

# XXI Encuentro RUEPEP

Red Universitaria de Estudios de Posgrado  
y Educación Permanente

**FORMACIÓN UNIVERSITARIA  
DE CALIDAD, FLEXIBLE Y AL  
SERVICIO DE LA SOCIEDAD**



***Mesa redonda:* Aspectos esenciales en la conceptualización de las microcredenciales universitarias: empleabilidad, contenido formativo, conexión enseñanzas oficiales**

## **Empleabilidad, detección de necesidades formativas y oferta formativa en el sistema de formación en el trabajo**

**Almudena Jaspe Rodríguez**  
**Subdirectora General Adjunta de Políticas Activas de Empleo**  
**Servicio Público de Empleo Estatal**  
**29 de junio de 2023**

# EMPLEABILIDAD



## Nueva Ley de Empleo

La **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, publicada en el [BOE](#) el 1 de marzo de 2023



### Exposición de motivos

- Con la nueva ley se cumple la **Reforma 5** “Modernización de las políticas activas de empleo” del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del PRTR.
- Se ha tenido en cuenta también el informe «[España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo](#)» que expresa la necesidad de resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.



Aumentar significativamente la capacidad de nuestras instituciones laborales con el fin de recalificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo y reducir la segregación horizontal por sexo.



Reforma de las políticas activas de empleo

## Objetivo y finalidad de la Ley

La Ley establece el **marco de ordenación de las políticas públicas de empleo** y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo (SNE)

### objetivo

- Promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y
- Garantizar el **ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios** a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo.

### Finalidad

- Contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

## Política de empleo

La integran las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo.

### Políticas activas de empleo:

“Conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la **empleabilidad** y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 40 de la Constitución y en el marco de la estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea”.

### Políticas de protección frente al desempleo

“Conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo, de conformidad con lo previsto por el artículo 41 de la Constitución”.

# Elementos nucleares de las políticas activas de empleo y de los servicios garantizados son la empleabilidad y la intermediación laboral

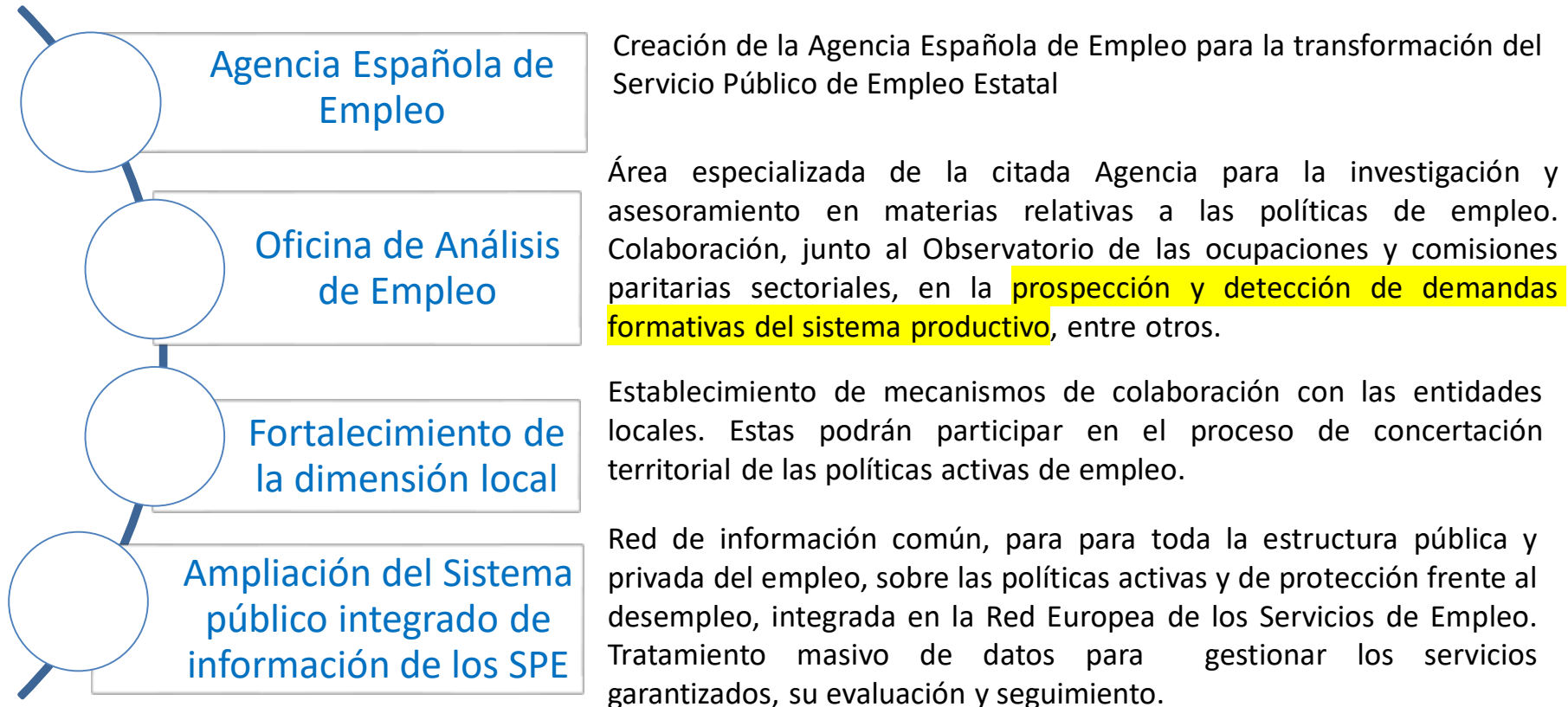
## Empleabilidad:

“Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

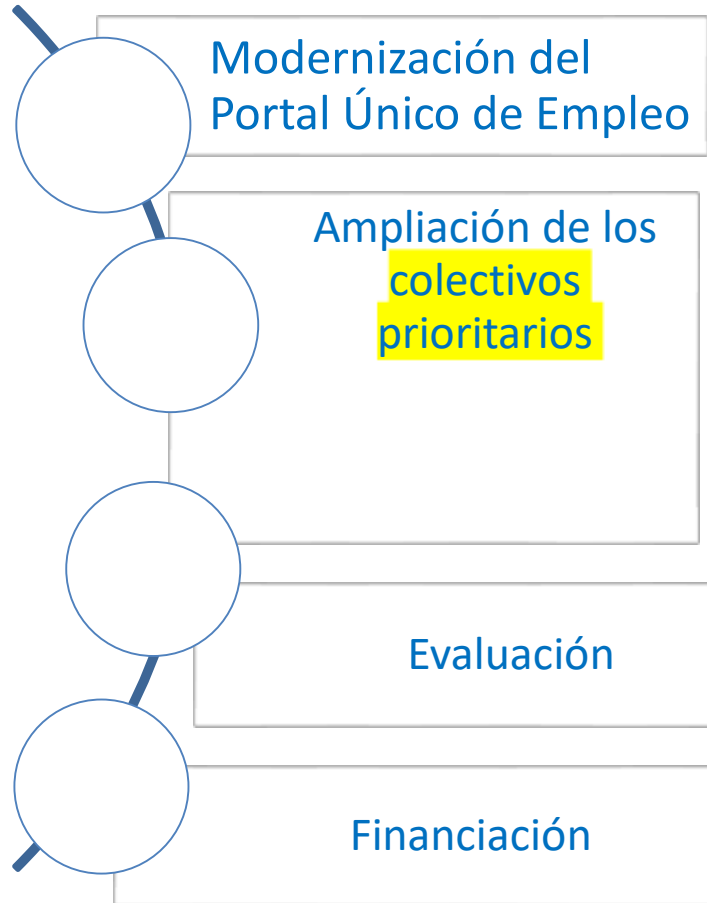
**Tasa de empleabilidad:** tendrá en cuenta los parámetros directamente relacionados con la incorporación de las personas al mercado de trabajo, así como la promoción de su nivel laboral y formativo, y en particular la adquisición de las competencias y habilidades más demandadas por el mercado de trabajo y que sean adecuadas a su perfil profesional.

### Principales novedades de la Ley

Además de incluir los servicios garantizados a las personas demandantes de empleo y empresas, que es uno de los pilares de la nueva norma, la ley presenta también las siguientes novedades, relacionadas con dichos servicios.



### Principales novedades de la Ley



La Agencia Española de Empleo impulsará esta modernización, así como la mejora de la coordinación y cooperación con otras plataformas e instrumentos de empleo y formación existentes. Especial atención a las necesidades de digitalización.

Se incluyen personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, con discapacidad, con capacidad intelectual límite, con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, personas mayores de 45 años, personas migrantes, personas beneficiarias y solicitantes protección internacional, mujeres de baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas gitanas, o pertenecientes a otras minorías étnicas, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración; etc.


