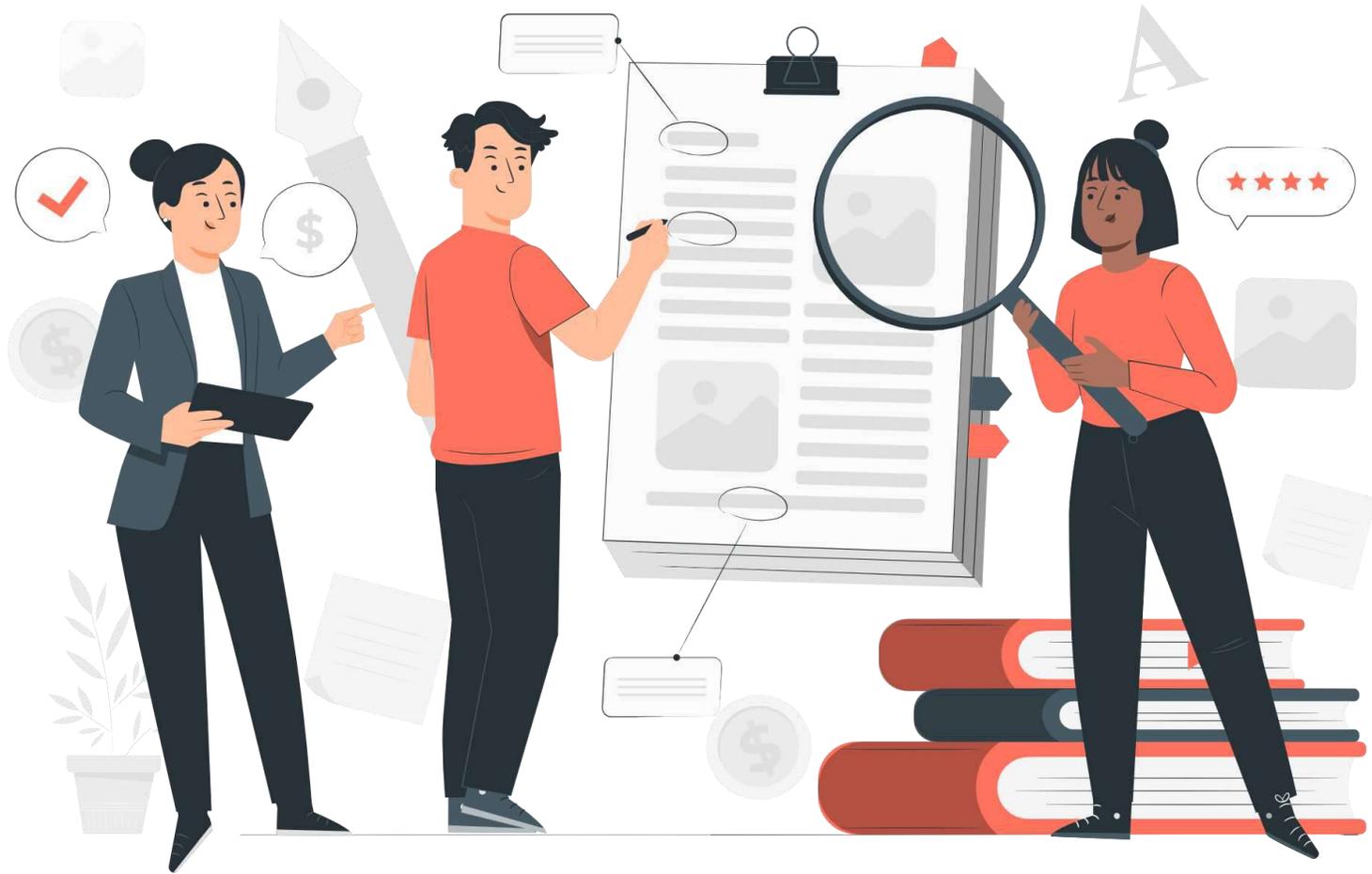
La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) es un sistema de clasificación utilizado en España para agrupar las ocupaciones laborales según el tipo de trabajo realizado y la cualificación necesaria para desempeñarlas.

