

LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.

- El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: Catálogo nacional de las Cualificaciones. Familias y Niveles.
- El Instituto Nacional de las Cualificaciones.
- Metodología de elaboración de una cualificación. Reseña a la cualificación del trabajo del Celador.
- Situación actual: dificultades y controversias: ¿sanitario, no sanitario?

PRÓLOGO

Objetivo. Finalidad.

El **objetivo** primordial de esta exposición será **explicar qué es una cualificación**, para qué sirve, cómo se materializa y cuál es el marco donde se encuadran las cualificaciones.

Ya, desde este momento, hay que **matizar** algunas cuestiones, como es la situación del celador en el ámbito del trabajo, cuyo término hace referencia a una **categoría laboral**, distinta de una **categoría profesional**. Quiere decirse que para la ocupación o desempeño de las funciones establecidas para el celador no se requiere una titulación, acreditación profesional o conocimientos previos. Dicho de otro modo, diríamos que para el ejercicio u ocupación de una categoría profesional, será preciso estar en posesión de unos conocimientos establecidos formalmente refrendados por una titulación reglada o una acreditación profesional.

Otra cuestión surgida de lo anterior es el medio de adquirir esos conocimientos pues aunque se dice formalmente, no quiere decirse que esta formación sea única y exclusivamente formal ya que podemos constatar que además de formales, existe la adquisición por vías no formales e informales. Hablamos de la formación reglada, lo que conocemos como Formación Profesional de primer y segundo grado, también de la Formación Ocupacional y de la Formación Continua.

Muy distinta es la **finalidad** que se pretende, pues en cierto modo se quiere **estimular el ánimo** o cuando menos **llamar la atención sobre ciertas situaciones** relativas al celador, para que cada cual reflexione saque sus propias conclusiones, pueda tomar sus decisiones y obre en consecuencia.

Otra cuestión a tener presente en el desarrollo de esta exposición es que no se va a limitar a la transmisión de una determinada **información** lo que se puede encuadrar dentro del objetivo señalado, sino que se aportarán otros matices de sesgo personal, por tanto, subjetivos como es la **opinión**. De este modo se presenta esta exposición, de una parte información, por tanto, es lo que es y de otra parte opinión, por tanto, discutible.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: Catálogo nacional de las Cualificaciones. Familias y Niveles.

Hay que centrar este asunto **en el derecho constitucional a la educación**, en cuyo ámbito se encuadra **la Formación Profesional** la cual nos lleva a la posibilidad de la libertad para elegir profesión u oficio y promoción laboral. En este aspecto ya podemos ver y entender que **van existir dos organismos** directamente implicados, el **Ministerio de Educación y Ciencia** si bien la reciente reestructuración gubernamental ha repartido sus competencias en dos nuevos ministerios el de Educación, Política Social y Deporte y el Ministerio de Ciencia e Innovación; y el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**.

Antes de definir la cualificación profesional es preciso hacer referencia al **Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional**, este Sistema se ha de entender como “el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran la necesidades del sistema productivo” (L.O. 5/2002 de 19 de julio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.).

El SNCFP cuenta como instrumento para ordenar las cualificaciones más significativas del sistema productivo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, el cual incluye, además de estas cualificaciones, los contenidos de la formación profesional asociada a cada cualificación, organizado en módulos formativos.

Sus principios básicos son los siguientes:

- El desarrollo personal en el ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- La satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- El acceso, en condiciones de igualdad, de todos los ciudadanos a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos.
- La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea.
- La participación y cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas.

- La promoción del desarrollo económico con atención a las distintas necesidades que, en cada región, presenta el sistema productivo.

Estos principios básicos vienen a significar la **creciente importancia de la formación profesional** y, que ésta y las cualificaciones han de servir a elevar el nivel y calidad de vida de las personas y al fomento del empleo a través de una mayor y mejor población activa cualificada.