Se establece un nuevo procedimiento de evaluación de la Estrategia y Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, orientada a resultados. Se incorporan tres tasas para medir la mejora de la empleabilidad: tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura.

Las CC.AA. tendrán hasta el 31 de marzo del año siguiente para comprometer el gasto del ejercicio, lo que les permitirá disponer de un año completo para su ejecución



## CATÁLOGO DE SERVICIOS GARANTIZADOS A PERSONAS DEMANDANTES DE SERVICIOS DE EMPLEO

**Objetivo:** facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad. Para ello **se garantizan los siguientes servicios:**

- 
- **Perfil individualizado** de usuario
  - **Tutorización** individual y continuada
  - Itinerario **personalizado**
  - **Formación en el trabajo**
  - Asesoramiento para el **autoempleo** y emprendimiento
  - **Intermediación laboral** eficiente
  - **Canal presencial o digital** de recepción de los servicios y orientación presencial/no presencial
  - Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en **iguales condiciones**
  - **Búsqueda de la protección social precisa** que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.
  - **Expediente laboral** personalizado único

La implementación de estos servicios garantizados se efectuará a través de la Cartera Común de Servicios del SNE

## Formación en el trabajo

- Ha de permitir, teniendo en cuenta el **perfil individualizado**, la **adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias** que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral de la persona demandante de servicios de empleo
- **Colmará las lagunas detectadas** en el proceso de diagnóstico de la persona demandante
- **Atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo**, recurriendo a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.



## Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento



- Con **garantías, apoyo integral y acompañamiento** a la activación de proyectos **viables**, incluida la realización de una **auditoría de viabilidad**.
- Especial atención a las **necesidades específicas de las mujeres**.
- Especial soporte a **iniciativas generadoras de trabajo autónomo**, constitución de **entidades de economía social** y a la dinamización del **desarrollo económico local**.

## Artículo 57.2

### CATÁLOGO DE SERVICIOS GARANTIZADOS A PERSONAS, EMPRESAS Y DEMÁS ENTIDADES EMPLEADORAS

Los servicios garantizados serán los siguientes:

- **Gestión de las ofertas de empleo** presentadas a los SPE.
- **Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo** a la misma.
- **Identificación de las necesidades de las empresas** (puestos vacantes, perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa)
- **Información y apoyo** sobre los procesos de **comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios**.
- **Apoyo en los procesos de recolocación** en los supuestos previstos legalmente.
- **Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas** en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

**El desarrollo e implementación de estos servicios garantizados se efectuará reglamentariamente**

# DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS



# Presentación del proyecto DNF

*Financiado por la Unión Europea  
Componente 23. Línea de Inversión 3:  
Competencias para la transformación  
digital, verde y productiva*

OBJETIVO: Establecer una metodología compartida para realizar la detección de necesidades formativas en los diferentes sectores en los que se estructura y ordena el mundo productivo en el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral.

Desarrollar una herramienta informática multidispositivo, que de soporte al proceso de detección de necesidades y que facilite a los trabajadores ocupados, desempleados y empresas de los diferentes sectores, información sobre las necesidades de formación adecuadas a su perfil (ámbito sectorial, territorial, ocupacional).

# Retos del proyecto

## INTEGRACIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DIFERENTES AGENTES

Los diferentes agentes que participan en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral realizan su propia detección de necesidades, todos saben lo que se necesita en su ámbito pero es necesario mejorar la coordinación entre los esfuerzos que se realizan para obtener ese conocimiento.

## METODOLOGÍA APOYADA EN LA TECNOLOGÍA

Se superan las dificultades a las que se enfrenta la metodología tradicional: en primer lugar, las empresas están menos proclives a participar en procesos de detección de necesidades formativas. Por otra parte, los procesos necesarios para mantener actualizada la información exigen un trabajo y recursos muy elevados. La tecnología permite obtener información de muchas otras fuentes, integrarla y analizarla para obtener resultados sin necesidad de acudir a consultar constantemente las fuentes primarias de información.

