1ªVersión:
2013 Agosto
Actualizado
2017

ESTUDIOS

DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

Una herramienta para la movilidad e internacionalización

UNIÓN PROFESIONAL
Dirigido por: Gonzalo Múzquiz Vicente-Arche. Abogado.
Secretario Técnico de Unión Profesional
Realizado por: Elena Córdoba Azcárate. Abogada y Lda. en Administración y Dirección de Empresas. Unión Profesional.

1. MOTIVACIÓN DEL ESTUDIO 4

2. DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO. CONCEPTO Y OBJETO 6

3. CONTEXTO REGULATORIO 8

3.1 Antecedentes regulatorios en el campo de la formación profesional 8

3.2 Normativa comunitaria 9
3.2.1 Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea 9
3.2.2 Regulación profesional sectorial y reconocimiento de títulos 9
3.2.3 Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales 10
3.2.4 European Qualifications Framework. MECES.MECU 13
3.2.5 Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal 14
3.2.6 Clasificación europea de habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones 15
3.2.7 Competencias clave para el aprendizaje permanente 17
3.2.8 Nueva Agenda de capacidades para Europa 19

3.3 Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales de 2 de agosto de 2013 21

4. RECONOCIMIENTO DEL DPC: MODELO DE BASES DE UNIÓN PROFESIONAL 24

5. CERTIFICACIÓN DE PERSONAS 29

5.1 ¿Qué es la "Certificación de personas"? 29

5.2 ¿Cuál es su objetivo? 29

5.3 Un concepto de transcendencia internacional 29

6. ENTIDADES INTERNACIONALES DE ACREDITACIÓN. ALGUNOS EJEMPLOS 30

6.1 International Accreditation Forum: 30

6.2 European Co-operation for accreditation 31

6.3 Comité Français d´accréditation 32

6.4 The United Kingdom Accreditation Service 32

6.5 Sistema Italiano Di Accreditamento 33

6.6 Entidad Nacional de Acreditación 33

7. EJEMPLOS DE MODELOS EN DESARROLLO 34

7.1 Validación Periódica de la Colegiación- Medicina 34

7.2 EUROPSY- Psicología 35

7.3 Arquitectura 36

7.4 Sistema de Acreditación DPC- COGITI 36

7.5 Certificación INGITE 37

7.6 Ingeniero Profesional Registrado 37

7.7 EUROING - FEANI 38

7.8 Geólogo Europeo 38

1. Motivación del estudio

Existen diferentes conceptos utilizados a fin de describir las actividades a través de las cuales una persona mantiene y mejora su competencia profesional a lo largo del tiempo. Así, se habla, entre otros, de formación continua, formación a lo largo de la vida o aprendizaje permanente. Sin embargo, el concepto de Desarrollo Profesional Continuo (en adelante, DPC) entendido este como el medio por el que una persona mejora constantemente sus conocimientos y técnicas en un área profesional determinada[1] va adquiriendo una creciente importancia en el mundo profesional moderno, especialmente debido a la necesidad de los nuevos profesionales de ir adaptándose a unas necesidades cada vez más cambiantes que requieren diversas capacitaciones y habilidades.

Tal y como se señala en el informe del Ministerio de Educación y Ciencia de España de abril del 2008, con el título *Espacio Europeo de Educación Superior, la formación a lo largo de la vida y los Colegios Profesionales*[2], *«hace ya algunos años que los Colegios y Asociaciones Profesionales europeas, para conseguir los objetivos que les son más propios, están acercando la formación a asociados y profesionales, no sólo como un instrumento de defensa de unas competencias profesionales, todavía interpretadas en base a contenidos y conocimientos, sino también como una vía para hacer más competentes a los colegiados y competitivas a las profesiones, es decir para mejorar las condiciones y ampliar las perspectivas de empleo, la percepción y valoración social de las profesiones y la calidad de las prestaciones de sus profesionales»*, contribuyendo, a través de todo ello, a proteger tanto el interés general como el de los ciudadanos, pacientes, clientes, consumidores y usuarios de los servicios profesionales. Hoy día, además, una mayor inversión en materia de formación supone una vía clave para solventar y paliar la crisis económica, financiera y social que atravesamos y encaminarnos hacia una economía y una cultura sostenibles.

La Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales comenzó un proceso de evaluación y modernización en el año 2010. Esta revisión presentó una oportunidad

[1] Definición extraída del documento de Consulta Pública sobre la Directiva 2005/36 de reconocimiento de cualificaciones profesionales, presentado el 7 de enero de 2011 por la Comisión Europea. Página 18.

[2] Informe realizado dentro del *Programa de Estudios y Análisis* del Ministerio de Educación y Ciencia, número de registro: EA 2007-0084.

única para impulsar la definición y construcción de un sistema de formación continua de dimensión europea que mejorara el contenido y los fines de la Directiva, adecuara el ejercicio de las profesiones a las exigencias sociales y ayudara a cumplir con los objetivos de Lisboa de convertir a la Unión Europea (UE) en la economía más dinámica y competitiva del mundo. Sin embargo, la aprobación definitiva de la nueva versión de la Directiva, aprobada en el año 2013 bajo el nombre de Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior, no otorgó, en su versión final, una importancia destacada a este concepto.

Ello, pese a que un Desarrollo Profesional Continuo acreditado, de calidad, homogéneo y adecuado favorece, sin lugar a dudas aspectos tan relevantes en la Directiva 2005/36/CE como el reconocimiento automático basado en condiciones mínimas de formación o experiencia profesional y facilita, a su vez, el sistema general de reconocimiento en lo relativo a las medidas compensatorias.

Si bien las organizaciones profesionales han concedido siempre una importancia destacada a la formación a lo largo de la vida (basta navegar por las páginas web de los diferentes Colegios, Consejos u otras organizaciones profesionales para constatar el elevado número de actividades formativas ofrecido por estos), el modo de desarrollar y reconocer la formación ha de tomar una nueva dimensión evolucionando hacia la integración de los conocimientos profesionales en el sentido de la Directiva de reconocimiento de cualificaciones profesionales y de las nuevas corrientes europeas relacionadas con la validación de competencias, del aprendizaje formal, informal y no formal y con un progreso tecnológico que hace indispensable una actualización profesional permanente que ha de ser reconocida por organismos competentes con mecanismos como la certificación profesional, la validación periódica de la colegiación o el reconocimiento del desarrollo profesional continuo.

El Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales[3] aprobado por Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013 concedía también una destacada importancia a la formación continua de los profesionales y, especialmente, a la certificación profesional.

Se conjugan, por tanto, el escenario europeo con el nacional ante una realidad imperante: los profesionales han de mantenerse actualizados en sus conocimientos y competencias a lo largo de su ejercicio. Dicha actualización, además, ha de ser reconocida y supervisada por organismos competentes, como son los colegios profesionales en nuestro país, a fin de aportar la suficiente certidumbre a los clientes, pacientes, consumidores y usuarios de los servicios profesionales y de contribuir, como en efecto hacen, al mejor desarrollo de las sociedades y a la movilidad internacional con las garantías imprescindibles.

Todo lo expuesto motiva la realización de este Estudio cuya primera versión data del mes de agosto del 2013.

2. Desarrollo Profesional Continuo. Concepto y objeto

El Desarrollo Profesional Continuo se caracteriza por trascender de enfoques exclusivamente formativos y encaminarse hacia otros relacionados con la práctica profesional, el empleo y el trabajo.

Se puede decir que el Desarrollo Profesional Continuo es el proceso por el que un individuo que ejerce una profesión, mantiene, mejora y amplía su grado de competencia, conocimientos y habilidades a lo largo de la vida. DPC es un concepto que integra tanto el progreso personal como los medios que facilitan la adaptación a los cambios científico – técnicos. El Desarrollo Profesional Continuo incluye las habilidades, aptitudes, capacidades y competencias autónomamente *adquiridas* por un profesional durante el desempeño de su actividad y que amplían, desarrollan y perfeccionan su crecimiento profesional mejorando su eficiencia, productividad y relación interpersonal y con el entorno. Ello está, además, directamente relacionado con los años del propio desempeño profesional, con el día a día y con actuaciones formativas, sean o no regladas. En este sentido, el DPC incluye no solo el aprendizaje formal. Abarca también los conocidos como aprendizaje no formal y aprendizaje informal.

