

A portrait of a woman with short brown hair, smiling, wearing a green top with embroidery, a red beaded necklace, and a brown belt with a large ring. She is standing outdoors next to a tree trunk. A yellow text box is overlaid on the right side of the image.

# Itziar Etxebarria Lanborena

Enplegurako Lanbide Heziketa  
Integratzeko arloko arduraduna  
Lanbiden

Responsable del Área de Integración  
de la Formación Profesional para el  
Empleo en Lanbide



2011KO URTARRILAREN 1EAN BERENGANATU ZITUEN EUSKO JAURLARITZAK ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOEI DAGOZKIEN ESKUMENAK, ETA ITZIAR ETXE BARRIA (SESTAO, 1960) AUKERATU ZUTEN ENPLEGURAKO LANBIDE HEZIKETA INTEGRATZEKO ARLOKO BURU.

CUANDO EL 1 DE ENERO DE 2011 SE TRANSFIRIERON LAS COMPETENCIAS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO AL GOBIERNO VASCO, ITZIAR ETXE BARRIA (SESTAO, 1960) FUE ELEGIDA PARA PONERSE AL FRENTE DEL ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN LANBIDE.

**Prestakuntza-sistema berria eraiki behar dugu, Euskal Autonomia Erkidegoaren idiosinkrasia oinarri hartuta**

**Tenemos que construir un sistema de formación nuevo en base a la idiosincrasia del País Vasco**

ORDUTIK, ITZIAR ETA BERE TALDEA LANZURRUNBILO BATEAN MURGILDUTA DAUDE. "GARAI ZIRRARAGARRIA ETA, ALDI BEREAN, OSO GOGORRA IZATEN ARI DA, EZ BAIKENEUKAN EZER. DENA SORTZEN ARI GARA ORAIN: GAITASUNEN ERREGISTROA, IKASTETXEENA, PRESTAKUNTZA EGIAZTAGARRIAREN ANTOLAMENDUA ... ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA-SISTEMA BERRIA ERAIKITZEN ARI GARA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN IDIOSINKRASIA OINARRI HARTUTA", ADIERAZI DU.

DESDE ENTONCES ITZIAR Y LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO SE ENCUENTRAN INMERSOS EN UNA VORÁGINE DE TRABAJO. "ESTÁ SIENDO UNA ÉPOCA APASIONANTE Y A LA VEZ MUY DURA PORQUE NO TENÍAMOS NADA. ESTAMOS GENERÁNDOLO TODO: REGISTRO DE COMPETENCIAS, DE CENTROS, LA ORDENACIÓN FORMATIVA DE LA FORMACIÓN ACREDITABLE... ESTAMOS CONSTRUYENDO SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO NUEVO, EN BASE A LA IDIOSINCRASIA DEL PAÍS VASCO", AFIRMA.

**- Nolakoak dira lanbide-ziurtagiri berriak?**

- Titulu batez, lanbide-kualifikazio bati buruzko gaitasun-unitateetan jasotako prestakuntza egiaztatzen du lanbide-ziurtagiriak. Hainbat bide daude ziurtagiria eskuratzeko: prestakuntzaren bitartez, lanbide-ziurtagiri osoari dagokion prestakuntza-ekintza batez, ziurtagiria osatzen duten modulu guztiak osatuz (egiaztapen partzial metagarria) edo lan-esperientzia eta trebakuntza ez-arautua ziurtatzeko prozesuaren bidez, hau da, gaitasuna egiaztatzeko egituraren bidez.

**- Aukera hori oso interesgarria da urte asko lanean eman arren inongo ziurtagiri akademikorik ez dutenentzat.**

- Bai. Lanbide Kualifikazioen Sistema Nazionalaren oinarrituta daude lanbide-ziurtagiriak. Kualifikazio horiek lanbide bat betetzeko behar diren gaitasunen arabera egituratzen dute lan-merkatua, hau da, produkzio-sistemaren eskakizunen arabera, eta ez lanbide-katalogo soila kontuan hartuta. Langile batek dituen lanbide-gaitasunak jakinak dira, eta gaitasun-ataletan bilduta daude, ondo zehaztuta; beraz, lan-bizitzan zehar eskura edo ikas daitezkeen ezagutzez ari gara, ez bakarrik ikastetxe batean ikas daitekeenaz. Ebaluazio baten bidez, langileak erakuts dezake badakiela egiten gaitasunetan eskatzen dena, ikastetxera joan beharrik gabe. Hori da, hain zuzen, Lanbide Kualifikazioen Sistema Nazionalaren berritasun handienetakoa, horretan asmatu egin da.



