

Desarrollo Profesional Continuo

Unión Profesional presenta su 'Modelo de bases para la acreditación del DPC'

Nos encaminamos y trabajamos por una sociedad basada en el conocimiento; una sociedad que demanda identificar las necesidades formativas de nuestros profesionales y cubrirlas adecuadamente de modo que siempre se presten los servicios en base a una formación actualizada y de calidad. Ya no solo basta una educación básica y formal, ajustada a la teoría, sino que el Desarrollo Profesional Continuo se alza cada día con mayor fuerza como uno de los conceptos claves del devenir profesional.

Elena Córdoba Azcárate
Dpto. Internacional
Unión Profesional

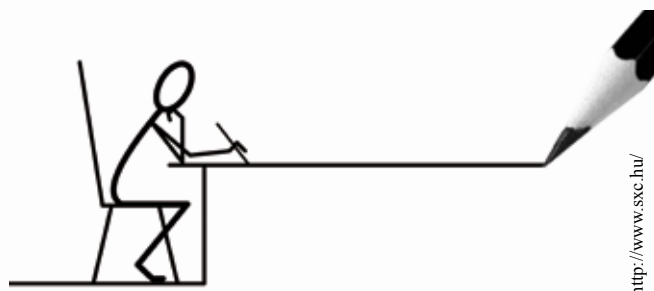
Tras un largo proceso de preparación y participación de sus miembros, en el mes de julio se presentaron las 'Bases de Unión Profesional como marco para un modelo común de Desarrollo Profesional Continuo de las profesiones tituladas, colegiadas y reguladas de España para su proyección nacional e internacional'.

El objeto de este modelo sobre Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es la acreditación, 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. Se ofrece, así, a través de este modelo, a los colegiados, a los empleadores y a la sociedad un sistema de normalización y protocolización del DPC, incorporándose con ello un elemento de veracidad y trazabilidad de las capacidades y habilidades de los profesionales. A través de la acreditación del Desarrollo Profesional Continuo, que ha de ser, en todo caso voluntaria para los colegiados, se favorece la empleabilidad y prestigio profesional, así como la eficiencia en la contratación, la movilidad nacional e internacional y el interés general de pacientes, clientes, empresas y ciudadanos. Se contribuye además, de este modo, al crecimiento y calidad de los servicios profesionales.

Establecimiento del sistema

Según el documento de bases de Unión Profesional (UP), el sistema de acreditación realizado por las corporaciones profesionales tendrá un carácter voluntario para los profesionales colegiados, de tal forma que quienes lo soliciten informarán de manera periódica a la corporación profesional de sus actualizaciones curriculares (en los plazos previamente definidos por cada corporación). El organismo profesional acreditará, 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. UP defiende, en cualquier caso, que el desempeño de esta función por las corporaciones profesionales debe ser proporcionado, no discriminatorio, objetivo, independiente y no discrecional. Formación y colegios profesionales han ido siempre de la mano. Tal y como señala el informe del Ministerio de Educa-

ción 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', «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 la valoración social de las profe-



<http://www.sxc.hu/>

siones y la calidad de las prestaciones de sus profesionales». En estos tiempos, más que nunca, las corporaciones profesionales han sabido anticipar las crecientes demandas sociales sobre la creación de sistemas que permitan definir objetivamente qué profesionales cumplen o no con las exigencias de excelencia de las competencias propias de un profesional a lo largo de su vida profesional. Así, son ya varias corporaciones profesionales las que han puesto en marcha sistemas de acreditación del Desarrollo Profesional Continuo de sus colegiados. El Consejo General de Ingenieros Técnicos Industriales de España, con la 'Acreditación DPC Ingenieros', la Organización Médica Colegial con la 'Validación Periódica de la Colegiación' o el Colegio Oficial de Geólogos de España con el 'Título de Geólogo Europeo', son solo algunos ejemplos. Con este modelo, Unión Profesional ofrece a sus miembros un marco común sobre el que articular desarrollos concretos y adaptados a las necesidades de cada profesión.

Desarrollo Profesional Continuo, ¿por qué? ¿para qué?