En el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se promueve la pertinente colaboración de los Agentes Sociales con las Administraciones Públicas, las universidades, las cámaras de comercio y las entidades de formación.

Es interesante señalar que **con la implantación del SNCFP se consolidan los tres subsistemas de Formación profesional**: la FP inicial o Reglada, la Ocupacional y la Formación Continua. Esta coexistencia de las tres formas de Formación profesional va a tener aun con sus diferencias un objetivo común como es el servir a todas las personas a capacitarse o a mejorar sus cualificaciones de cara a su pervivencia en el mercado de trabajo, ya sea por vez primera, reincorporación, ya a efectos de reciclaje y actualización de los conocimientos.

El organismo responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP es el Instituto Nacional de las Cualificaciones. Este Catálogo se ordena en familias profesionales y niveles de cualificación. Mientras las familias profesionales tienen una ordenación horizontal los niveles tienen una valoración vertical, esto es, las familias no tienen una superioridad de unas sobre otras, mientras que los niveles sí ostentan una gradación jerárquica de uno sobre el otro siendo el nivel 1 el de menor entidad o de cualificación y el nivel cinco el mayor. Queda dicho, pues, que los niveles son cinco, y las familias profesionales 26.

Una cuestión importante que debe quedar clara es que el CNCP solo va a identificar y a definir las cualificaciones profesionales, lo que no conlleva la regulación del ejercicio profesional. Esta aclaración viene al hilo de otra cuestión bastante debatida relativa a la obsolescencia de la regulación funcional del celador, que como es bien sabido se hace conforme al Estatuto de personal no sanitario del año 1971.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones.

El **Instituto Nacional de las Cualificaciones** fue creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo. Es el instrumento técnico, dotado de capacidad, rigor técnico e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye al INCUAL la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado

el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

El órgano rector del Instituto es el Consejo General de Formación Profesional, aunque depende orgánicamente de la Secretaría General de Educación (Ministerio de Educación y Ciencia), según lo fijado en el Real Decreto 1553/2004, de 20 de junio.

La anterior normativa nos dirá que el INCUAL depende orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia y funcionalmente del Consejo General de Formación Profesional esto significa que el INCUAL es el órgano técnico de apoyo a este Consejo y que el propio Instituto tiene unas áreas funcionales:

- Observatorio Profesional,
- Área de Investigación Metodológica y Articulación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales,
- Área de Diseño de las Cualificaciones y
- Área de Información y Gestión de Recursos

Objetivos

- Observación de las cualificaciones y su evolución.
- Determinación de las cualificaciones.
- Acreditación de las cualificaciones.
- Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.
- Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

Antes de pasar a explicar el proceso de una cualificación profesional hay que hacer referencia al Consejo General de la Formación Profesional. Éste es el órgano consultivo y de participación institucional de las Administraciones públicas y los agentes sociales y de asesoramiento del Gobierno en materia de Formación Profesional.

FAMILIAS PROFESIONALES.

Familia profesional. Definición.

Agrupamiento y estructuración de actividades y ocupaciones que precisan de una formación básica análoga y son afines en sus características en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este agrupamiento tiene una ordenación horizontal, es decir, que no hay una por encima de otra, a diferencia de los niveles cuya ordenación es vertical, y por tanto, se establece un prelación jerárquica de uno nivel sobre otro.

Cada familia reúne aquellos ciclos formativos con suficientes características comunes, según los siguientes criterios:

- La afinidad formativa, es decir la similitud de conocimientos y procedimientos de cada ciclo formativo
- La semejanza entre los procesos tecnológicos utilizados y los productos o servicios creados a nivel profesional
- En algunos casos la familia profesional coincide con el sector industrial.