La CNO se actualiza periódicamente para adaptarse a los cambios del mercado laboral. La última versión es la CNO-11, que se encuadra dentro del marco conceptual de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08)<sup>2</sup>.

La CNO-11 tiene una estructura jerárquica de cuatro niveles: grupos principales, subgrupos principales, grupos básicos y ocupaciones<sup>2</sup>. Cada nivel tiene un código numérico que identifica la ocupación. Por ejemplo, el código 3631 corresponde a los técnicos de la policía nacional, autonómica y local.

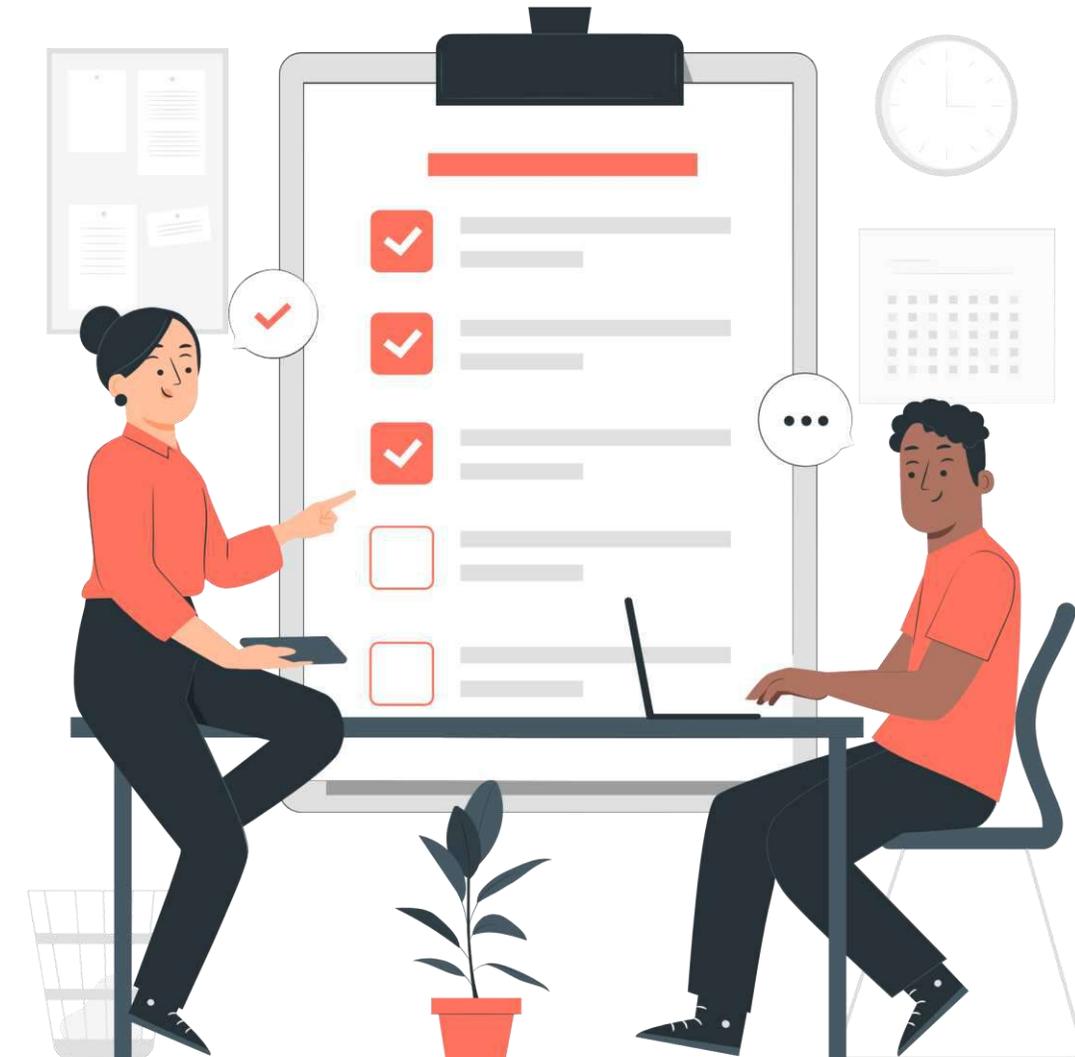


## El Reconocimiento y la acreditación



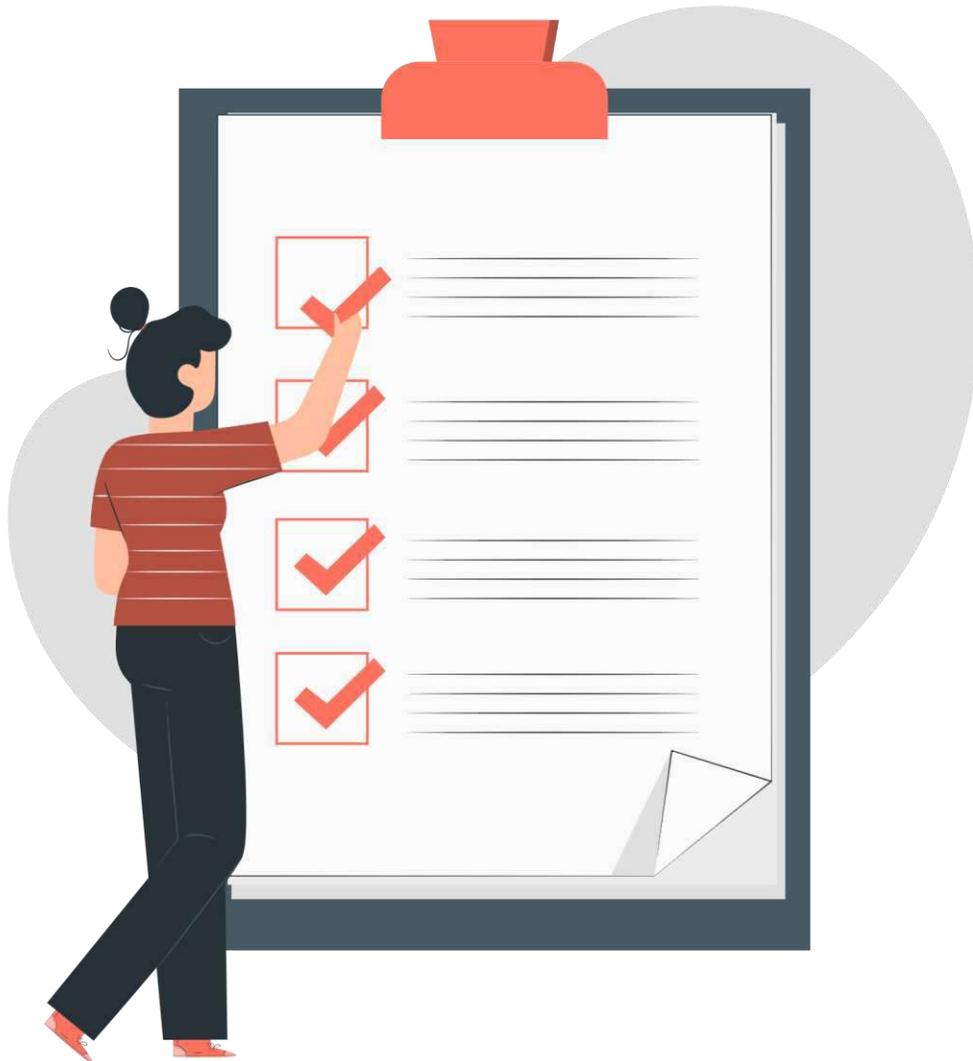
La acreditación de competencias permite obtener una acreditación oficial que certifica que la persona posee las competencias correspondientes a una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

## El Reconocimiento y la acreditación



- Publicidad u orientación previa a la inscripción.
- Inscripción propiamente dicha.
- Asesoramiento.
- Evaluación de la competencia profesional.
- Acreditación y registro de la competencia profesional.