## RIGOR EN EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La metodología propuesta garantiza que los resultados obtenidos responden a la realidad del mercado laboral y los requerimientos de las empresas, por este motivo es imprescindible la validación de los resultados obtenidos de manera automatizada con el conocimiento de las entidades y expertos en cada ámbito. En esta fase es imprescindible la participación de las CPS/EPS como expertos en su sector

# Claves para el éxito

## ANTICIPACIÓN

La obtención de datos de fuentes estadísticas y sectoriales oficiales, implica un retraso entre el nacimiento de una necesidad de formación y su identificación. La metodología propone la utilización de tres fuentes principales que permitirán la anticipación en la identificación de las necesidades:

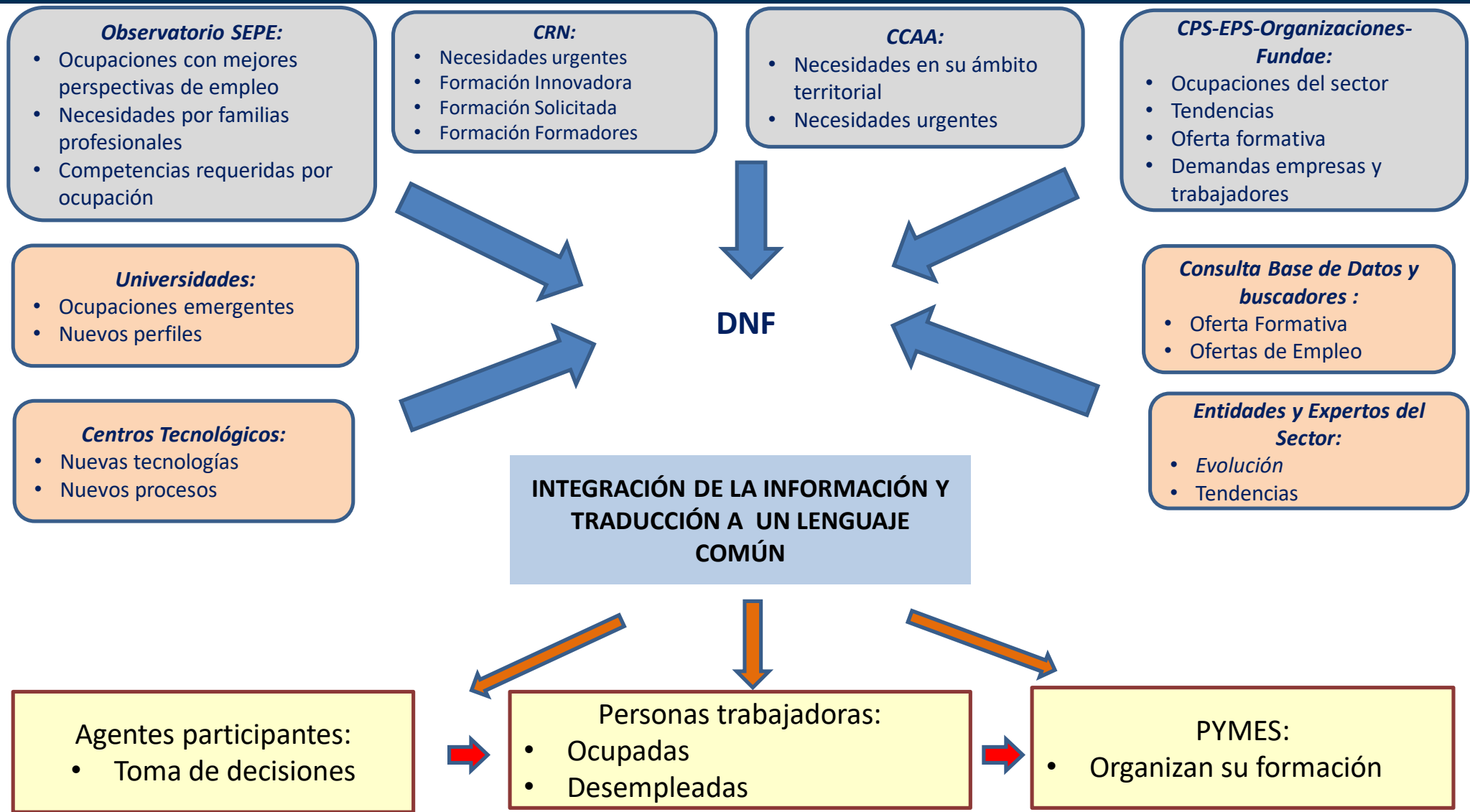
- ✓ estudios de tendencias del sector
- ✓ análisis de la formación programada por las empresas
- ✓ competencias requeridas por las empresas en las ofertas de portales de empleo.

## UTILIDAD DE LA INFORMACIÓN

El proyecto debe aportar información de utilidad para la toma de decisiones a los distintos usuarios y participantes: a los agentes participantes, a las empresas y a las personas trabajadoras.