Relación de la familias profesionales

1. Agraria
2. Marítimo-Pesquera
3. Industrias Alimentarias
4. Química
5. Imagen Personal
6. **Sanidad**
7. **Seguridad y Medio Ambiente**
8. Fabricación Mecánica
9. Electricidad y Electrónica
10. Energía y Agua
11. Instalación y Mantenimiento
12. Industrias Extractivas
13. Transporte y Mantenimiento de Vehículos
14. Edificación y Obra Civil
15. Vidrio y Cerámica
16. Madera, Mueble y Corcho
17. Textil, Confección y Piel
18. Artes Gráficas
19. Imagen y Sonido
20. Informática y Comunicaciones
21. Administración y Gestión
22. Comercio y Marketing
23. **Servicios Socioculturales y a la Comunidad**
24. Hostelería y Turismo
25. Actividades Físicas y Deportivas
26. Artes y Artesanías

NIVELES

Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión

Metodología de elaboración de una cualificación. Reseña a la cualificación del trabajo del Celador.

Cualificación profesional

Ya se ha visto al principio un esbozo de lo que es el SNCFP sin entrar en una valoración de la importancia que ha supuesto en la ordenación de la formación profesional la nueva regulación que se inicia con la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de

julio y su siguiente desarrollo: Catálogo Nacional, Instituto (aunque de creación anterior, año 1999) y los subsistemas de formación.

Pues bien, será a partir de esta reforma desde donde se le dé un nuevo enfoque y valorización a la Formación Profesional. Discutiéndose las diferentes implicaciones entre unos y otros sistemas: formación inicial o reglada, ocupacional y continua. Aunque un nexo común a todas ellas será el significado de lo que es la cualificación profesional. De hecho en su definición, dada por la citada ley orgánica se pretende establecer esta implicación

Definición

En el Título I: De las cualificaciones profesionales. El artículo 7.3. a) nos dice que la **Cualificación profesional**: Es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

A esta definición podemos añadir una **aclaración** técnica en cuanto que la **formación modular hace referencia a que las competencias pueden ser adquiridas a través de un proceso formativo** formal e incluso no formal los cuales son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación.

A continuación define la **competencia profesional**, como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Hay que decir que la definiciones de competencia son muchas, aunque en el fondo lo que hacen unas y otras es añadir algún matiz más o modificar en algo.

El Proceso.

Se desarrolla en cinco etapas:

Etapas A) Preparación de datos y conformación del grupo trabajo.

Compuesto por expertos tecnológicos del sistema productivo y expertos formativos del sistema de formación a propuesta de una serie de organizaciones o asociaciones directamente vinculadas a la familia profesional de que se trate.

En esta etapa se trata de preparar la información de partida para el grupo de trabajo. Información que se obtiene de estudios y datos de fuentes nacionales e internacionales, es un trabajo eminentemente de investigación en donde se analizan, entre otras:

Las actividades económico-productivas afines tecnológica y funcionalmente.

Las principales funciones y procesos productivos en las empresas del sector.

La configuración macroeconómica, empresarial y formativa (ofertas formativas y centros que la imparten).

La normativa (convenios colectivos, actividades y profesiones reguladas).

En esta primera etapa, a la vista del trabajo a realizar, como es el análisis de las actividades económico-productivas, las principales funciones y procesos productivos y la normativa reguladora de nuestra actividad, quiero introducir un comentario que considero oportuno y de interés, comentario que surge de la lectura de la LO 5/2002 de 19 de julio.

Cita en el tercer párrafo de su Exposición de Motivos que esta ley trata de garantizar la **“deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo”**. Este enunciado es para mí muy significativo.