Existen diferentes conceptos utilizados a fin de describir las actividades a través de las que una persona mantiene y mejora su competencia profesional a lo largo de su vida. Así, se habla, entre otros, de formación continua, de formación a lo largo de la vida o de aprendizaje permanente. Sin embargo, cuando nos referimos al Desarrollo Profesional Continuo (DPC), hablamos de algo más. Nos referimos, en palabras de la Comisión Europea, al ‘medio por el que una persona mejora constantemente sus conocimientos y técnicas en un área profesional determinada’ (Consulta pública de 7 de enero de 2011 sobre la Directiva 2005/36 de reconocimiento de cualificaciones profesionales). Nos referimos a un proceso global por el que un individuo que ejerce una profesión mantiene, mejora y amplía su grado de com-

petencia, conocimientos y habilidades a lo largo de la vida. El DPC es un concepto que integra la formación formal, la no formal, la informal, el progreso personal, la experiencia y práctica profesional y, en definitiva, todos los elementos que conforman la trayectoria de un profesional que debe ir adaptándose a unas necesidades cada vez más cambiantes que requieren capacitaciones y habilidades altamente flexibles.

Las corporaciones profesionales españolas han sido, a lo largo de la historia, elementos clave en la formación continua de sus profesionales. Unión Profesional, como entidad que las aúna, ha concedido destacada importancia en sus políticas de actuación a la formación y en los últimos años estos trabajos han encontrado con más fuerza que nunca su razón de ser.

Contexto nacional e internacional

Nos encontramos, en efecto, ante cambios sustanciales en el plano formativo, tanto a nivel comunitario como nacional. En España, de un lado, debido a la implantación del sistema de títulos que aporta el proceso de Bolonia y, de otro, debido a los Reales Decretos reguladores del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y para el aprendizaje permanente (MECU). Pese a que el MECU no ha sido aprobado aún en nuestro país, ambos marcos son complementarios y están en consonancia con el Marco Europeo de Cualificaciones (European Qualifications Framework - EQF-) al ser su principal objetivo permitir la clasificación, comparabilidad y transparencia de las cualificaciones de la Educación Superior en la Unión Europea. Asimismo, en el ámbito comunitario, tanto la Directiva 2006/123 relativa a los servicios en el mercado interior como la Directiva 2005/36 de reconocimiento de cualificaciones profesionales han sido promulgadas con el objetivo prioritario de promover y facilitar la movilidad profesional. Concretamente, esta última, en revisión por las instituciones comunitarias desde el año 2010, ha supuesto una pieza esencial para el desarrollo del concepto de DPC en los últimos años.

Todas estas modificaciones, junto a la evolución económico-social de los últimos tiempos, han traído consigo la aparición de nuevos profesionales con nuevas competencias y nuevas ocupaciones y ahora más que nunca, los clientes, pacientes, usuarios y consumidores de los servicios profesionales necesitan tener una serie de garantías sobre las competencias del profesional que les atiende. Para ello, conocer la trazabilidad del desarrollo profesional del trabajador resulta del todo fundamental. Los profesionales deben, por tanto, mantener actualiza-

dos sus conocimientos, técnicas y habilidades y ajustarlos a las necesidades de cada momento y en consonancia con los progresos técnicos y científicos. Todo ello, debe estar perfectamente acreditado y controlado por entidades independientes, de modo que pueda protegerse el interés general y se fomente y facilite, al mismo tiempo, la empleabilidad y la internacionalización.

En una era en la que las economías mundiales están interconectadas y ante el desafío de la cada vez mayor competencia que suponen las nuevas economías emergentes, es preciso contar con una fuerza laboral europea preparada y competitiva. En este contexto, el DPC se presenta como una herramienta clave para potenciar tanto el talento como la capacidad de los profesionales europeos, y aumentar así la posibilidad de cubrir las constantes nuevas oportunidades que surgen en el mercado internacional, ofreciendo un ejercicio profesional altamente eficaz y competitivo. La ‘Estrategia Europa 2020’ da cuenta de la necesidad de que Europa se encamine a una «economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica social y territorial» (p.19. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, integrador), señalándose que «en 2020, un total de 16 millones de puestos de trabajo suplementarios requerirán cualificaciones altas, mientras que la demanda de cualificaciones bajas caerá en 12 millones. Prolongar la vida laboral también conllevará la posibilidad de adquirir y desarrollar permanentemente nuevas cualificaciones» (p.19). El DPC contribuye a este objetivo en la medida en que completa y amplía las cualificaciones profesionales de un trabajador y puede contribuir a la reducción del desempleo estructural y a una modernización necesaria del mercado laboral.