[3] Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales de 2 de agosto de 2013

Según la 'Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal' de 5 de septiembre de 2012, podemos definir los citados tipos de formación mediante las siguientes descripciones:

- ✓ Aprendizaje formal: implica un contexto de aprendizaje organizado y estructurado, dedicado específicamente al aprendizaje. Normalmente, conduce a la concesión de una cualificación, por lo general, en forma de certificado o de título. Abarca los sistemas de enseñanza general, de formación profesional inicial y de enseñanza superior.
- ✓ Aprendizaje no formal: tiene lugar a través de actividades planificadas en cuanto a objetivos didácticos y duración y existe alguna forma de apoyo al aprendizaje. Se refiere, por ejemplo, a la formación dentro de la empresa, a través de la cual las empresas actualizan y mejoran las capacidades de sus trabajadores, como el manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación, el aprendizaje en línea estructurado, cursos organizados por organizaciones de la sociedad civil para sus miembros, su grupo destinatario o el público en general.
- ✓ Aprendizaje informal: es el resultante de actividades cotidianas relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado en cuanto a objetivos, tiempo o apoyo para el aprendizaje. Puede incluso ser un aprendizaje no intencionado desde el punto de vista de quien aprende. Puede incluir, por ejemplo, las capacidades adquiridas a través de las experiencias vitales y laborales, el idioma aprendido durante la estancia en otro país, las capacidades adquiridas en actividades de voluntariado, culturales, deportivas, etcétera.

El Desarrollo Profesional Continuo, tiene por objeto, por tanto, no sólo la recepción de nuevos conocimientos, sino que incluye el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que encajan con el ejercicio de la profesión. La formación continua de un profesional puede abarcar desde la asistencia a un seminario hasta el resultado del aprendizaje informal con colegas, mentores o grupos de trabajo.

Una definición del concepto de DPC implica reflexionar sobre los tipos, los tiempos y los espacios que conforman los itinerarios formativos de los profesionales a lo largo de su vida. Ello supone un reconocimiento de la formación reglada y la formación continua formal (cursos) e informal (basada en la experiencia) como modalidades de acceso a los saberes y las

competencias. El Desarrollo Profesional Continuo conforma, de este modo, la base sobre la que obtener un resultado del aprendizaje que pueda evaluarse, compararse y servir de referencia.

3. Contexto regulatorio

3.1 Antecedentes regulatorios en el campo de la formación profesional

Ya en el año 1934[4] Francia creó un sistema de acreditación de la formación profesional obtenida por medios extraoficiales mediante formación no oficial. Este antecedente tiene su fundamento en la promoción de trabajadores que estaban realizando ocupaciones para las que su experiencia era sobrada y podían acceder a otras más cualificadas dentro de unos baremos pre-establecidos. A este origen, y tras una evaluación en los diferentes países europeos, además de en otros como EE.UU, Reino Unido, Francia, Noruega, Alemania, Portugal, se han venido desarrollando sistemas de reconocimiento de la formación no formal o informal.

En España, refiriéndonos a regulaciones recientes, y para la formación profesional, se promulgó el Real Decreto de 1224/2009, de 17 de junio,[5] sobre el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral a partir de la identificación de las principales ventajas e inconvenientes de los distintos sistemas.

Comisiones Obreras y FOREM realizaron en 2011 un trabajo de análisis[6] de los sistemas que dio lugar a un verdadero régimen de acreditación y certificación de competencias, lo cual además puede llegar a ser un referente socio-formativo de índole profesional-laboral en la medida en que se pueda desarrollar un sistema de reconocimiento de las competencias de personas dirigido a sacar el potencial individual y la fuerza colectiva al concatenar factores que están dispersos, lo que conlleva que no se sumen ni se activen sus posibilidades multiplicadoras.

[4] Loi du 10 juillet 1934 (Code de l´éducation L 642-9)
[5] Real Decreto de 1224/2009, de 17 de junio
[6] http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/aacc02/anexos/20100178.pdf

Estos sistemas sucintamente referidos operan en el campo de la formación profesional, pero no en el de las profesiones reguladas universitarias que son expresamente excluidas de los mismos.

Sin embargo, lo hasta ahora expuesto para la formación profesional en España, presenta unos antecedentes y un desarrollo que puede ser extrapolable a un sistema que parta de la formación universitaria en base a la obtención de títulos y a una regulación en función de las características de la profesión. En aras de la protección al interés general, la Ley ha dotado a determinadas profesiones de un Colegio profesional con estructura nacional, bien de colegio único, bien de colegios territoriales con un consejo de ámbito estatal. Estas instituciones se erigen como mejores conocedoras de las necesidades formativas de sus profesionales siendo por ello elementos estratégicos en la definición de un sistema de seguimiento y acreditación del DPC de sus miembros.

3.2 Normativa comunitaria

3.2.1 Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea

El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea[7], de 1957, muestra un modelo muy arraigado en Europa: el ejercicio de las profesiones liberales. Así lo recoge en su articulado[8], incardinándolo dentro del principio de libre circulación de personas y dándole una entidad propia en el Comité Económico y Social al describir las profesiones liberales como uno de los sectores que han de estar representados en el Grupo Tercero de actividades diversas. Las referencias a la formación y al perfeccionamiento profesional se repiten recurrentemente a lo largo del Tratado.

3.2.2 Regulación profesional sectorial y reconocimiento de títulos

Desde 1962 hasta 1986 se fueron incorporando al acceso normativo comunitario las regulaciones sectoriales de las profesiones de Médico, Enfermero, Matrona, Farmacéutico, Veterinario, Dentista, Abogado (1977 prestación de servicios y 1992 establecimiento) y Arquitectos. Estas Directivas sectoriales producían un reconocimiento de títulos cuasi automático con sistemas reglados.

[7] http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_eec_es.htm
[8] Véase artículo 193: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:11957E/TXT:FR:PDF

En 1989 la Comisión Europea impulsó un nuevo sistema general de reconocimiento de títulos habida cuenta del escaso desarrollo que se había producido en esta materia fundamental para la construcción de Europa mediante la movilidad profesional.

3.2.3 Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales

La Directiva 2005/36 de reconocimiento de cualificaciones profesionales es implantada en el ámbito europeo con el fin ofrecer a los ciudadanos las garantías pertinentes para que una misma profesión ostente los mismos derechos en diferentes Estados miembros. Se busca, por tanto, un reconocimiento de las cualificaciones profesionales uniforme, transparente y flexible. El referido texto europeo reconoce ya, en el considerando 39, la relevancia de contar con profesionales preparados para ejercer capazmente a la luz de los progresos técnicos y científicos. Posteriormente, en su artículo 22 establece unas disposiciones comunes sobre formación que dan cuenta de la necesidad ineludible de contar con unas prestaciones profesionales seguras y eficaces.

Considerando:

(39) Habida cuenta de la rapidez de la evolución tecnológica y el progreso científico, el aprendizaje permanente reviste una especial importancia para numerosas profesiones. En este contexto, corresponde a los Estados miembros establecer el modo en que, mediante una adecuada formación continuada, los profesionales se mantendrán informados del progreso técnico y científico.

Artículo 22:

Disposiciones comunes sobre formación:

Por lo que respecta a la formación a que se hace referencia en los artículos 24, 25, 28, 31, 34, 35, 38, 40, 44 y 46:

a) *los Estados miembros podrán autorizar una formación a tiempo parcial, en las condiciones establecidas por las autoridades competentes; éstas se asegurarán de que la duración total, el nivel y la calidad de la formación en cuestión no sean inferiores a los de la formación a tiempo completo;*
b) *de conformidad con los procedimientos particulares de cada Estado miembro, la educación y formación continuadas garantizarán que las personas que han completado sus estudios se*

mantengan al día de las novedades profesionales en la medida necesaria para mantener unas prestaciones profesionales seguras y eficaces.

Desde el año 2010, las instituciones europeas han trabajado junto a los Estados miembros, las organizaciones profesionales y los grupos de interés en la modernización de la Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales. A finales del año 2013 el texto legislativo resultante de esta revisión se publicó con la Directiva 2013/55 y trajo consigo destacadas novedades como la introducción de la tarjeta profesional europea, el acceso parcial a las profesiones, la creación de los marcos comunes de formación y la agilización de los actuales sistemas de reconocimiento.

La revisión de esta Directiva fue una oportunidad única para impulsar la definición y construcción de un sistema de formación continua de dimensión europea que mejore el contenido y los fines de la Directiva, adecue el ejercicio de las profesiones a las exigencias sociales y ayude a cumplir con los objetivos de Lisboa de convertir a la Unión Europea en la economía más dinámica y competitiva del mundo.