Desde mi punto de vista tiene una fuerte componente política, económica y, porqué no, social (sindical). Realmente la indicación a la componente económica (esto no lo digo yo, lo recoge esta misma ley cuyo objeto es ordenar un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas) es donde quiero incidir pues a mi modo de entender **se está haciendo referencia a cuáles son las necesidades de la empresa o, de manera más amplia al sector productivo**, ya que determinadas profesiones o categorías de trabajo tienen bastante encorsetadas sus funciones, bien a través de convenios, reglamentos o estatutos, lo que impide o coarta un funcionamiento eficaz de la empresa, v.gr.: **el celador** encuadrado en la acepción de personal no sanitario ha tenido desde sus inicios una relación muy cercana a la parte asistencial sanitaria, también a la asistencial administrativa y, también a las áreas o unidades de logística. Vamos que se ha estado en todas las ferias. Pero, **con una serie de limitaciones o, si se prefiere de delimitaciones funcionales**, situación que ha supuesto un arma arrojadiza que se vuelve contra los mismos que la utilizan.

Está claro que este asunto es complejo y controvertido y mucho más si se pretende explicar en poco espacio. De una parte tenemos al trabajador que va a limitarse al cumplimiento estricto de las funciones estatuidas, de otra parte encontraremos al que asume la realización de tareas análogas e, incluso, fuera de las asignadas por dicho reglamento y asignadas a otras categorías (a esto le podíamos llamar sin temor a equívocos intrusismo, si es que existe la profesión encargada de esas otras funciones), aunque claro dentro de un orden, esto es, no va dedicarse a prescribir una medicación o realizar una apendicetomía.

Esto mismo señalado al trabajador puede ocurrir con el empresario con respecto a las competencias del celador; unos encomendarán trabajos, tareas estrictamente definidas; y otros reclamarán tareas análogas o fuera de las mismas (dentro del orden señalado, no pensemos en los abusos o desviaciones notables, debe quedar claro que entre trasladar a un enfermo en silla de ruedas y utilizar un endoscopio en una persona existen muchas tareas).

¿Qué ocurre, entonces? Pues que las **posturas inmovilistas y reglamentarias** del tipo “no hago nada que no me corresponda”, aunque los tiempos y las situaciones cambien **pueden desembocar en una pérdida o estancamiento del contenido de un trabajador** (entiéndase esta pérdida de contenido, como una disminución de la rentabilidad del trabajador). Un ejemplo podría ser el del fogonero que no ha querido entender de los nuevos sistemas de control de la temperatura ambiente, y por las causas que sean pues ha dejado de ser necesario. Ahora bien, imaginemos este mismo fogonero que en la transición o evolución tecnológica ha sido objeto de estudio por algo o alguien y le ha presentado la posibilidad de realizar una formación paralela a su trabajo en donde poder adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar los nuevos retos tecnológicos. Pues bien, podemos deducir o intuir que este fogonero pasaría a ser un técnico cualificado para seguir realizando el mismo trabajo: el control de la temperatura en edificios, pero con las nuevas herramientas.

Etapa B) Diseño de la cualificación.

Dicho de otro modo es el diseño de las unidades de competencia*, se trata de identificar las principales funciones u objetivos que tienen que desempeñar los servicios de una organización o empresa para satisfacer los los objetivos para la prestación de servicios. Es la identificación de las funciones que tienen que desarrollar las personas para satisfacer los objetivos de una organización.

A través de este trabajo se obtiene un mapa de funciones, de las funciones individuales de trabajo de manera que admitan.

***Unidad De Competencia:** Agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación, a los efectos previstos en el artículo 8 de la L.O. 5/2002

Art. 8: “Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, son expedidos por las Administraciones competentes y sistema general de reconocimiento de la formación profesional... Dichos títulos y certificados acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y en su caso, surten los correspondientes efectos académicos”

Etapa C) Definición de la formación asociada.

A partir del diseño de las unidades de competencia se determina la formación asociada a éstas. Se trata de identificar qué conocimientos y capacidades –habilidades- son necesarios para conseguir los resultados expresados en las realizaciones profesionales* y alcanzar el nivel mínimo exigible expresado en los criterios de realización**

En esta etapa se identifican, al mismo tiempo, aquellas capacidades que precisan de un periodo complementario de formación en un centro de trabajo para la consecución satisfactoria de las mismas, como la

integración en un equipo de trabajo, espíritu emprendedor, adaptación al ritmo de producción, etc.