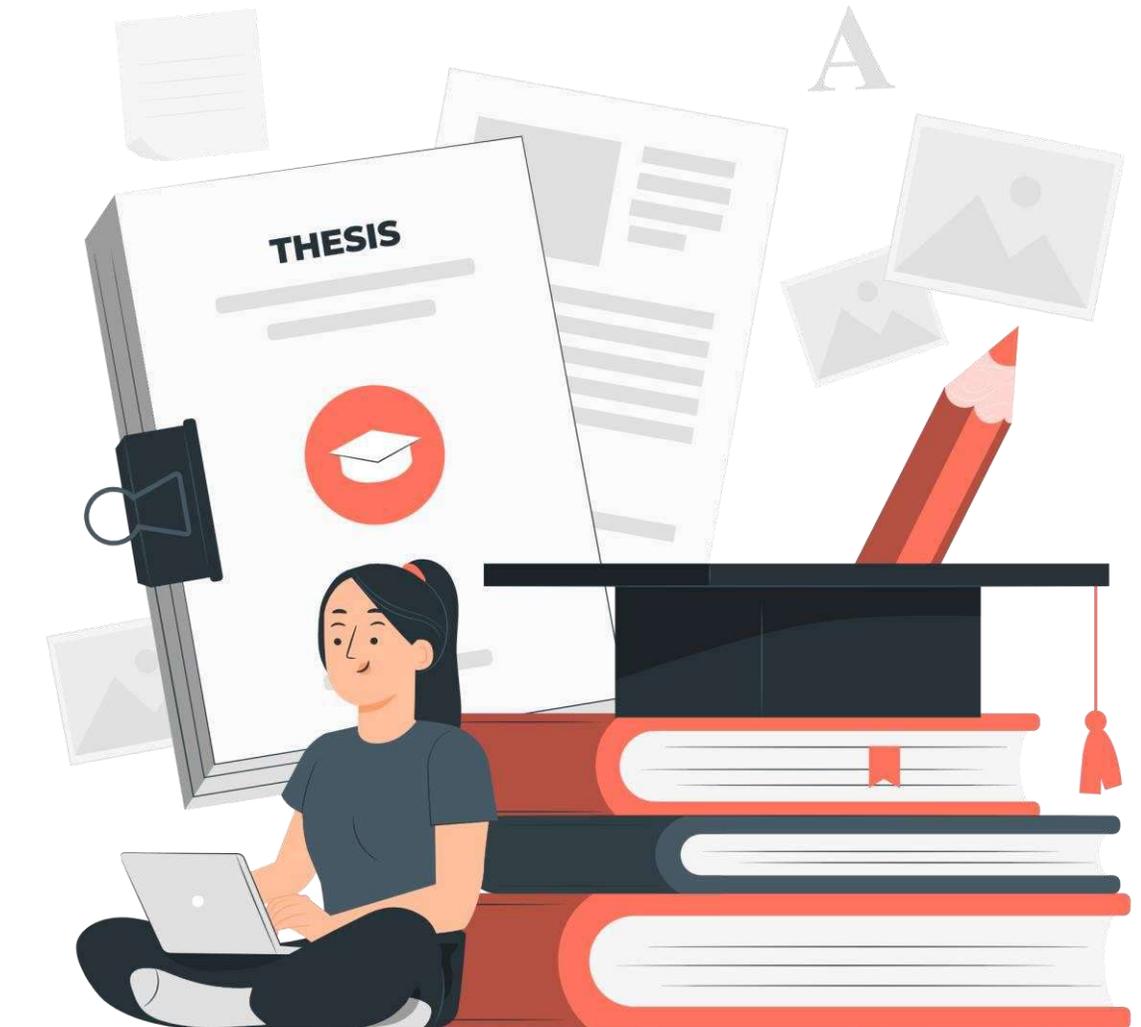
## El Reconocimiento y la acreditación



- Tener 18 años cumplidos al realizar la inscripción si es para una o varias cualificaciones profesionales de nivel I. Tener 20 años cumplidos al realizar la inscripción si es para una o varias cualificaciones profesionales de nivel II o III.
- Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar. En el caso de experiencia laboral, se requiere un mínimo de 2 años con 1.200 horas trabajadas en total para el nivel I y 3 años con 2.000 horas trabajadas en total para los niveles II y III. En el caso de formación, se requiere un mínimo de 300 horas en los últimos 10 años transcurridos antes de la presentación de la solicitud.
- Participar en el procedimiento convocado por las administraciones competentes y superar las fases de asesoramiento, evaluación y acreditación establecidas.

## El Marco europeo para la validación del aprendizaje

El MEC facilita la movilidad y el reconocimiento de las cualificaciones dentro del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y el Espacio Europeo de Educación y Formación Profesional (EEEFP). También contribuye a la validación de los aprendizajes no formales e informales y a la valoración de la formación continua.