De los pasos dados en el proceso de revisión de la Directiva, se puede deducir que la Comisión Europea:

- Ampara el DPC.
- Conceptúa a las organizaciones profesionales para que puedan tener funciones para actuar como autoridades competentes.
- Establece un mecanismo o herramienta de acreditación como una tarjeta profesional que realmente es un certificado que acredita las cualificaciones en cuestión.

En consecuencia, el Desarrollo Profesional Continuo queda en manos de los Estados que lo cumplimentarán en el marco de ésta y otras normas.

Sin embargo, en su versión definitiva, la Directiva 2013/55 solo hace la siguiente referencia expresa al DPC:

Considerando (15): *«El desarrollo profesional continuo contribuye a que los profesionales que gozan del reconocimiento automático de sus cualificaciones profesionales ejerzan su actividad*

de forma segura y eficaz. Es importante fomentar que se siga reforzando el desarrollo profesional continuo para estas profesiones. Los Estados miembros deben, en particular, promover el desarrollo profesional continuo de los médicos, médicos especialistas, médicos generalistas, enfermeros responsables de cuidados generales, odontólogos, odontólogos especialistas, veterinarios, matronas, farmacéuticos y arquitectos. Las medidas adoptadas por los Estados miembros en favor del desarrollo profesional continuo de estas profesiones han de comunicarse a la Comisión, y los Estados miembros deben, asimismo, intercambiar las mejores prácticas en este ámbito. El desarrollo profesional continuo debe abarcar la evolución técnica, científica, normativa y ética, así como motivar a los profesionales para que participen en formaciones de aprendizaje permanente relacionadas con su profesión».

Modificación artículo 22 de la Directiva 2005/36: «*Los Estados miembros velarán, de conformidad con los procedimientos propios de cada Estado miembro y mediante el fomento del desarrollo profesional continuo, por que los profesionales cuya cualificación profesional esté sujeta al capítulo III del presente título puedan actualizar sus conocimientos, capacidades y competencias con el fin de preservar el ejercicio seguro y eficaz de su profesión y mantenerse al día de la evolución de la profesión*».

Dichas previsiones, sin embargo, no se han transpuesto al ordenamiento jurídico español. La transposición de la Directiva se realizó por el Real Decreto 581/2017 y durante su tramitación se recogía expresamente que: «*para aquellos profesionales cuya cualificación profesional esté sujeta al reconocimiento basado en la coordinación de las condiciones mínimas de formación, se fomentará el desarrollo profesional continuo así como la actualización de sus conocimientos, capacidades y competencias con el fin de preservar el ejercicio seguro y eficaz de su profesión y mantenerse al día de la evolución de la profesión*». No obstante, dicha previsión desapareció en el texto sometido a Dictamen de Consejo de Estado y no aparece en el texto definitivo.

Unión Profesional ha solicitado al Ministerio de Educación que se corrija el texto aprobado para su inclusión.

Además, en la Directiva 2013/55 se introducen los conceptos de conocimientos, capacidades y competencias adquiridos mediante experiencia profesional o aprendizaje permanente, validadas

formalmente a tal fin por un organismo competente. Si bien no se precisa qué organismos son competentes para dicha validación.

Este concepto entra en conexión con el Desarrollo Profesional Continuo. Según se afirma en el recientemente publicado Plan Nacional de España relativo a las profesiones que fueron objeto de evaluación mutua conforme al proceso de evaluación de las profesiones reguladas recogido en el artículo 59 de la Directiva 2013/55, el DPC debe ser estandarizado y regulado, afirmándose que «El DPC español debe ser puesto en marcha por Unión Profesional, la organización nacional que aúna a todas las profesiones registradas, con la cooperación del Ministerio de Educación y los ministerios sectoriales».

3.2.4 European Qualifications Framework. MECES.MECU

En 2008, tras la aprobación de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones[9] para el aprendizaje permanente, nace el *European Qualifications Framework* (EQF), con el objetivo de crear un marco europeo de referencia para relacionar entre sí los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones, sirviendo de mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de diversos países y sistemas de Europa. Se pretende, con ello, fomentar la movilidad de los ciudadanos y facilitar el acceso al aprendizaje permanente.

Así el Marco Europeo de Cualificaciones es una muestra del impulso de la Unión hacia un sistema mixto que pretende hacer equivalente la formación reglada con la no formal y la experiencia y práctica profesional. Europa impulsa que los Estados miembros desarrollen este modelo en sus propias legislaciones.

[9] Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones derogada por ha sido derogada por Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2017 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se deroga la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril del 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.

España ha promulgado en el año 2011 el Real Decreto 1027/2011 sobre el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior[10] (MECES) que determina cuatro niveles de comparación que son: Formación Profesional 3 (nivel 1), Grado (nivel 2), Máster (nivel 3) y Doctor (nivel 4). El principio es que se puede llegar a la equivalencia a estos niveles por itinerarios basados en la formación no formal o informal, la experiencia y la práctica profesional acreditada de forma que se pueda evaluar el resultado del aprendizaje, las capacidades y habilidades obtenidas en el proceso. Para ello, se ha aprobado también en España el Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MECU), en el que se hace referencia a todos los niveles de aprendizaje, valorándose así no solo la educación formal superior, sino el aprendizaje adquirido a lo largo de la vida, con cierta independencia del modo en que se haya adquirido, debiendo estar esta siempre acreditada por los organismos competentes.

Se trata nuevamente de recoger y poner en valor todo el potencial de cada individuo o colectividad para alzar los niveles competitivos de nuestros sistemas. Se trata de aportar al sistema canales que conduzcan ese potencial a un objetivo cuyo resultado será el mejor desarrollo personal colectivo, tanto en el ámbito del conocimiento como su inmediata traducción en lo económico al que se llega no sólo por efectos directos sino por efectos indirectos, algunos pendientes de descubrir al menos en su funcionamiento específico y tangible.

3.2.5 Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal[11]

«Hoy en día las oportunidades de aprendizaje son ilimitadas, carecen de fronteras y son instantáneas. Las personas aprenden y adquieren nuevas capacidades y competencias no solo en el contexto tradicional de la clase — aprendizaje formal—, sino, también y cada vez más, fuera del mismo. Se produce un aprendizaje importante en el lugar de trabajo, a través de la participación en organizaciones de la sociedad civil o en el espacio virtual que proporcionan internet y los dispositivos móviles, tanto individualmente como con compañeros — aprendizaje no formal o aprendizaje informal—». De esta manera comienza la exposición de motivos de la 'Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e

[10] Real Decreto 1027/2011 sobre el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior
[11] 'Pasado, presente y futuro del aprendizaje en Europa'. Córdoba, Elena. Revista Profesiones n.140 noviembre-diciembre 2012

informal'[12] presentada por la Comisión Europea (CE) el pasado 5 de septiembre del año 2012 y aprobada, con algunas modificaciones, por el Consejo Europeo en el mes de noviembre de ese mismo año.

En virtud de la Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012[13], antes del año 2018, todos los Estados miembros deberán ofrecer a los ciudadanos la posibilidad de validar sus competencias adquiridas de manera informal o no formal y de utilizar dicha validación en toda Europa. Con ello, se pretende favorecer la movilidad, fomentar la transparencia entre los sistemas de validación del aprendizaje permanente, mejorar la empleabilidad y repercutir positivamente en la productividad y en el crecimiento económico.

No se trata, sin embargo, de la primera vez que las instituciones europeas debaten sobre la validación del aprendizaje no formal e informal. Muy al contrario, este asunto lleva articulándose mediante proyectos concretos desde el año 2001. Algunos ejemplos de ello son los 'Principios Europeos Comunes para la Validación', aprobados por el Consejo en el 2004[14], la creación en ese mismo año del 'Europass'[15], la adopción en el 2008 de la 'Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente[16]' (MECU) o el 'Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos[17]', entre muchos otros. A todos ellos habrá que sumar ahora esta iniciativa en la que se recomiendan unas líneas comunes de actuación para la creación de sistemas de validación que deben aplicarse a nivel nacional, si bien contando con el apoyo de la Unión Europea y dejando discrecionalidad a los estados en lo relativo a su diseño y aplicación.

