



SEGUIMIENTO PUBLICACIÓN ESTUDIOS 2026/09	
ESTUDIO / INFORME	Fecha de publicación
Análisis de necesidades de formación y sistemas de clasificación de ocupaciones y competencias	Julio 2026
Entidad que publica	
Fundación para la Calidad e Innovación de la Formación y el Empleo (CIFE)	
Enlace al documento online	
https://fundacioncife.org/wp-content/uploads/2026/07/Analisis-Necesidades-Sistemas-Clasificacion.pdf	
Información destacada	
<u>Idea principal del estudio</u> • Análisis de necesidades formativas como primer paso crítico de cualquier proyecto de formación. • Se señala la distinción clave entre educación y formación, con las ocupaciones como referentes de la Formación Profesional.	
<u>Los sistemas de clasificación ocupacional</u> • El estudio realiza un repaso por los distintos sistemas de clasificación ocupacional, desde su origen en los años 60-70 en Canadá. • En 2017, la Comisión Europea lanza su sistema ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones), con más de 3.000 ocupaciones descritas y referente para los Servicios Públicos de Empleo europeos desde 2023. • En España conviven ESCO, CNO y SISPE.	
<u>Utilidad de los sistemas de clasificación ocupacional</u> • Resultan muy útiles en el contexto de una organización o un sector al permitir describir ocupaciones técnicas reales de los sectores productivos. • No son tan útiles en el contexto de formaciones como las certificaciones específicas en el manejo de herramientas digitales o en la formación propia de requisitos regulatorios como la formación en igualdad.	
<u>La adquisición de capacidades como eje de la descripción de ocupaciones</u> • Se distinguen tres niveles en los que una persona en formación debe adquirir capacidades: a nivel organizacional, a nivel de las tareas y a nivel individual.	
<u>El análisis funcional</u> • Se describe el proceso a seguir para la delimitación de las funciones productivas y, por tanto, para una descripción ocupacional revierte en la identificación de necesidades formativas.	

EXTRACTO DE DATOS DEL ESTUDIO

Idea principal del estudio

El análisis de necesidades formativas es el primer eslabón crítico de cualquier proyecto de formación. Si se hace mal, toda la formación posterior estará desenfocada. Los sistemas de clasificación ocupacional (especialmente ESCO) pueden mejorar significativamente este análisis.

Debe tenerse en cuenta una diferenciación clave entre la educación y la formación:

- La educación busca el desarrollo personal y la madurez (saber por el saber).
- La formación profesional tiene carácter utilitarista: capacita para desempeñar una función productiva concreta.
- Por eso la FP necesita referentes externos al sistema formativo: ocupaciones y competencias reales del mercado laboral. Estos referentes se materializan en los sistemas de clasificación ocupacional.

Los sistemas de clasificación ocupacional

- Origen: Canadá, años 60-70, para gestionar migración cualificada.
- CIUO/ISCO (OIT): Fines estadísticos.
- O*NET: Fines de empleo y formación (EE.UU., Canadá, México).
- ESCO (Europa): Lanzada en 2017 por la Comisión Europea.
 - Tres pilares: ocupaciones, habilidades/competencias y formación (este último en construcción).
 - Más de 3.000 ocupaciones descritas.
 - Cada ocupación se corresponde con un código CIUO-08.
 - Incluye competencias esenciales y opcionales.
 - Integra marcos transversales: 21 competencias digitales (DigCom), 15 emprendedoras (EntreComp) y 21 habilidades transversales.
 - Desde 2023, se postula como el referente para los Servicios Públicos de Empleo europeos (red PES Network).
 - En España convive con CNO (Catálogo Nacional de Ocupaciones) y SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), con correspondencias entre ellos.

Utilidad de los sistemas de clasificación ocupacional en función del contexto

Atendiendo al contexto formativo-laboral del que se trate, la utilidad de los sistemas de clasificación ocupacional como ESCO varían:

Contexto	Aplicación	Utilidad de los sistemas de clasificación ocupacional
Para una organización o sector	Se aplica a la formación profesional típica con la realidad productiva como referente	Muy útil: permite describir ocupaciones técnicas reales de los sectores productivos

Contexto	Aplicación	Utilidad de los sistemas de clasificación ocupacional
Para una persona individual	Su empleabilidad se centra más en competencias clave, presuponiendo las competencias técnicas por su formación o experiencia	Poco útil al no incluir este tipo de competencias
Para requisitos regulatorios	Es el caso de la formación en riesgos laborales, igualdad, etc.	No aplicables al no referirse a capacidades técnicas
Para credenciales específicas	Como certificaciones en el manejo de herramientas digitales específicas (AWS, Microsoft, BIM, Lean...)	Limitada al no ser estas credenciales estrictamente ocupacionales

La adquisición de capacidades como eje de la descripción de ocupaciones

La formación no puede limitarse al perfeccionamiento de las tareas actuales, sino que debe incluir otro tipo de competencias (instrumentales, actitudinales, relacionales) que permitan que las personas en proceso de formación adquieran capacidades en tres niveles:

1. En el nivel organizacional
 - El contexto productivo condiciona la transferencia de lo aprendido.
 - Resulta esencial elaborar un mapa funcional de la organización como tarea del análisis de necesidades previa al diseño del proyecto formativo.
 - El mapa funcional permite implicar a empresas y profesionales en la planificación.
2. En el nivel de las tareas
 - Es necesaria la descripción pormenorizada de tareas y competencias técnico-profesionales.
 - Se realiza mediante triangulación (trabajador, superiores, subordinados).
 - ESCO evita partir de cero y ofrece información sistemática y homologable.
 - ESCO distingue competencias esenciales frente a competencias opcionales.
 - El estudio recomienda un “uso inteligente” de ESCO, adaptándolo al contexto.
3. En el nivel individual
 - Se debe determinar quién y qué formación se necesita.
 - Cobra importancia el concepto de *trainability* (potencial de formación).
 - ESCO ayuda a definir el perfil ocupacional y los objetivos de aprendizaje.
 - Se señala como una buena práctica el detallar el perfil idóneo y, si procede, realizar pruebas de acceso.

En ausencia de ESCO: el análisis funcional

Cuando una ocupación no existe en el repertorio de ESCO, el análisis funcional implicaría aproximadamente las siguientes fases y tareas:

1. Fase 1: Preparación
 - a. Acopio de información e hipótesis de campo de trabajo.
 - b. Selección y constitución de un grupo de expertos que ayuden a elaborar el análisis de necesidades (expertos inmersos en la producción, no solo en la formación o supervisión).
2. Fase 2: Preparación del análisis funcional

- a. Identificación de las actividades económico-productivas (CNAE).
 - b. Descripción del proceso productivo a nivel de sector o clúster.
 - c. Identificación y descripción de las áreas organizativo-funcionales.
 - d. Análisis y descripción de los subprocesos técnicos y tecnológicos.
 - e. Matriz de Campo de Trabajo por áreas profesionales.
 - f. Áreas profesionales con la identificación de zonas de profesionalidad afines o la definición del objetivo-base.
3. Fase 3: Análisis funcional
- a. Identificación de las funciones productivas que se llevan a cabo en un área profesional determinada, de las más generales a las más concretas.