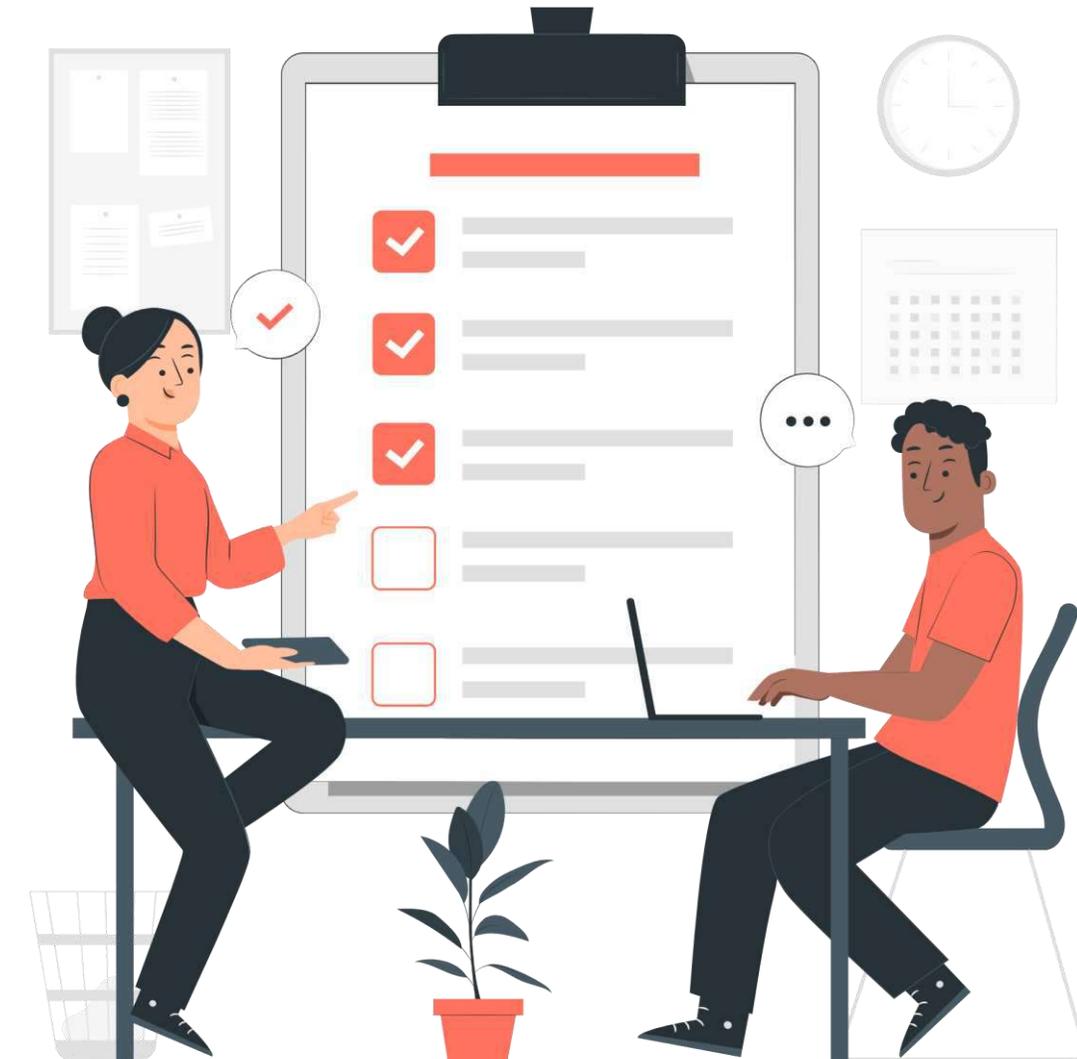


## El Marco español para la validación del aprendizaje



Permite clasificar, comparar y transparentar las cualificaciones acreditadas oficialmente en España.

## El Marco español para la validación del