3.2.6 Clasificación europea de habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones

Las cualificaciones profesionales, la experiencia y práctica profesionales, las habilidades y las competencias se entremezclan en el desarrollo profesional continuo de los trabajadores. Los sistemas de educación y formación están, además, en proceso de cambio en todo Europa. Las

[12] Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal
[13] Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal
[14] Aprobación en 18 de mayo de 2004 por el Consejo de los Principios Europeos Comunes para la Validación
[15] Europass
[16] Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente
[17] Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales

necesidades sociales evolucionan, y con ellas, las laborales y las formativas. Observamos, cada día, como estos dos últimos mundos, el formativo y el laboral, se unen cada vez más.

Ya en el año 2009, en el contexto de la iniciativa de la CE 'Nuevas Habilidades para Nuevos Trabajos', un grupo de expertos independientes recomendó desarrollar un lenguaje común entre la educación, la formación y el mundo laboral. Esta recomendación fue recogida en la 'Estrategia Europa 2020' y se trabaja actualmente en su desarrollo a través del denominado 'ESCO': *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations.*

Se tratará, por tanto, de una clasificación multilingüe que unirá habilidades, competencias y cualificaciones a ocupaciones, trabajos. ESCO se basa en la clasificación de ocupaciones y habilidades y competencias usada actualmente por el portal europeo de movilidad profesional EURES.

3.2.7 Competencias clave para el aprendizaje permanente[18]

El Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron en 2006 la Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Su objetivo era contribuir al desarrollo de una educación y una formación de calidad, orientadas al futuro y adaptadas a las necesidades de la sociedad europea.

La Recomendación proporcionaba un marco europeo común de referencia sobre las competencias clave a responsables políticos, proveedores de educación y formación, interlocutores sociales y alumnos. Asimismo, aspiraba a apoyar otras políticas conexas, como las sociales, laborales y de juventud.

De acuerdo con la Recomendación, las competencias clave para el aprendizaje permanente son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo. Las competencias clave son, por tanto, pertinentes para todos los sectores de la educación y la formación (centros escolares, educación y formación profesional, educación superior, aprendizaje de adultos) y del aprendizaje no formal e informal.

Deben adquirir las competencias clave:

- los jóvenes, al término de la escolaridad obligatoria, que estarán así preparados para la vida adulta, y
- los adultos a lo largo de toda su vida, a través de un proceso de desarrollo y actualización de aptitudes.

El marco de competencias clave establece ocho competencias fundamentales que son una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes. Las ocho competencias clave son:

- comunicación en la lengua materna: habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos , hechos y opiniones de forma oral y escrita.

[18] https://ec.europa.eu/education/initiatives/key-competences-framework-review-2017_es

- comunicación en lenguas extranjeras: como la anterior, pero incluyendo capacidades de mediación, es decir resumir, parafrasear, interpretar o traducir y la comprensión intercultural.
- competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología: buen dominio del cálculo, comprensión de la naturaleza y habilidad para aplicar los conocimientos y la tecnología a lo que se percibe como necesidades humanas (como la medicina, el transporte o la comunicación).
- competencia digital: uso seguro y crítico de las tecnologías de la información y la comunicación para el trabajo, el ocio y la comunicación.
- aprender a aprender: habilidad para gestionar su propio aprendizaje de una manera eficaz.
- competencias sociales y cívicas: habilidad para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional de cada uno y comprometerse con la participación activa y democrática especialmente en sociedades cada vez más diversificadas.
- sentido de la iniciativa y emprendimiento: habilidad para transformar las ideas en actos a través de la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como la habilidad para planificar y gestionar proyectos.
- conciencia y expresión culturales: habilidad para apreciar la importancia dcreativa de las ideas, las experiencias y las emociones a través de distintos medios, como la música, la literatura y las artes escénicas y plásticas.

Para seguir promoviendo una visión común de las competencias digitales y el emprendimiento, la Comisión ha desarrollado dos marcos adicionales: el marco de referencia europeo para el emprendimiento y el marco para el desarrollo y comprensión de las competencias digitales en Europa.

Actualmente, este marco de competencias clave está siendo objeto de revisión a fin de, entre otras cosas, garantizar que siga siendo una herramienta pertinente para el desarrollo de la educación y la formación once años después de su adopción. Mediante la actualización y el desarrollo del marco de competencias clave, la Comisión pretende fomentar en toda Europa la enseñanza y el aprendizaje basados en las competencias no solo en la etapa formativa de las personas, sino a lo largo de toda su vida, lo que incluye, como no puede ser de otra forma, su

etapa de ejercicio profesional. El marco actualizado seguirá apoyando los esfuerzos por desarrollar las competencias clave para todos: a escala nacional, regional y local y en contextos formales y no formales para los ciudadanos de todas las edades.

El proceso de consulta sobre la revisión del marco de competencias clave se inició en junio de 2016 y ha proseguido en 2017. La adopción de una versión revisada del marco está prevista en el segundo semestre de 2017.

3.2.8 Nueva Agenda de capacidades para Europa

El 10 de junio de 2016, la Comisión Europea (CE) adoptaba la conocida como 'Nueva Agenda de las Capacidades para Europa' con el objetivo de que los Estados miembros mejoren la calidad de las capacidades de las personas y su adecuación al mercado de trabajo, lo que en última instancia impulsará la empleabilidad, la competitividad y el crecimiento en Europa. Se presentó, para ello, un plan con diez acciones a realizar durante los años 2016 a 2018, muchas de las cuales ya han sido objeto de avances:

1. Una garantía de capacidades, destinada a que los adultos poco capacitados alcancen un nivel mínimo en lectura, escritura, aritmética e informática y consigan terminar la segunda etapa de la educación secundaria. En diciembre de 2016 se aprobó la Recomendación del Consejo relativa a itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos.
2. Una revisión del **Marco Europeo de Cualificaciones** que permita una mejor comprensión de las cualificaciones y un mejor uso de todas las capacidades disponibles en el mercado laboral europeo. El Consejo adoptó, en mayo de 2017, un Marco Europeo de Cualificaciones revisado
3. La **«Coalición en favor de las capacidades digitales y el empleo»** entre los Estados miembros y los interesados de los ámbitos de la educación, el empleo y la industria, que aspira a establecer una amplia reserva de talentos digitales para que todos en Europa, también la población activa, tengan unas capacidades digitales adecuadas. Fue lanzada en diciembre de 2016.
4. El **«Plan de cooperación sectorial sobre capacidades»** para mejorar la información estratégica sobre capacidades y abordar las carencias de capacidades en sectores

económicos específicos. Los trabajos sobre esta acción comenzaron en enero de 2017 y se desarrollarán durante 2017 y 2018.

5. Las **«herramientas para establecer el perfil de capacidades de nacionales de terceros países»** para la temprana detección y elaboración de perfiles de las capacidades y cualificaciones de los solicitantes de asilo, refugiados y demás inmigrantes. Fue presentada en conferencia en junio de 2017. La herramienta multilingüe de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países está destinada *a las* organizaciones que ofrecen asistencia a nacionales de terceros países. Contribuye a identificar competencias, cualificaciones y experiencias laborales de nacionales de terceros países y a facilitarles asesoramiento sobre otras medidas, por ejemplo solicitud de reconocimiento de los diplomas, validación de capacidades, formación complementaria o servicios de apoyo del empleo.
6. Una revisión del **marco Europass**, para mejorarlo y que sea más fácil presentar las capacidades propias y obtener información útil y en tiempo real sobre las necesidades de capacidades y las tendencias, que pueda ayudar a tomar opciones profesionales y de estudios. En octubre de 2016, la Comisión Europea presentó una propuesta de revisión.
7. **Hacer de la educación y la formación profesionales (EFP) una primera opción**, fomentando que los estudiantes de EFP tengan oportunidades de adquirir experiencia laboral y dando más visibilidad a las salidas que ofrece la EFP. Para ello, se están realizando semanas informativas específicamente relacionadas con la EFP.
8. Una revisión de la **Recomendación sobre las competencias clave** para ayudar a que más personas adquieran el conjunto básico de las capacidades necesarias para trabajar y vivir en el siglo XXI, prestando una atención especial a promover el espíritu emprendedor y las capacidades de innovación. Se espera tener una revisión de la Recomendación 2006/962/CE sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente antes de que finalice el año 2017.
9. Una iniciativa de **seguimiento de los titulados** para mejorar la información sobre cómo se desempeñan los titulados en el mercado laboral. Está siendo objeto de debate.
10. Una nueva propuesta para seguir analizando e intercambiando prácticas óptimas sobre formas eficaces para hacer frente a la **fuga de cerebros**. En progreso.