Los conocimientos y capacidades son organizados en bloques coherentes de formación, lo que conocemos como Módulos formativos, los cuales van asociados de forma unívoca a sus correspondientes Unidades de competencia.

***Realizaciones Profesionales:** elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades de trabajo que realiza.

****Criterios De Realización:** expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituyen una guía para la evaluación de la competencia general.

Estas tres primeras etapas podríamos considerarlas que como la parte técnico-formativa de la elaboración de la cualificación profesional. Las dos siguientes etapas constituirían la parte institucional-formal. De hecho, antes de entrar en la siguiente etapa que se denomina de contraste externo, se produce un proceso de contraste interno para analizar la adecuación técnica de esta cualificación, digamos una auditoría o control de calidad del trabajo realizado por el grupo de trabajo.

Etapas D) Contraste externo de la Cualificación y de la formación asociada.

Este contraste externo supone una revisión de la cualificación en la que se proponen modificaciones a la misma por parte de diversos organismos y organizaciones, como es: Administración general y autonómica, organizaciones empresariales y sindicales, así como otras entidades y asociaciones profesionales significativas.

Estas instituciones revisan las cualificaciones y sus elementos, proponiendo modificaciones y/o mejoras. Esta revisión tiene en cuenta tanto la adecuación de la cualificación a las necesidades de los procesos de producción de bienes y servicios como el ajuste de la formación asociada a las necesidades de adquisición de competencia.

Una vez enviadas las propuestas por estos organismos son consideradas por el grupo de trabajo del INCUAL e incorporadas, en su caso, a la cualificación.

Etapas E) Aprobación de las Cualificación.

Esta última etapa es la que definirá formalmente la cualificación.

Una vez analizada la cualificación y su formación asociada se someterá al Consejo General de Formación Profesional al cual se le remite un informe en el que se describen los trabajos realizados y los autores que han participado en la identificación y contraste. El CGFP emite, a su vez,

un informe favorable o no al Consejo Escolar del Estado quien hace lo propio emitiendo un dictamen con carácter de recomendación no vinculante al Departamento o Departamentos Ministeriales implicados. Finalizados estos trámites se remiten a la Comisión de Subsecretarios, previo al Consejo de Ministros que informan de su aprobación, si procede, para su publicación mediante Real Decreto.

Reseña a la cualificación del trabajo del Celador.

Comentario al proceso.

En la actualidad existe un proceso para la cualificación profesional del trabajo que viene realizando el personal de gestión y servicios (antes subalterno), en los centros sanitarios, me refiero a los celadores.

Este es un **momento crítico** para el futuro de los celadores en cuanto a su posicionamiento y reconocimiento dentro de las estructuras y organizaciones sanitarias (públicas y privadas), tanto en cuanto está por definir la familia profesional y el nivel donde situar esta cualificación.

En el caso concreto de la cualificación: “traslado y movilización en centros sanitarios”, el contraste externo, tuvo un especial desarrollo, pues en ninguna otra cualificación se había producido una **participación tan numerosa**, de manera concreta cabría destacar las aportaciones que se hicieron desde las jefaturas de personal subalterno, reunidas bien por centros o provincias bien, incluso, a nivel regional. No obstante, **sin repercusión práctica** que cabría esperarse de esta numerosa aportación. En mi opinión, debido a dos cuestiones, una la premura, el escaso tiempo con el que se contó para poder analizar y preparar las posibles alegaciones y, por consiguiente, la poca consistencia de las alegaciones presentadas. No obstante y como ya se ha mencionado, está por ver cuál será la decisión final.