aprendizaje



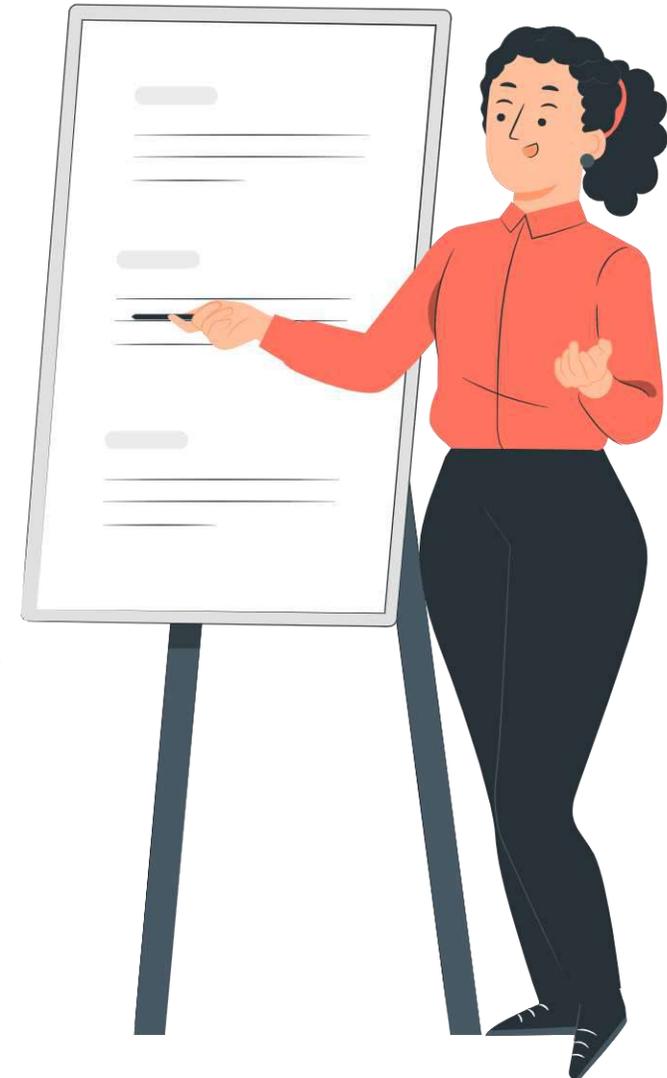
Estos niveles se corresponden con los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Estos describen los resultados de aprendizaje en términos de conocimientos, habilidades y competencias.