3.3 Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales de 2 de agosto de 2013

El Anteproyecto de Ley de Servicios y Colegios Profesionales aprobado por el Consejo de Ministros el 2 de agosto de 2013 recoge múltiples referencias a la formación continua de los profesionales e incorpora los denominados 'sistemas de certificación de profesionales'.

Referencias en el articulado sobre formación continua:

- ✓ Artículo 17 apartado cuarto, se introduce «la formación continua y readaptación profesionales» como un *derecho de los profesionales.*
- ✓ Artículo 18 apartado quinto, entre las *obligaciones de los profesionales*, se señala que estos deben: «Seguir una formación continúa a lo largo de toda su vida profesional en garantía de un correcto ejercicio profesional, adaptándose a las circunstancias económicas y técnicas y en atención a las demandas y expectativas razonables de los destinatarios de sus servicios».
- ✓ Artículo 53. *Impulso de la formación continua de los profesionales*. «Las Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos de competencia, así como las corporaciones colegiales y asociaciones profesionales, favorecerán la formación continua de los profesionales como vía de mantenimiento de la calidad de los servicios que prestan y velarán por que las competencias o capacidades de los profesionales se mantengan a lo largo de la vida profesional, mediante la promoción de la formación continua».
- ✓ Artículo 54 sobre sistemas de certificación profesional, desarrollado a continuación.

Referencias en el articulado sobre sistemas de certificación profesionales:

- ✓ Artículo 3. *Definiciones.*

- Certificación: proceso mediante el cual un tercero da garantía escrita de que un profesional es conforme con unos requisitos específicos y predeterminados.

- Sistema de certificación: conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo el proceso de certificación de acuerdo con una serie de requisitos específicos relacionada con los profesionales.

- ✓ Artículo 7. *Restricciones al acceso.* Apartado 4: «En la regulación de la acreditación de la cualificación requerida deberá estarse al principio de proporcionalidad, previendo el mayor número de medios de acreditación que sea posible, tales como poseer un determinado nivel académico o educativo, poseer un título de formación profesional, poseer un certificado de profesionalidad, tener reconocida una experiencia laboral en las condiciones que se establezcan reglamentariamente, haber superado una formación o un examen teórico y/o práctico sobre unos contenidos mínimos ante la autoridad competente, o poseer una certificación otorgada por una entidad acreditada para la certificación de personas».
- ✓ Artículo 17. *Derechos de los profesionales.* Apartado 6: «A obtener certificaciones profesionales de su capacitación profesión basadas en su conocimiento y experiencia y expedidas por entidades debidamente acreditadas según la regulación aplicable».
- ✓ Artículo 27. *Obligaciones de los Colegios profesionales de pertenencia obligatoria.* Apartado d: «Constituirse como entidades de certificación acreditadas por Entidad Nacional de Acreditación para la certificación voluntaria de los profesionales en los términos establecidos en el artículo 54».
- ✓ Artículo 33. *Funciones de la Administración Pública competente.* Apartado 5: «Un informe de auditoría de las cuentas anuales adverso con carácter general, la pérdida de condición de entidad de certificación por retirada de la acreditación de la Entidad Nacional de Acreditación y la no publicación de la Memoria Anual podrán ser elementos que constituyan la base de un informe con conclusión general desfavorable».
- ✓ Artículo 34. *Funciones de los Colegios.* Apartado h: «Constituirse como entidades de certificación acreditadas por la Entidad Nacional de Acreditación para la acreditación voluntaria de los profesionales en los términos establecidos en el artículo 54. Esta función será independiente de la colegiación, pudiendo acreditar a profesionales no colegiados. En el caso de las corporaciones colegiales de pertenencia obligatoria está función deberá realizarse con carácter obligatorio».
- ✓ Artículo 39. *Consejos Generales de Colegios.* Apartado h: «Desarrollar sistemas de certificación voluntaria para la actividad profesional o profesión en los términos establecidos en el artículo 54. En el caso de las corporaciones colegiales de pertenencia obligatoria está función deberá realizarse con carácter obligatorio».
- ✓ Artículo 54. *Sistemas de certificación de profesionales*

«1. Se promoverá la creación de sistemas de certificación de profesionales a través de las oportunas entidades de certificación como mecanismo para garantizar una mayor información de los consumidores sobre los conocimientos y experiencia de los profesionales prestadores de servicios.

Dichos sistemas de certificación deberán tener en cuenta la formación inicial de los profesionales, la formación continuada, tanto en lo relativo a formación universitaria como de otra índole, así como la experiencia profesional y la adhesión a sistemas arbitrales de consumo.

Los sistemas de certificación podrán clasificar a los profesionales en distintos niveles, a través del establecimiento de requisitos objetivos, no discrecionales, no discriminatorios y transparentes, teniendo en cuenta en todo caso el ámbito normal del ejercicio profesional y estando adaptados a los sistemas que se hayan desarrollado en el ámbito comunitario.

Asimismo, podrán certificar especialidades dentro del ámbito profesional.

2. Los sistemas de certificación serán, en todo caso, voluntarios para el profesional.

3. La posesión de una determinada certificación voluntaria no podrá constituir requisito necesario o adicional para la adquisición de atribuciones profesionales salvo que así lo exija una ley o norma de igual rango.

4. A efectos de garantizar la homogeneidad de los sistemas y la transparencia para el consumidor en el ámbito de las organizaciones profesionales estos sistemas podrán ser desarrollados por los Consejos Generales de Colegios. El sistema de certificación de profesionales de una misma organización profesional debe ser único.

5. A los efectos previstos en esta ley, podrán solicitar su acreditación como entidades de certificación cualquier entidad, tanto pública como privada, con o sin fines lucrativos, con independencia de su tamaño o de la realización de otras actividades diferentes a las objeto de acreditación. En particular podrá solicitar esta acreditación las organizaciones y las asociaciones profesionales y las corporaciones profesionales.

6. La acreditación de las entidades de certificación previstas en esta ley corresponderá a la Entidad Nacional de Acreditación y se desarrollará de conformidad con los criterios y normas establecidos en la legislación de la Unión Europea en materia de acreditación, y en la norma UNE-EN ISO/IEC 17024 o norma que la sustituya».

- ✓ Disposición adicional quinta**.** *Certificación de profesionales.* «En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley los Consejos Generales de Colegios de pertenencia obligatoria deberán haber desarrollado un sistema de certificación de profesionales y los Colegios de estas organizaciones profesionales deberán haberse constituido como entidades de certificación en los términos establecidos en el artículo 54».

4. Reconocimiento del DPC: Modelo de bases de Unión Profesional

Unión Profesional como organización que agrupa a las profesiones liberales españolas, abarcando los sectores jurídico, sanitario, económico, social, docentes, científico, arquitectura e ingenierías, elaboró en julio del 2012[19], unas bases para un modelo común de acreditación del *Desarrollo Profesional Continuo* (DPC)[20] de las profesiones tituladas, colegiadas y reguladas de España para su proyección nacional e internacional. Dicho modelo, es aplicable en su esencia hoy día, si bien correspondería ajustar la terminología a los más recientes desarrollos normativos y pasar a denominarlo: bases para un modelo común de reconocimiento del Desarrollo Profesional Continuo de las profesiones tituladas, colegiadas y reguladas de España para su proyección nacional e internacional.

La incorporación del modelo de Desarrollo Profesional Continuo que los colegios profesionales llevan a cabo o están en vías de incorporarlo, potencia las posibilidades de encontrar empleo, y que éste sea más adecuado a las capacidades, competencias y experiencia del colegiado. Es el reconocimiento de la formación y experiencia que se centraliza en el colegio profesional.

[19] CÓRDOBA AZCARATE, Elena; "Unión Profesional presenta un Modelo de bases para la acreditación del Desarrollo Profesional Continuo"; Revista Profesiones nº139; 2012.

[20] El Desarrollo Profesional Continuo es entendido como el proceso por el que un profesional mantiene, mejora y amplía su grado de competencia, conocimientos y habilidades a lo largo de la vida. Este concepto abarca no sólo la formación universitaria y post-universitaria, sino también la experiencia y práctica profesional.

Dicho modelo se enmarca en el contexto normativo de la Directiva 2005/36/CE de reconocimiento de cualificaciones profesionales[21], en su más reciente versión tras la aprobación de la Directiva 2013/55/UE.

El objeto de este modelo común es el reconocimiento por parte de las corporaciones profesionales del conjunto de la formación post-universitaria, de la experiencia y práctica profesionales realizada por sus colegiados a lo largo de toda la carrera profesional. Se ofrece a los colegiados, empleadores y sociedad unos sistemas de normalización y protocolización del DPC, incorporándose con ello un elemento de veracidad y de trazabilidad de las capacidades y habilidades personales.