lanbide-ziurtagiriek lanbide bat betetzeko behar diren gaitasunen arabera egituratzen dute lan-merkatua (...) eta ez lanbide-katalogo soila kontuan hartuta.

**- Jende asko ari al da lanbide-ziurtagiria eskatzen?**

- Hilabetetik hilabetera nabaria da gero eta gehiago direla, eta ildo horretan, ziurtagiriaren tirada berezia egingo dugu, eskaria handituz baitoa.

**- Zein onura dituzte ziurtagiriek erabiltzailearentzat, batez ere krisi-garaiotan?**

- Nahiko onuragarriak izango zaizkio, bai krisialdian eta baita ekonomia ondo doanean ere. Sistemaren abantaila handienetakoa da enplegarritasuna areagotzen duela. Lehenik eta behin, bere lanbide-prestakuntza areagotzen du,

**- ¿Cómo describiría los nuevos Certificados de Profesionalidad?**

- Un certificado de profesionalidad es la formación acreditable mediante un título asociada a las unidades de competencia de una cualificación profesional. Se puede obtener a través de formación, mediante una acción formativa por la totalidad del CP o por cada uno de los módulos que la componen (acreditación parcial acumulable) o bien a través de los procesos de acreditación de la experiencia laboral y los aprendizajes no formales, es decir del dispositivo de reconocimiento de la competencia.

- Esta opción es muy interesante para gente que lleva muchos años trabajando pero que no tiene ningún tipo de certificado académico.

- Sí. Los certificados de profesionalidad se basan en el sistema nacional de cualificaciones profesionales. Estas lo que hacen es estructurar el mercado de trabajo no en base a un catálogo de ocupaciones, sino en base a las competencias que tiene que dominar una persona para desempeñar correctamente una ocupación, es decir en base a los requerimientos del sistema productivo. Como se sabe cuáles son las competencias profesionales que ha de tener y estas se agrupan en unidades de competencia que están bien definidas, estamos hablando de conocimientos que no solo se pueden adquirir o aprender en un centro de formación, sino a través de la experiencia laboral. Mediante una evaluación, el trabajador puede demostrar que sabe hacer lo que exigen estas competencias, sin tener que pasar por el centro de formación. Esta es una de las grandes novedades y aciertos del sistema nacional de cualificaciones profesionales.

**- ¿Hay mucha gente que está solicitando el certificado de profesionalidad?**

- De mes a mes las cifras están subiendo de manera perceptible. De hecho vamos a hacer una tirada especial de certificados, porque la demanda está creciendo.

**- ¿Qué aportan al usuario los certificados, sobre todo, en esta época de crisis?**

- Le va a aportar bastante tanto en época de crisis como de bonanza económica, pero en estos momentos, una de las grandes ventajas de este sistema, es que aumenta su empleabilidad. Primero, porque aumenta su cualificación profesional y segundo y, lo más importante, muchos sectores profesionales se están empezando a regular y a exigir el certificado de profesionalidad como elemento básico para trabajar en el sector. Por ejemplo, en el sector socio-sanitario.

Otra de las grandes ventajas es que facilita la posesión de los carnets profesionales. Una persona que, por ejemplo, curse un certificado de profesionalidad de instalación y mantenimiento de jardines y zonas de verdes y cursa el módulo formativo que se llama fitosanitario por el conjunto de contenidos que tienen las unidades formativas que lo componen, obtiene directamente el carnet de manipulador de productos fitosanitarios que es imprescindible para trabajar en temas de jardinería. Esto es una revolución y se está implementando en todas las comunidades autónomas. En Euskadi se regulará a finales de año.