Podemos señalar que inicialmente se ha encuadrado en una familia profesional que no se corresponde con los criterios sectoriales y funcionales correspondientes y que el nivel -el más bajo- tampoco recoge la realidad actual, este error, a mi modo de ver, se produce al no existir esa correspondencia con los criterios sectoriales y funcionales, pues si nos detenemos en el contenido del Entorno Profesional que se expone el borrador previo a la cualificación podemos leer que, tanto el Ámbito Profesional como los Sectores Productivos ubican la actividad del celador en centros sanitarios. Esto puede obedecer a distintos factores; no se entra en ello.

En todo caso lo que es interesante en este momento es la aportación que se haga en el contraste externo. Cualquier noticia de certeza que se quiera dar al respecto sería presuntuosa por arriesgada. Ahora bien dentro del capítulo de la opinión y de la posibilidad, cabe esperar una modificación lógica y razonable si se atienden a las aportaciones que se hagan en esta cuarta etapa del proceso.

Está en ciernes el término de la cualificación –se supone- y aunque se le ha dado una escasa difusión se conocen ya algunas cuestiones interesantes sobre esta cualificación. Un dato curioso, por lo inusual, es las numerosas alegaciones presentadas en la fase de contraste externo (ya se ha mencionado la participación numerosa), muchas de ellas han sido obra de las jefaturas de personal subalterno quienes han participado elaborando unos informes en donde se recogen de manera más o menos fundamentada el quehacer de los celadores en los tiempos actuales, que nada o poco tiene que ver con el anacrónico celador de 1971, año de aparición del Estatuto para el personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias.

Estos informes han dado cuerpo a una serie de Unidades de Competencia y sus Módulos Formativos asociados, no previstos inicialmente en las fases 2 y 3 de este proceso, lo cual ha producido una nueva revisión del contraste externo de donde o, en donde deben quedar perfiladas dos de las cuestiones más importantes para esta cualificación: en qué familia profesional ha de estar inserto el celador y el nivel profesional. El documento inicial incluye esta cualificación en la familia: “Servicios socioculturales y a la Comunidad”, asignándole el nivel 1.

Pues bien, en la mayoría de los informes elaborados por estas jefaturas (por no decir todos), en congruencia con los datos recogidos y presentados, se ha considerado, de forma acertada la inclusión en la familia Sanidad, así como la calificación en el nivel 2.

Decir en principio que la inclusión, en una u otra familia, no tiene relevancia es pecar de desconocimiento en algunas materias, a priori en educación, sanidad y trabajo. Desconozco que criterios “ocultos” puedan existir en esta cuestión, aunque sí puede entender el error inicial, ya que si se ha tomado como referencia el referido Estatuto del año 71 del siglo pasado, el celador constituía una especie de portero, conserje, botones, guarda, mensajero, todo menos ayudante (bueno lo de ayudante es otro recuerdo del pasado, ahora se dice técnico o diplomado) en labores asistenciales y sanitarias en centros sanitarios.

En este sentido, la regulación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales por el Real Decreto 1128/2003, recoge el que las cualificaciones profesionales, así como las familias profesionales, han de estar ordenadas “atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional” y parece no contemplarse, dentro del cometido y funciones esenciales, las labores directas y próximas a los enfermos, llámese pacientes, usuarios, ciudadanos o clientes. Aun más, la propia cualificación profesional propuesta, circunscribe el desarrollo de la actividad del celador a un entorno, ámbito profesional y sectores productivos del sector sanitario en las instituciones o centros sanitarios de salud, públicos o privados, en atención primaria o especializada.

En cuanto al nivel todo parece indicar que es igualmente difícil la modificación de ese nivel 1 adoptado en un primer momento y que resulta del todo insuficiente a la luz de las capacidades exigidas al desempeño profesional del trabajo realizado por los celadores. Esta decisión inicial no sorprende, toda vez que los requisitos académicos exigidos allá por los años setenta no iban más lejos del certificado de estudios primarios (leer, escribir, sumar, restar, multiplicar y dividir aunque a duras penas).