Por ello, se favorece su visibilidad, empleabilidad y prestigio profesional, así como la eficiencia en la contratación, la movilidad nacional e internacional en el interés general de pacientes, clientes, empresas y ciudadanos. Ser contribuye además, con ello, al crecimiento y a la calidad de los servicios profesionales.

En cualquier caso, el reconocimiento del DPC debe ser voluntario para los profesionales. El desempeño de esta función por las corporaciones profesionales debe, en todo caso, ser proporcionado, no discriminatorio, objetivo, independiente y no discrecional.

- **Bases de Unión Profesional como marco para un modelo común de reconocimiento del Desarrollo Profesional Continuo de las profesiones tituladas, colegiadas y reguladas de España, para su proyección nacional e internacional**

A continuación se establecen los elementos principales como bases elaboradas por Unión Profesional como marco para un modelo común de reconocimiento del Desarrollo Profesional Continuo (DPC):

1.- Objetivos:

[21] Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

- Reconocimiento por las corporaciones profesionales de la formación formal post-universitaria, no formal e informal (siempre que pueda ser justificada documentalmente) y experiencia y práctica profesionales de los colegiados que lo soliciten.
- Establecimiento de un sistema permanente de reconocimiento.

El objeto de este modelo sobre DPC será el reconocimiento, por parte de las corporaciones profesionales de la formación formal post-universitaria, y de la experiencia y práctica profesionales realizadas por sus colegiados a lo largo de toda su carrera profesional. Este reconocimiento podrá ser realizado por la vía de la certificación curricular y tendrá un carácter permanente a lo largo de toda la vida profesional del colegiado.

2.- Características:

- Voluntariedad.
- Actualizable periódicamente.
- Clasificación de los contenidos que se reconocen mediante categorías normalizadas y comparables.
- Sistema protocolizado.
- Periodicidad.

El sistema de reconocimiento realizado por las corporaciones profesionales tendrá un carácter voluntario para los profesionales colegiados[22], de tal forma que quienes lo soliciten informarán de manera periódica a la corporación profesional de sus actualizaciones curriculares (en los plazos previamente definidos para cada corporación profesional). La corporación profesional reconocerá así, y en base a un protocolo de actuación, la documentación presentada por el colegiado y clasificará la misma de forma normalizada en una base de datos creada a tal efecto y que la propia corporación se encargará de mantener.

3.- Establecimiento del sistema:

Los órganos de gobierno del Consejo General Superior o Colegio de Ámbito Nacional, acordarán las medidas necesarias para el establecimiento del sistema de reconocimiento de

[22] Una versión avanzada de este modelo básico podrá comprender el establecimiento de unos niveles de reconocimiento basados en puntuaciones establecidas con carácter objetivo.

acuerdo con el modelo marco adoptado por Unión Profesional a fin de que todos los colegios territoriales y, en su caso, las delegaciones de los colegios, lleven a cabo los procesos y trámites necesarios para la implantación y funcionamiento del DPC que ha de poder ser reconocido ante cualquier administración, empresa o entidad tanto a nivel nacional como comunitario o internacional.

4.- Contenido:

Presupuesta la formación necesaria para acceder a la titulación que da acceso al colegio profesional, el sistema de reconocimiento formal post-universitario, así como la experiencia y práctica profesionales (con expresión de los datos y referencias suficientemente detallados) además de la formación no formal e informal que puedan ser justificadas documentalmente.

5.- Función:

Normalizar y protocolizar la formación adquirida a lo largo de la vida del profesional y de la experiencia y práctica profesional, es decir, el DPC. Esta información, centralizada y certificada por las corporaciones profesionales incorporará la trazabilidad de sus contenidos. El reconocimiento del DPC se expedirá a petición de los interesados.

6.- Órgano de reconocimiento:

El órgano competente para elaborar el protocolo de reconocimiento del DPC será el Consejo General o Superior o Colegio Profesional de ámbito nacional. Este órgano ha de estructurarse de forma que el desempeño de su función sea:

- Proporcionado
- No discriminatorio
- Criterio Objetivo
- No discrecional
- Independiente
- Imparcial
- Sujeto a unas pautas establecidas por los órganos de gobierno.

7.- Efectos:

- Certidumbre, seguridad, confianza para los consumidores, usuarios pacientes y clientes de los servicios profesionales.
- Cohesiona la estructura colegial
- Facilita la interacción multidisciplinar
- Redefine una de las funciones de los consejos generales y superiores y colegios profesionales
- Sello de garantía (certificación curricular)
- Prestigio profesional
- Visibilidad (nacional e internacional)
- Empleo
- Movilidad
- Empleabilidad

8.- Digitalización:

La ventaja competitiva de un sistema de reconocimiento DPC surge en el momento en que pueda ser utilizado fácilmente por empresas, administración y clientes. La informatización de la información, mediante la creación de bases de datos fiables de profesionales reconocidos, permitirá que un profesional pueda ser fácilmente identificado por los destinatarios últimos del sistema, es decir, las empresas, las administraciones y los clientes de los servicios profesionales.

9.- Utilidad:

Becas, subvenciones, concursos públicos, procesos de selección, promoción profesional, homogeneización de percepción empleado / cliente, facilidad de identificación de capacidad y habilidad, seguro de responsabilidad civil.

5. Certificación de personas

5.1 ¿Qué es la "Certificación de personas"?

La certificación de personas es una actividad que *se basa en la demostración de una combinación de conocimientos formales y experiencia práctica, que garantiza la cualificación y capacidad de la persona que realiza, o es responsable de, unas determinadas actividades.*

La certificación de personas es una actividad que va más allá del reconocimiento formal de las habilidades, aptitudes o conocimientos que tiene una persona, es una actividad orientada a evaluar la aptitud de la personas para aplicarlos al desempeño de su labor profesional habitual.

Para poder realizar labores de certificación de personas, es imprescindible contar con la correspondiente acreditación por parte de una entidad independiente que, en España, es la Entidad Nacional de Acreditación ENAC.

5.2 ¿Cuál es su objetivo?

Su objetivo es aportar confianza en la competencia de las personas certificadas para realizar determinadas actividades, entendiendo por "competencia" en este contexto *el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridas y demostradas para el desarrollo eficaz de las tareas encomendadas*.

5.3 Un concepto de transcendencia internacional

En el ámbito internacional surgió el concepto de Certificación de Personas de acuerdo con la norma UNE-EN ISO/IEC 17024[23]. *En línea con otros esquemas de certificación consiste en el reconocimiento formal por una tercera parte independiente, del cumplimiento de un conjunto de requisitos por parte, en este caso, de personas.*

[23] La derogada norma UNE-EN ISO/IEC 17024, es una norma de carácter internacional que establece los requisitos generales que han de cumplir los organismos que realizan certificación de personas.
La ISO/IEC 17024:2012 es la versión oficial de la Norma Europea EN ISO/IEC 17024:2012, que a su vez adopta la Norma Internacional ISO/IEC 17024:2012.
Por tanto, la norma ISO/IEC 17024:2012, anula y sustituye la Norma UNE-EN ISO/IEC 17024:2003.
Esta Norma Internacional contiene principios y requisitos para un organismo de certificación de personas con respecto a requisitos específicos, e incluye el desarrollo y mantenimiento de un esquema de certificación de personas.
http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0050465&PDF=Si

En Europa, esta actividad está avalada por el Acuerdo Multilateral de Reconocimiento, MLA, suscrito en el seno de EA (European Cooperation for Accreditation). Gracias a dicho acuerdo, las competencias profesionales amparadas por una certificación acreditada son reconocidas en los 27 países firmantes del MLA.

En España la actividad se está diversificando, y de acuerdo a la experiencia en estos países, hace pensar que continúe haciéndolo aún más en la medida en que las administraciones públicas, los colegios profesionales o los empleadores conozcan más en detalle los beneficios de este tipo de evaluación de conformidad.

6. Entidades internacionales de acreditación. Algunos ejemplos

6.1 International Accreditation Forum[24]:

El Foro Internacional de Acreditación (IAF; International Accreditation Forum) es una asociación mundial de organismos de acreditación, organismos de certificación y otras organizaciones dedicadas a actividades de evaluación de la conformidad en diversas áreas, incluyendo sistemas de gestión, productos, servicios y personal.