## FACILITA INFORMACIÓN ACTUALIZADA

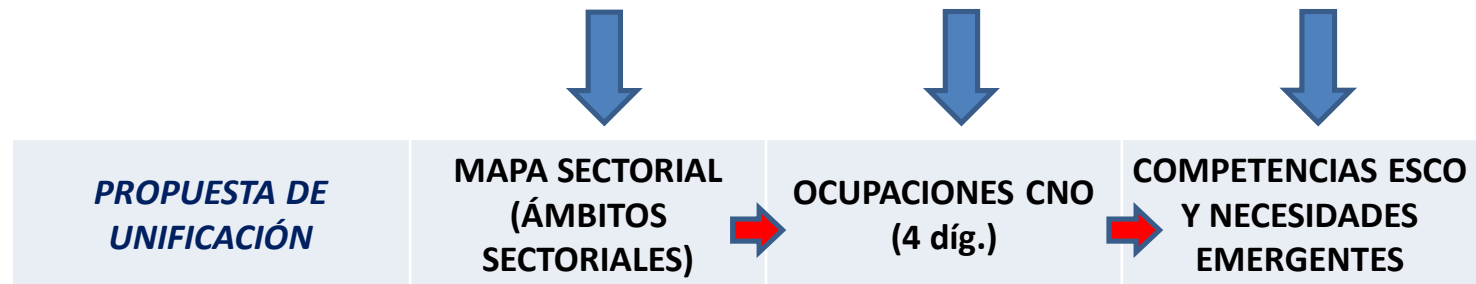
El proyecto contempla la actualización de la información de manera continua a través de la consulta recurrente a las fuentes disponibles.





## Lenguaje común

	SECTOR	PERFIL PROFESIONAL	NECESIDADES DE FORMACIÓN
<i>OBSERVATORIO</i>	CNAE	OCUPACIONES CNO	LENGUAJE PROPIO/ESCO
<i>CPS / EPS / ORGANIZACIONES</i>	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	GRUPOS PROFESIONALES	CONTENIDOS FORMATIVOS
<i>CRN</i>	FAMILIA Y ÁREA PROFESIONAL	OCUPACIONES CNO/SISPE	CATÁLOGO DE EE.FF.
<i>CC AA</i>	PRIORIDADES EN SU ÁMBITO	OCUPACIONES CNO/SISPE	LENGUAJE PROPIO Y EE.FF.
<i>OTROS AGENTES</i>	ÁMBITOS DE NEGOCIO	PUESTOS DE TRABAJO	LENGUAJE PROPIO



## Participación de las CPS-EPS y CCAA

### RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Las CPS/EPS aportan la información cualitativa sobre:

- ❖ Ocupaciones de su ámbito sectorial
- ❖ Especialidades formativas que dan respuesta a las necesidades de formación en su ámbito (Planes de referencia sectorial y prioridades de la oferta formativa)
- ❖ Formación realizada en su ámbito sectorial y territorial
- ❖ Formación innovadora
- ❖ Tendencias del sector
- ❖ Fuentes de datos de su ámbito a consultar
- ❖ Entidades y expertos del sector
- ❖ Otras aportaciones (ej. estudios específicos...)

## Herramienta colaborativa

- **La Herramienta recoge, integra y analiza la información de partida aportada por las entidades participantes y otras fuentes.**
- **La traduce a un lenguaje común**
- **La presenta a los distintos agentes participantes para su validación y aportaciones cualitativas**
- **Elabora una propuesta conjunta de necesidades de necesidades de formación**

**Permitirá a cada agente la obtención de información personalizada para facilitar la toma de decisiones en el diseño de contenidos formativos y planificación de la formación**

# OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,  
Transformación  
y Resiliencia



Trabaja en - Intranet del SEPE | Correos: Almudena Jaiza Rodrig... | Formación | Servicio Público de...

sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion.html

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL | SEPE | AGENDA 2030

Personas | Empresas | Autónomos | Sede electrónica | Español | Menu

HERRAMIENTAS DE ACCESIBILIDAD

(ocupadas y desempleadas), mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial.

**Qué es el sistema de Formación Profesional para el Empleo**

El sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.

**Catálogo de Especialidades Formativas**

El Catálogo de Especialidades Formativas es un instrumento que incluye la ordenación de toda la oferta de formación, formal y no formal, desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

**Oferta Formativa**

Ofertas de formación estatal y de comunidades autónomas, además de tipos de iniciativas y programas de formación.