Hoy, no es de recibo mantener esta limitación académica. En primer lugar por la propia regulación de los estudios que, con carácter general, exigen unos mínimos en la educación obligatoria que supera en mucho a los primarios del siglo pasado y, con un carácter particular o específico, los que han de poseer aquellas personas que opten a un trabajo y/o profesión como el de celador. Y, en segundo lugar, porque esta misma limitación conduciría al mantenimiento de una categoría laboral mediocre. Cuando lo que se ha de perseguir, es la calidad, la excelencia en cualquier sector de la Administración Pública, más si cabe en la Sanidad.

Por tanto, cuesta trabajo comprender el no dotar a una cualificación de unos contenidos y capacidades necesarias para desarrollar unas labores de un modo más profesional y con unas calidades adecuadas a los tiempos y realidad actual.

Habrá que estar ojo avizor al resultado final del proceso afecto a esta cualificación profesional: Celador, familia Sanidad, nivel 2. Esta es una opción que demanda el celador y la misma sociedad cuyas necesidades y pretensiones pasan por una asistencia sanitaria de calidad.

El celador ¿sanitario o no sanitario?

Para finalizar me ha parecido necesario y casi ineludible traer a este foro la cuestión polémica sobre si el celador debe o puede ser considerado sanitario o, al contrario si debe seguir como no sanitario. Sé que es terreno conflictivo y que es motivo de encendidos debates y escisión en dos grupos, obviamente, los que apuestan por celador sanitario y los que apuestan por no sanitario.

Como no podría ser de otro modo es preciso definir los distintos términos y cuestiones sobre los cuales se pretende hablar.

Uno de los primeros términos con el que tendremos que tratar es la salud al estar implícitamente incluido dentro de la palabra sanitario y cuya definición más rápida nos la da nuestro diccionario y nos dice que salud es aquel estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones. La otra definición más universal ya que nos la da la Organización Mundial de la Salud (OMS), dice del estado completo de bienestar físico, mental y social, y no meramente como la ausencia de enfermedad.

La siguiente definición es la de profesional sanitario. De nuevo, si recurrimos a una definición literal diríamos de aquel cuyo empleo, facultad u oficio pertenece o se realiza en aquellos servicios ordenados para preservar la salud. La otra **definición** de corte normativo, nos la da la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en la cual se dice que son **profesiones sanitarias**, tituladas y reguladas, **aquellas cuya formación pregraduada o especializada se dirige específica y fundamentalmente a dotar a los interesados de los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la atención de salud, y que están organizadas en colegios profesionales oficialmente reconocidos por los poderes públicos**, de acuerdo con lo previsto en la normativa específicamente aplicable.

Dentro de esta Ley nos sigue matizando otras cuestiones relativas a los profesionales sanitarios, como son:

- Las funciones que a éstos les corresponde realizar, entre otras, funciones en los ámbitos asistencial, investigador, docente, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitarias.
- La necesaria participación activa en proyectos beneficiosos para la salud y el bienestar de las personas.
- El tener como normas de actuación: el servicio a la sociedad, el interés y salud del ciudadano; el cumplimiento riguroso de sus obligaciones y de los criterios o usos propios de su profesión.
- Mantener una formación continuada a lo largo de su trayectoria laboral.
- Ejercer la profesión con plena autonomía técnica y científica siguiendo determinados principios de actuación.

A la vista de estas definiciones no cabe duda: médicos y enfermeros son los profesionales sanitarios por excelencia. Del mismo modo aunque en un escalón diferente podemos considerar todas aquellas profesiones relacionadas con las dos anteriores como pueden ser auxiliares y técnicos ya sean clínicos o de enfermería.

Con todo lo expuesto en los epígrafes anteriores y atendiendo a las competencias previstas para el celador solo cabe una respuesta al título de este apartado: “Celador ¿Profesión sanitaria?, y la respuesta es: No.