En resumen, quien posee un certificado de profesionalidad tiene tres ventajas. Por un lado, tiene un título oficial que acredita que posee las competencias necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. Por otro, la posibilidad de poder trabajar en cualquier parte del Estado, con un título que tiene la misma validez en todas las comunidades autónomas. En un futuro, incluso en Europa. Además, tiene la posibilidad de trabajar en los sectores regulados que exigen poseerlos y la obtención de los carnets profesionales oportunos.

**- ¿Todo son ventajas?**

- La administración tiene dos retos. Tal y como se estructuran

eta bigarrenik, alderdi garrantzitsuena da sektore profesional asko arautzen eta lanbide-ziurtagiria eskatzen hasi direla; horrela, sektorean lan egiteko oinarritzko eskakizuna da. Adibidez, sektore sozio-sanitarioan.

Beste abantaila esanguratsuenetakoa da lanbide-txartela izatea errazten duela. Pertsona batek, esaterako, lorategien eta berdeguneen instalazioko eta mantenuko lanbide-ziurtagirirako ikasten badu, eta modulu fitosanitarioa burutzen badu dagozkion prestakuntza-atalen eduki guztiakin, zuzenean eskuratuko du produktu fitosanitarioen manipulatzailerako txartela, lorategi-kontuetan lan egiteko nahitaezkoa dena. Hori iraultza da, eta autonomia-erkidego guztietan ari gara abian jartzen. Euskadin urte amaieran arautuko da.

Laburbilduz, lanbide-ziurtagiria duenak hiru abantaila ditu: batetik, lanpostu jakin batean aritzeko beharrezkoak diren gaitasunak dituela egiaztatzen duen titulu ofiziala du; bestetik, Estatuko edozein lekutan lan egiteko aukera du, izan ere, tituluak balio berbera baitu autonomia-erkidego guztietan, eta etorkizunean baita European ere; gainera, ziurtagiriak exijitzen dituzten sektore arautuetan lan egiteko aukera du, eta dagozkion lanbide-txartelak eskura ditzake.

#### - Abantailak besterik ez al ditu?

- Administrazioak bi erronka ditu. Gaur egun egituratu dauden moduan, lanbide-ziurtagiriak Administrazioaren diru-laguntzen menpe daude, eta krisialdian, dirurik ez badago, ez dago lanbide-ziurtagiririk, ez dago ziurtapenik eta Euskadik ezin izango ditu bete Lisboako goi-bilerako helburuak. Nola edo hala, erakunde pribatuek lanbide-ziurtagiriak emateko aukera ahalbidetu behar da.

Bigarren arazo garrantzitsua da kualifikazio-sistema etengabe berritzeko beharrezkoak diren mekanismoak ez finkatzea, izan ere, horrela balitz, urte batzuk igaro ondoren sistema hori zaharkituta geldituko bailitzateke produkzio-sistemarekiko.

#### - Zein alde daude aurreko Lanbide Ziurtagirien Sistemarekin alderatuta?

- Egungoak 2002ko Lanbide Kualifikazioen Legearen ondorioz sortu ziren, eta aurrekoak, berriz, lan-merkatuaren eta Europako eskakizunen bestelako egoeren arabera sortu ziren.

Hau da, lehengo ziurtagiriak gaitasunaren kontzeptua lantzen hasi ziren, baina modu esperimentalean. Berriek prestakuntzaren eta gaitasun-unitateen kontzeptua dute oinarri, eta azken hori da, hain zuzen, Lanbide Heziketaren bi azpisistemak egituratzen eta gorpuzten dituenak. Beraz, ziurtagiri eta ziklo berriak sistema batetik bestera igarotzeko bidea dira, eta bizitza osoan zehar ikastea errazten dute.

#### - Badira lan-kontratuak LHko eta unibertsitateko tituludunen kontratazioa lehenesten dutenak. Aurreikusitako al da lanbide-ziurtagiria dutenek edo gaitasun-unitate bat egiaztatua dutenek horrelako kontratuetan sartzeko aukerazitatea?