El principal objetivo del IAF es desarrollar un único programa mundial de evaluación de la conformidad, que reduzca el riesgo para las empresas y los usuarios finales asegurándoles que pueden confiar en los certificados y certificaciones.

La acreditación, según explican en su página web, es la evaluación independiente de los organismos de evaluación de la conformidad respecto a las normas reconocidas para garantizar su imparcialidad y competencia. A través de la aplicación de las normas nacionales e internacionales, gobierno, compradores y consumidores pueden tener confianza en los resultados de calibración y pruebas, informes de inspección y certificaciones proporcionadas.

Los organismos de acreditación se establecen en muchos países con el propósito principal de garantizar que los organismos de evaluación de la conformidad están sujetos a la supervisión de un organismo autorizado.

[24] International Accreditation Forum

"Certificado una vez, aceptado en todas partes"; IAF.

Los organismos de acreditación, que han sido evaluados por sus pares como competentes, firman acuerdos que mejoran la aceptación de los productos y servicios a través de las fronteras nacionales, creando así un marco para apoyar el comercio internacional a través de la eliminación de barreras técnicas.

Estos acuerdos son gestionados por el Foro Internacional de Acreditación (IAF), en el campo de sistemas de gestión, de productos, de servicios, personal y otros programas similares de evaluación de la conformidad, y la Cooperación Internacional de Acreditación de Laboratorios (ILAC), en el campo de la acreditación de laboratorios y organismos de inspección.

La Entidad Nacional de Acreditación ENAC es miembro de la IAF por parte de España.

6.2 European Co-operation for accreditation

La "Cooperación Europea para la Acreditación" [25] o EA es una asociación de organismos nacionales de acreditación en Europa que están oficialmente reconocidos por sus gobiernos nacionales para evaluar y verificar, contra las normas internacionales, las organizaciones que realizan servicios de evaluación como la certificación, verificación, inspección, ensayo y calibración (también conocidos como servicios de evaluación de conformidad).

Los consumidores, empresas, reguladores y otras organizaciones en todo el mundo quieren ser capaces de confiar y tener confianza en los productos y servicios que compran y usan. En consecuencia, ha habido un crecimiento de estándares específicos nacionales e internacionales para productos, procesos y servicios. Cuando se aplican correctamente, éstos pueden hacer la vida más segura, más sana y más fácil para todo el mundo y permiten la comunicación y el comercio, permitiendo utilizar más eficientemente los recursos.

Las organizaciones que comprueben la conformidad y el cumplimiento de los estándares deben tener la competencia técnica y la integridad para llevar a cabo estos servicios de evaluación. Si un proveedor es acreditado por uno de los miembros de la red EA, sus clientes pueden tener confianza en la competencia, independencia e imparcialidad de su evaluación.

[25] European Co-operation for accreditation

La Entidad Nacional de Acreditación ENAC es miembro de la EA por parte de España.

6.3 Comité Français d´accréditation

El "Comité Francés de Acreditación" (COFRAC) [26], ha sido designado como el único organismo de acreditación nacional en Francia por Decreto de 19 de diciembre del 2008, en reconocimiento de la acreditación como actividad de la autoridad pública.

Certificar qué organismos acreditados son competentes e imparciales, obteniendo la aceptación internacional de sus servicios y reconociendo la competencia de los laboratorios, cuerpos de inspección y certificación: esta es la doble misión de COFRAC, llevada a cabo conforme a las normas nacionales y las directivas europeas.

6.4 The United Kingdom Accreditation Service

El "Servicio de Acreditación del Reino Unido" (UKAS) [27]es el único órgano de acreditación nacional reconocido por el gobierno británico para evaluar organizaciones que proporcionan servicios de certificación, pruebas, inspección y calibración, conforme a estándares acordados a nivel internacional.

UKAS es una empresa privada sin fines de lucro, limitada por garantía. UKAS es independiente del gobierno, pero ha sido designada como la entidad nacional de acreditación, (Accreditation Regulations 2009 (Nº 3155/2009)[28] y EU Regulation (EC) 765/2008)[29] y opera bajo un memorando de entendimiento con el gobierno (Memorandum of Understanding with the Government through the Secretary of State for Business, Innovation and Skills[30]).

La acreditación UKAS ofrece una garantía de la competencia, imparcialidad e integridad de los organismos de evaluación de conformidad.

[26] Comité Français d´accréditation

[27] The United Kingdom Accreditation Service

[28] Accreditation Regulations 2009 (nº 3155/2009)

[29] EU Regulation (EC) 765/2008)

[30] Memorandum of Understanding with the Government through the Secretary of State for Business, Innovation and Skills.

6.5 Sistema Italiano Di Accreditamento

El "Sistema Italiano de Acreditación" (ACCREDIA) [31],, fue reconocida por el estado italiano el 22 de diciembre de 2009 como el único organismo nacional de acreditación que realiza la acreditación con autoridad derivada del estado.

Su misión es el cumplimiento completo del sistema nacional de acreditación con el Reglamento Parlamento Europeo y la Comisión n ° 765 de 09 de julio de 2008[32], aplicable desde el 1 de enero de 2010, para la acreditación y cumplimiento de normas de mercado en los países de la UE.

ACCREDIA evalúa la competencia técnica y la integridad profesional de la evaluación de la conformidad de los operadores (laboratorios y organismos), evaluando el cumplimiento de las normas imperativas y normas voluntarias para asegurar el valor y la credibilidad de los certificados emitidos por estos.

6.6 Entidad Nacional de Acreditación

La Entidad Nacional de Acreditación – ENAC[33] – es la entidad designada por el Gobierno, para operar en España como el único Organismo Nacional de Acreditación, en aplicación del Reglamento (CE) nº 765/2008 que regula el funcionamiento de la acreditación en Europa, que se asienta en cinco principios fundamentales:

- Ausencia de ánimo de lucro: entendiendo que la acreditación es una actividad que no pretende acrecentar los recursos de los propietarios o miembros de la organización con beneficios pecuniarios.
- El Organismo Nacional de Acreditación no podrá ofrecer o facilitar actividades o servicios facilitados por los Organismos de Evaluación y Control, ni podrá prestar servicios de consultoría, poseer acciones, ni tener intereses financieros o de gestión en estos organismos.

[31] Sistema Italiano Di Accreditamento

[32] Reglamento Parlamento Europeo y la Comisión n ° 765 de 09 de julio de 2008

[33] ENAC

- No competencia: sólo se designará un Organismo de Acreditación en cada Estado miembro y los Organismos Nacionales de Acreditación no competirán entre sí. La aplicación de este principio lleva aparejada la obligación general a los OEC de solicitar la acreditación al organismo de acreditación del Estado miembro en el que estén radicados (salvo en casos excepcionales establecidos en el propio reglamento).
- Evaluación internacional: el Organismo Nacional de Acreditación deberá ser miembro de la organización europea de acreditadores EA (European cooperation for Accreditation) y superar satisfactoriamente los procesos de evaluación por pares establecidos por ésta.
- Reconocimiento mutuo: Las autoridades nacionales reconocerán la equivalencia de los servicios prestados por los organismos de acreditación que se hayan sometido con éxito al sistema de evaluación por pares y aceptarán de ese modo los certificados de acreditación de dichos organismos y las certificaciones emitidas por los organismos de evaluación de la conformidad acreditados por ellos.

7. Ejemplos de modelos en desarrollo

En la actualidad, son varias las profesiones en España y en Europa que ya tienen en funcionamiento o están desarrollando sistemas de reconocimiento del Desarrollo Profesional Continuo de sus miembros. Bien se trate de reconocimiento, o en su caso de certificación curricular, de la acreditación de profesionales, de la creación de centros de certificación de profesionales o de la certificación profesional de expertos o especialistas, todas estas manifestaciones desarrolladas o por desarrollar coinciden en buscar la calidad en la prestación de los servicios profesionales y en contribuir a la empleabilidad y movilidad de sus profesionales, protegiendo en todo momento a los usuarios, clientes o pacientes de los servicios profesionales.

Se trata, en todos los casos, de modelos que suponen una herramienta que añade valor al desarrollo y aprendizaje permanente del profesional. A modo de ejemplo, cabe citar algunos de los modelos desarrollados en diferentes sectores:

7.1 Validación Periódica de la Colegiación- Medicina

Validación Periódica de la Colegiación (VPC)[34]: la VPC es un tipo de certificación en la que un ente certificador, los Colegios de Médicos, evalúan y reconocen la buena praxis profesional, la valoración de la salud, la actividad laboral y el Desarrollo Profesional Continuo de los médicos para el ejercicio de la profesión. La VPC da fe de que el médico que la obtiene reúne y mantiene los estándares definidos para ejercer como médico.