- Los niveles 5 a 8 corresponden a la educación superior y se denominan: Técnico Superior, Grado, Máster y Doctor.
- Los niveles 1 a 4 corresponden a la educación básica, secundaria y profesional y se denominan: Educación Primaria, Certificación de superación de 2º de la ESO o Certificado de Formación Profesional de Grado Básico para alumnos con necesidades especiales o colectivos específicos, Título de Graduado en ESO o Técnico Básico y Certificación de Profesionalidad Nivel 1.

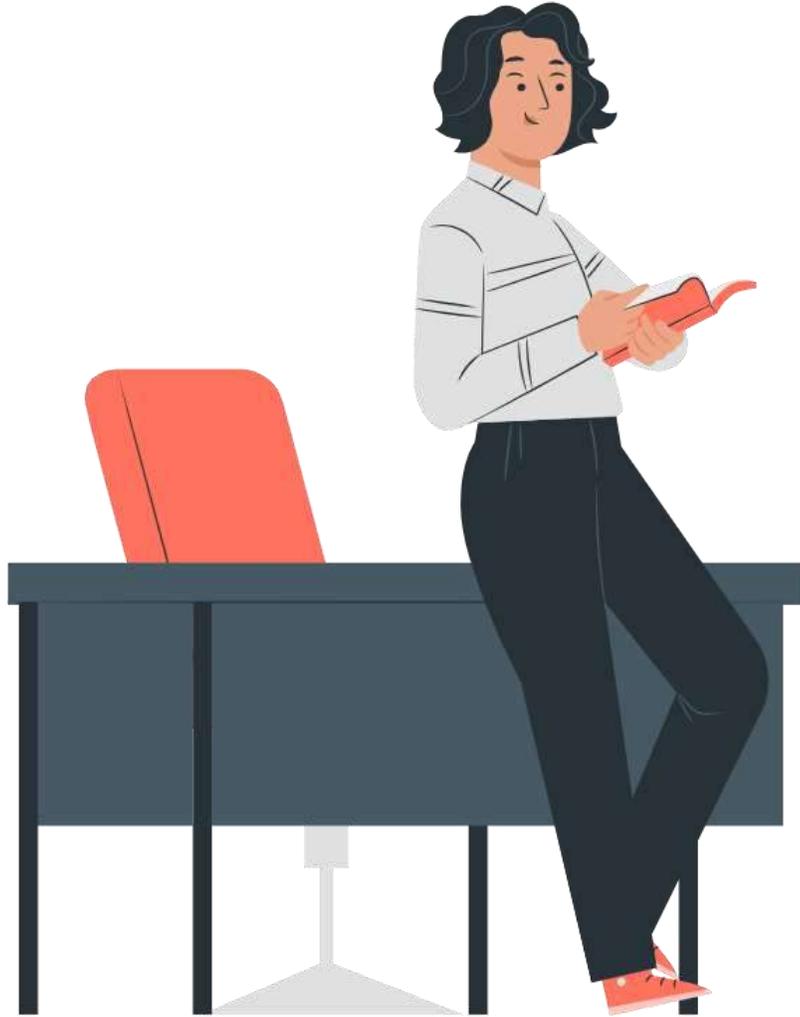
## EL SNCF y el proceso de orientación

El SNCF incluye el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que es el marco de referencia para la formación profesional y el reconocimiento de las competencias.

La información y la orientación son procesos fundamentales en el SNCF, ya que facilitan el acceso a las oportunidades formativas y laborales, así como el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos.



## EL SNCF y el proceso de orientación



Entre estos recursos se encuentran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que es el marco de referencia para la formación y la acreditación de las competencias, y el portal web de orientación profesional del MEFP, que ofrece información actualizada sobre las oportunidades formativas y laborales disponibles.

El SNCF también contribuye a mejorar la calidad y la eficacia de los servicios de orientación profesional, al promover la coordinación entre los diferentes agentes implicados en el ámbito educativo y del empleo.