- Bai, baina lehenago lanbide-ziurtagiria zer den eta prestakuntza egiaztatze nola balio duen ezagutarazi behar diogu gizarteari, sentikor bihurtu. Nire ustez, oraindik ez dituzte lanbide-ziurtagiriak ezagutzen, eta horregatik ez dituzte eskatzen. Horren arrazoietakoa bat zera izan da, orain arte ziurtagirien katalogoa ez zegoela erabat garatuta. Baina gaur egun katalogoaren zatirik handiena argitaratuta dago, eta egoerak erakusten digu produkzio-sektoreak berak zehaztu eta arautuko duela langileei eskatu beharrek gaitasun maila.

ahora, los certificados de profesionalidad dependen de las subvenciones de la Administración y, en época de crisis, si no hay dinero, no hay certificados de profesionalidad, no hay acreditación y Euskadi no va a poder conseguir los objetivos de la cumbre de Lisboa. De alguna manera, hay que permitir que las entidades privadas puedan impartir certificados de profesionalidad.

El segundo gran problema es que no se establezcan los mecanismos necesarios para renovar constantemente el sistema de cualificaciones, ya que al cabo de unos años este sistema quedaría obsoleto con respecto al sistema productivo.



“ Muchos sectores profesionales se están empezando a regular y a exigir el certificado de profesionalidad como elemento básico para trabajar en el sector. ”

#### - ¿Dónde están las diferencias con el sistema de Certificados de Profesionalidad anterior?

- Los actuales son los que nacen como consecuencia de la Ley de Cualificaciones Profesionales del 2002, mientras que los anteriores se adaptan a otras circunstancias diferentes del mercado laboral y de requerimientos europeos.

Es decir, los antiguos certificados empiezan a trabajar en el concepto de competencia, pero de forma experimental. Los nuevos se basan en el concepto de cualificación y de unidad de competencia, que es la que estructura y da cuerpo a los dos subsistemas de FP. Entonces, estos nuevos certificados y ciclos permiten el tránsito, las pasarelas de un sistema al otro. Y facilitan el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

#### - Hay contratos de trabajo que priman la contratación de titulados en FP y universitarios. ¿Se contempla que las personas que posean un Certificado de Profesionalidad o una Unidad de Competencia acreditada puedan entrar en esos tipos de contrato?

- Si. Pero primero tenemos que dar a conocer y sensibilizar al conjunto de la sociedad sobre lo que es un certificado de profesionalidad y su valor como formación acreditable. Creo que si no exigen un CP es por desconocimiento. A ello también contribuyó el hecho de que hasta ahora el catálogo de certificados no estaba completamente desarrollado. A día de hoy, el grueso del catálogo está publicado y la realidad nos dice que será el propio sector productivo el que vaya determinando en base a sus respectivas regulaciones el nivel de cualificación que exigirá a sus trabajadores.

- Lanpostu jakin batzuetarako tituluak eskatzen dituzten lan-eskaintzak moldatu egin beharko al lirarteke gaitasunak izatea ere kontuan hartzeko?

- Hori horrela izango da epe laburrera begira, baina Lanbide Kualifikazioen Sistema Nazionalaren gainean ezjakintasuna da nagusi. Hori ezagutzera ematea izango da Administrazioaren erronka nagusia epe laburrera. Enpresariak eta gizartea jabetzen joango dira, ezagutarazteko eta balioa emateko gai garen neurrian. Horregatik, epe laburrera kanpaina masiboa jarri beharko dugu abian.

- LHko ikastetxeek ezinbestekotzat jotzen dute Enplegurako Prestakuntza Sistema gaitasunen errekonozimendua-rekin eta ziurtapenarekin osatzea, eta baita ere prestakuntza-ibilbideen gaineke orientazioarekin. Noizko izango dugu gaitasunak eta lan-esperientzia onartzeko deialdi zabala eta orientazioko sistema egokia?

- Galdera zaila da. Lanbide orientazioaren inguruko jardueraren eredu orokorra lantzeko prozesuan murgilduta dago. Eredu hori finkatzen denean, Lan Administrazioaren sistema horretan LHko ikastetxeek zer eginkizun izango duten zehaztu behar izango du. Prestakuntza- eta lan-orientazio egokiaren printzipioak uztartu egin behar ditugu.