Los colegios profesionales evalúan la buena praxis profesional, la valoración de la salud y la actividad laboral. Por su parte, las sociedades científicas evalúan las competencias específicas de un especialista. Por ello, el Consejo General de Colegios de Médicos ha establecido una línea de colaboración con las sociedades científicas en las que estas son las encargadas de evaluar el DPC de los médicos. La sinergia entre el programa colegial de la VPC y la evaluación del DPC de un profesional especialista da lugar a un nuevo programa y a una nueva credencia: la VPC-R (Validación Periódica de la Colegiación - Recertificación).

7.2 EUROPSY- Psicología

EUROPSY[35]: EuroPsy es un estándar europeo de educación y entrenamiento que permite que un psicólogo sea reconocido como poseedor de una "Cualificación en Psicología de nivel Europeo". Se basa en una educación y entrenamiento en psicología de 6 años que incluye un año de práctica supervisada. EuroPsy está basado en "EuroPsyT: Un marco para la educación y el entrenamiento de psicólogos en Europa" que fue aceptado por la EFPA (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos) en 2001.

Los psicólogos poseedores del EuroPsy estarán inscritos en el Registro de Psicólogos Europeos, que distingue 4 amplios contextos profesionales: educación, clínica y salud, organización y trabajo y "otros" (una cuarta categoría para aquellos que no encajan en ninguno de los anteriores). El Registro contendrá información sobre la educación universitaria, la práctica supervisada, las competencias profesionales, los roles y los contextos en los que los psicólogos/as registrados trabajaron para obtener su cualificación.

---

34 "La Organización Médica Colegial constituye la Comisión de Gobierno de la Validación Periódica de la Colegiación", Unión Profesional; marzo 2012. ; GUTIÉRREZ, Ricard; "Validación periódica de la colegiación; Revista Profesiones nº137; 2012. ; https://www.cgcom.es/sites/default/files/vpc/index.html#8

35 EUROPSY

El psicólogo/a registrado es considerado competente para la práctica como psicólogo en el contexto profesional mencionado en el Registro, en todos los países de la Unión Europea y en cualquier otro país que haya aceptado el Europsy, mientras no haya restricciones de normativas nacionales o de diplomas avanzados.

7.3 Arquitectura

El Royal Institute of British Architects (RIBA), Colegio de Arquitectos de Gran Bretaña, y el RIAI, Colegio de Arquitectos de Irlanda, están trabajando para que los arquitectos colegiados desarrollen sus conocimientos y aprendizaje mediante el Desarrollo Profesional Continuo.

En el caso del RIBA[36], el modelo de Desarrollo Profesional Continuo trata de asegurar que las habilidades del arquitecto permanezcan actualizadas de forma constante mejorando su competencia y garantizando la buena práctica del ejercicio profesional.

7.4 Sistema de Acreditación DPC- COGITI

Sistema de acreditación de Desarrollo Profesional Continuo: El sistema de acreditación de DPC ha sido desarrollado por el Consejo General de Ingenieros Técnicos Industriales de España (COGITI).

> *La acreditación DPC de ingenieros es un título acreditativo oficial, respaldado por una marca (es decir "COGITI"), que transmite confianza y credibilidad a consumidores y empresas, y que aporta a aquél que lo ostente, prestigio, visibilidad profesional y el derecho a disfrutar de servicios exclusivos.*
>
> *La acreditación DPC es, de esta manera, un certificado OFICIAL emitido por el COGITI que acredita el Desarrollo Profesional Continuo de una persona (Experiencia y formación a lo largo de la vida profesional), validando y certificando la competencia profesional del ITI bajo 4 niveles que documentalmente acredita la formación y experiencia a lo largo de la vida profesional del Ingeniero, al tiempo que exige un reciclaje continuo de conocimientos para*

[36] RIBA

el correcto desarrollo del ejercicio profesional[37]. Estos son: Ingeniero jurior, Ingeniero senior, Ingeniero advance e Ingeniero expertise.

7.5 Certificación INGITE

El **Organismo de Certificación del Instituto de Graduados en Ingeniería e Ingenieros Técnicos de España, INGITE**[38], ha obtenido la acreditación de ENAC para la certificación de personas en los siguientes campos: técnico en certificación energética en viviendas, técnico experto en prevención de riesgos laborales, auditor energético y técnico experto en catastro, propiedad inmobiliaria y valoración. La certificación supone para el profesional certificado un reconocimiento de los conocimientos y capacidades en el desarrollo de las tareas, un reconocimiento profesional a nivel internacional, una revalorización en el mercado laboral y una garantía de la actualización y puesta al día de sus conocimientos. Para la empresa que contrata a una persona cualificada minimiza riesgos, reduce tiempos y costes, aumenta la confianza de sus clientes e incrementa la aceptación de sus servicios en otros mercados.

7.6 Ingeniero Profesional Registrado

La asociación de Ingenieros Profesionales de España (AIPE): La AIPE ofrece el certificado de Ingeniero Profesional Registrado (IPr)[39], a través del cual un comité de expertos evaluará las competencias de los ingenieros de cualquier rama que así lo soliciten.

El certificado IPr se extiende como un aval y reconocimiento profesional de los ingenieros, a nivel nacional e internacional como lo hacen asociaciones homólogas en el Reino Unido, el Engineering Council UK, en EEUU, la Profesional Engineer, en Canadá el Engineering Council, y en Alemania la VDI, entre otros. Todas ellas emiten certificados por métodos "no curriculares", es decir que se evalúan tanto los estudios realizados como la experiencia adquirida en la profesión.

[37] Sistema de acreditación DPC del COGTI

[38] Organismo de certificación INGITE

[39] Ingenieros Profesionales Registrados

7.7 EUROING - FEANI

En Europa se encuentra la Federación Europea de Asociaciones Nacionales de Ingenieros **(FEANI)**[40]**.**

Esta Federación ha creado un registro EUR ING (Acreditación EUR ING), con el fin de facilitar la libre circulación de ingenieros y el reconocimiento mutuo de competencias profesionales, existiendo unos requisitos mínimos para la inclusión en su registro: Enseñanza secundaria completa y formación mínima de 7 años, incluido al menos tres años de formación teórica a nivel universitario en un centro reconocido por la FEANI (INDEX), y cuatro años de experiencia profesional demostrada en Ingeniería.

FEANI tiene un INDEX en el que enumera y enlaza todas las instituciones de educación superior relacionadas con la ingeniería (de sus países miembros), junto a los programas académicos reconocidos por FEANI como aptos para cumplir los requisitos formativos necesarios para adquirir el título EUR ING. Según esta información, todos los programas que se encuentren en el INDEX pueden ser acreditados por FEANI dando lugar a una acreditación especializada en esa materia concreta.

7.8 Geólogo Europeo

El Colegio Oficial de Geólogos de España (ICOG), avala el grado de profesionalidad, en las distintas especialidades que constituyen la práctica de la geología. En el año 1995 comenzó a emitir el Título de *Geólogo Europeo*[41]*.* Se creó entonces, la Comisión Nacional de Evaluación (CNE), órgano de certificación, cualificación y valoración de los expedientes presentados de sus colegiados. Esta comisión siguió trabajando, y en el año 2002 gestionó la emisión de otros dos títulos profesionales el de Geólogo Profesional Especialista, que comenzó a otorgarse en el 2004 y a continuación el de Perito Geólogo. Estos tres títulos están en la actualidad totalmente consolidados. Con esta certificación colegial, los colegiados obtienen una acreditación de la

[40] FEANI.FEANI es una Federación de ingenieros profesionales que reúne a las asociaciones nacionales de ingeniería de 34 países europeos. Representa los intereses de más de 3,5 millones de ingenieros profesionales en Europa. FEANI trata de ser una sola voz para la profesión de Ingeniero en Europa y quiere desarrollar la identidad profesional de los ingenieros. A través de sus actividades y servicios, especialmente con la atribución del título profesional EUR ING, FEANI pretende facilitar el reconocimiento mutuo de cualificaciones de la Ingeniería en Europa.

[41] Título de Geólogo Europeo:
http://www.icog.es/_portal/servicios/Eurogeologo.pdf

experiencia profesional, habilidad y competencia dentro de cada campo específico de la profesión.