Cerrar la cuestión de este modo no es nada agradable ni positivo. Obviamente, una negación tan rotunda no puede serlo (ni grato ni positivo). De ahí que me proponga aportar argumentos para modificar la respuesta.

Sabemos qué es o qué significa ser un profesional sanitario, pues basta con modificar los requisitos inicialmente asignados introduciendo exigencias o requerimientos que incorporen a esta cualificación “los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la atención de salud”, de manera tal que el desempeño de esta profesión impliquen en modo cierto “autonomía técnica y científica”.

Cómo o cuáles pudieran ser estos requisitos, pues tan sencillo como incorporar a la cualificación profesional las unidades de competencia precisas para ello. Por ejemplo: Técnicas de soporte vital básico y de apoyo al soporte vital avanzado. Técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis. Estas dos competencias no son ideas de mi imaginación, sino que se extraen de otra cualificación profesional ya vigente, cuya familia profesional es Sanidad y su nivel el 2, a lo cual, creo, debiésemos aspirar. Cualificación que no supera ni en mucho ni en poco a la labor del celador sino que bien pudiera y debiera catalogarse del mismo modo.

Aun el planteamiento anterior no dejo de pensar en el dicho de que en el término medio está la virtud, lo que traducido a esta cuestión me lleva expresar un término de difícil introducción en nuestra cultura y sistema, como es el término anglosajón parasanitario. No voy a extenderme por este camino pues entiendo la práctica imposibilidad de insertarlo en nuestra actual estructura de la atención sanitaria, pero no quería dejar de citarlo, ya que siempre he visto las bondades de esta acepción y por aquello de no cerrar en debate con solo dos alternativas.

Definiciones.

Capacidades profesionales: Son aquellas necesarias para el desarrollo de la ocupación; hacen referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias.

Certificado de profesionalidad: Es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo nacional de las Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo. Un certificado de profesionalidad configura un **perfil profesional** entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema producido, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Competencia general: descripción global del cometido y funciones esenciales de la cualificación.

Expresión global de la profesionalidad requerida para el desempeño pleno de la ocupación, en la que se explicitan las grandes funciones que la caracterizan junto a las capacidades que permiten ejercerlas eficazmente con relación al entorno profesional en que se desarrollan.

Competencia profesional: Son todos aquellos conocimientos, destrezas y aptitudes que debe poseer un trabajador para ejercer eficazmente una profesión, pudiendo además, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y colaborar con su entorno profesional y en la organización de su trabajo.

Contexto profesional: Describe con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos de naturaleza análoga se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

Criterios de realización: Expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional.

Cualificación profesional: Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Formación Profesional: comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica

Módulo formativo: Bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran una cualificación. En cada módulo se incluyen los datos de identificación del mismo y sus especificaciones: capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades y aquellas otras cuya adquisición deba ser completada en un entorno real de trabajo.

Módulo profesional: Conjunto de conocimientos profesionales que, estructurados pedagógicamente, responden a una etapa significativa del proceso de trabajo, representa una fase significativa del proceso de aprendizaje y constituyen las unidades básicas para la evaluación del mismo.

Nivel de cualificación: Es aquel que nos define el nivel profesional de una ocupación en cuanto a sus características técnicas, complejidad, polyvalencia, nivel de responsabilidad y autonomía. También hace referencia a los criterios de formación y experiencia necesarios para ejercer esa ocupación.

Profesión sanitaria: aquellas cuya formación se dirige específica y fundamentalmente a dotar a los interesados de los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la atención a la salud, en el caso de ser titulados están organizados en colegios profesionales oficialmente reconocidos por los poderes públicos. Pueden ser titulados (de nivel Licenciado o Diplomado) y de formación profesional, estos últimos son los que ostentan títulos de FP de la familia profesional sanidad o los títulos o certificados equivalentes a los mismos.

Realización profesional: Elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza.

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: Conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del CNCP, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Unidad de competencia: Agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.