- Krisialdia baino lehen esaten zenez, eta egun oraindik ere diotenez, herri honetan pertsona gaituak behar dira maila eta okupazio jakin batzuetarako. Zeintzuk dira maila eta okupazio horiek?

- Lanbide Heziketako Hirugarren Euskal Planean finkatuta dago hori. Biztanleria kualifikatua lortzeko, 2010eko ikuspuntutik begiraturik, langileen erdiak INSN 3 eta 4 mailen pareko prestakuntza izan behar dute, % 35ek unibertsitate mailako prestakuntza, eta % 15ek prestakuntza apala. Euskadin nahikoa lan dugu aurretik, biztanle asko baitaude kualifikatu gabe, baina aldi berean, goi mailako prestakuntza dutenak gehiegi dira. Hezkuntzako eta prestakuntzako politika guztietan ahalegin handiak bideratu behar dira langile guztiek 2 eta 3 mailako kualifikazioa lor dezaten, lanbide-ziurtagirien bidez, prestakuntza-zikloak burutuz... Lisboako 2000ko goibileran erabaki zuten Europako ekonomia ezagutzan oinarritzea eta horrela munduko lehiakorrena eta dinamikoena bilakatzea. Helburu hori lortzeko neurri mota asko hartu behar dira, eta hartu beharreko neurri horien artean, prestakuntza sustatzea garrantzitsuenetako bat da, biztanleria trebatuta egon dadin eta produkzio-sistemaren eta lan-merkatuaren erronkei erantzun diezaien.

- LHko sistemen helburuetako bat kualifikazioa areagotzea da, Europan langileen laneko joan-etorria librea izan dadin. Nola ahalbideratuko da EBko herrialdeen artean gaitasun-ziurtagiriak baliozkotzea?

- Europar Batasuna lanbide-kualifikazioak zehazten ari da orain, CEDEFOP erakundearen laguntzarekin. Prozesu hori amaitutakoan, epe ertaineko zeregina Europar Batasuneko herrialdeetako gaitasun-sistema nazionalak bateratzea izango da, gaitasunak baliozkotzea ahalbidetzeko. Oraingoan, ziurtapenek dagozkien lurralde nazionaletan soilik balio dute.

- Ziurta daitekeen prestakuntzaren alderdi onak onartu arren, ikastetxeek araudiaren zurruntasuna kritikatzeko dute, prestakuntza-atal batzuen sekuentziarioei, behin behinekotasunean eta iraupenari dagokienez.

- ¿Las ofertas de trabajo que exigen titulaciones para determinados puestos de trabajo deberían adaptarse y contemplar también la posesión de determinadas competencias como también válidas para esos empleos?

- Esto va a ser así en breve, lo que pasa es que hay un desconocimiento masivo de todo el sistema nacional de cualificaciones profesionales. Difundirlo va a ser el gran reto a corto plazo de la Administración. Los empresarios y la sociedad lo irán haciendo en la medida en que seamos capaces de difundirlo y de ponerlo en valor. De ahí viene esa campaña masiva a que corto plazo vamos a tener que poner en marcha.

- Desde los centros de FP se considera imprescindible que el sistema de formación para el empleo se complemente con el reconocimiento y acreditación de la competencia y con la orientación en itinerarios formativos. ¿Para cuando se prevé que se pueda contar con una amplia convocatoria para el reconocimiento de las competencias y experiencia laboral y con un buen sistema de orientación?

Esta pregunta es compleja. Lanbide está inmerso en un proceso de elaboración de un modelo general de actuación en materia de orientación. Una vez que establezca este modelo, será necesario que determine el papel que los centros de FP han de jugar en este sistema de la Administración Laboral. Es necesario conjugar todos los principios de una buena orientación formativa y laboral.

- Antes de la crisis se decía y, todavía hoy se mantiene, que en este país faltan personas cualificadas en determinados niveles y ocupaciones. ¿Cuáles son estos niveles y ocupaciones?