Centros Educativos de Teleformación

Centros Educativos de Formación

Calidad Educativa de la Formación

13°C Soleado | 14:29 | 22/06/2023



## Catálogo de Especialidades Formativas

El Catálogo de Especialidades Formativas es un instrumento que incluye la ordenación de toda la oferta de formación desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Una Especialidad Formativa es la agrupación de competencias profesionales, contenidos, y especificaciones técnicas que responde:

- A un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines.
- A la adquisición de competencias transversales necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional.

Cada especialidad formativa está adscrita a una familia y área profesional, y tiene asignado un determinado nivel de cualificación (niveles 1, 2, 3, 4 y 5).

Dichas Familias y Áreas profesionales se encuentran recogidas en el Anexo I de la [Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral](#)

Las especialidades del Catálogo se pueden buscar aplicando distintos filtros en el buscador de especialidades formativas.



  
**Buscador**  
Catálogo de Especialidades Formativas

# 26 Familias profesionales

## Competencias transversales

### Itinerarios formativos



ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

COMERCIO Y MARKETING

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL

## IDENTIFICACIÓN DE LA ESPECIALIDAD Y PARÁMETROS DEL CONTEXTO FORMATIVO

Denominación de la especialidad: **PLANIFICACIÓN DE NEGOCIOS EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

Familia Profesional: ENERGÍA Y AGUA

Área Profesional: EFICIENCIA ENERGÉTICA

Código: ENAC12

Nivel de cualificación profesional: 5

**Objetivo general** Desarrollar nuevos modelos de proyecto empresarial que implanten un sistema de producción, almacenamiento o distribución de energía e integren aspectos de obtención de financiación, gestión empresarial y dirección de equipos aplicando las normativas reguladoras que marca la transición energética.

### Relación de módulos de formación

<b>Módulo 1</b>	Análisis de contexto del sector energético	60 horas
<b>Módulo 2</b>	Análisis técnico-económico y ambiental de proyectos energéticos	60 horas
<b>Módulo 3</b>	Estrategia e innovación en energía	80 horas

**Duración total en cualquier modalidad de impartición** 200 horas

**Teleformación** Duración total de las tutorías presenciales: 20 horas





## Requisitos de acceso del alumnado

**Acreditaciones/ titulaciones** Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:

- Título de Grado, o equivalente, en el ámbito de las ciencias, ingeniería, arquitectura, ciencias económicas o derecho.
- Título de Postgrado (Máster), o equivalente, en el ámbito de las ciencias, ingeniería, arquitectura, ciencias económicas o derecho

**Experiencia profesional** Se requiere dos años de experiencia en el sector de la energía o la comercialización de productos financieros si la titulación de acceso no está vinculada a las familias profesionales de Energía y agua o Administración y gestión

**Otros** Para el ejercicio profesional de esta ocupación se necesita dominio del inglés de nivel intermedio, mayormente buen nivel de comprensión lectora.

**Modalidad de teleformación** Además de lo indicado anteriormente, los participantes han de tener las destrezas suficientes para ser usuarios de la plataforma virtual en la que se apoya la acción formativa.

## Prescripciones de formadores y tutores

**Acreditación requerida** Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:

- Ingeniería Superior, Arquitectura, licenciatura o título de Grado correspondiente o equivalente en Ciencias económicas y empresariales o Derecho
- Ingeniería Técnica, arquitectura técnica, o título de Grado correspondiente o equivalente

**Experiencia profesional mínima requerida** Para formadores y tutores, externos al ámbito universitario o procedente del ámbito industrial se requiere experiencia laboral, en empresas directamente vinculadas en la gestión de planes energéticos, de al menos 2 años.

**Competencia docente** Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:

- Experiencia docente acreditable de, al menos, 150 horas, en modalidad presencial o streaming, en los últimos 2 años, relacionada con la familia profesional de Energía y Agua, Ciencias económicas y empresariales o Derecho.
- CP de Docencia de la Formación Profesional para el Empleo
- Máster Universitario de Formación de Formadores u otras acreditaciones oficiales equivalentes

**Modalidad de teleformación** Además de cumplir con las prescripciones establecidas anteriormente, los tutores-formadores deben acreditar una formación, de al menos 30 horas, o experiencia, de al menos 60 horas, en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

Gracias por su atención

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)



**XXI ENCUENTRO RUEPEP**

**2023**  
28-30 JUN  
PAMPLONA