- El Tercer Plan Vasco de Formación Profesional ya lo establece. El escenario de la población cualificada, en un horizonte de 2010, exige que el 50% de la población trabajadora tenga niveles de formación equivalentes a un CINE 3 y 4, que un 35 % tenga un nivel de formación universitario y que un 15% tenga baja cualificación. A Euskadi le queda bastante trabajo por realizar, porque tiene demasiada población no cualificada y un excedente de cualificación en los niveles superiores. Un gran esfuerzo de las políticas educativas y formativas ha de encaminarse a que los trabajadores, a través de certificados de profesionalidad, de ciclos formativos... consigan una cualificación de niveles 2 y 3. En la cumbre de Lisboa de 2000, Europa quiso hacer de Europa la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Para conseguir este objetivo hay que tomar muchos tipos de medidas, pero indudablemente entre ese conjunto de medidas a tomar, una de las más importantes es la de fomentar la formación, para tener una población preparada que pueda hacer frente a los retos del sistema productivo y del mercado de trabajo.

- Si uno de los objetivos de los sistemas de FP es el incremento de la cualificación para permitir la libre circulación laboral de los trabajadores en el espacio europeo, ¿Cómo se va a hacer posible la convalidación de acreditaciones de competencias entre los diferentes países miembros de la UE?

- La unión Europea está identificando las cualificaciones profesionales con la ayuda del CEDEFOP. La labor a realizar una vez concluido este proceso será la de fusionar en un horizonte a medio plazo los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones profesionales de los países miembros que permitirán las convalidaciones. De momento, la acreditación solo tiene valor dentro de los respectivos territorios nacionales.

- Erabat ados nago. Gauza da lanbide-ziurtagiriak Estatuak koordinatzen dituela eta Lanbide Heziketako Kontseilu Nagusiak onartzen dituela. Autonomia-erkidegoen esku-hartzea oso txikia da. Dena dela, prestakuntza egiaztatgarria eta arautua zurrunagoa izango da beti ez-arautua baino.

- Reconociendo los aspectos positivos de la formación acreditada, desde los centros que imparten formación se critica la rigidez de la normativa que la regula en cuanto a las secuenciaciones, temporalidades y duraciones de algunas unidades formativas.

- Estoy totalmente de acuerdo. La cuestión es que los certificados de profesionalidad los coordina el Estado, los aprueba el Consejo General de Formación Profesional. Las Comunidades Autónomas no tenemos sino una intervención mínima. De todas maneras una formación acreditable, reglada, siempre es más rígida que una no formal.

## LANBIDE ZIURTAGIRIEN ABANTAILAK

### • Langilearentzat:

- Kualifikazioa areagotzen dute
- Enplegarritasuna areagotzen dute
- Lanbide-txartelak eskuratzea errazten dute
- Bizitza osoan zehar ikastea sustatzen dute

### • Enpresentzat:

- Barneko prestakuntza-sistema gardenago egiten dute
- Langileak prestakuntzara bultzatzen dituzte
- Prestakuntza sekuentziatua sustatzen dute
- Gaitasunen gaineko autodiagnostikoa ahalbideratzen dute
- Prestakuntzako hornitzaile homologatuak hautatzeko aukera eskaintzen dute

### • Administrazioarentzat:

- Estatuan eta etorkizunean Europan ere baliagarria izango den prestakuntza-ziurtagiri ofiziala lortzea ahalbideratzen dute
- Balioa ematen dio prestakuntzari
- Gardentasuna lan-merkatuan
- Prestakuntza-eskaintzaren planifikazioa eta kudeaketa hobetzen dute

## VENTAJAS DE LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

### • Para el trabajador:

- Incrementan su cualificación
- Incrementan su empleabilidad
- Facilita la posesión de carnets profesionales
- Fomenta el aprendizaje a lo largo de toda la vida

### • Para las empresas:

- Dan transparencia al sistema de formación interno
- Motivan a los trabajadores hacia la formación
- Fomentan la formación secuenciada
- Permiten el autodiagnóstico de competencias
- Permiten seleccionar proveedores de formación homologados

### • Para la Administración:

- Permiten obtener una acreditación oficial de la formación válida en el Estado y en Europa en un futuro
- Valoriza la formación
- Transperencia en el mercado de trabajo
- Mejoran la planificación y gestión de la oferta de formación

