
synergies

Reconocimiento y validación de competencias no formales e informales

Recomendaciones revisadas: opiniones de expertos.

Associació Baobab
Santa Coloma de Gramenet (ES)
Abril-Mayo 2017

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



Erasmus+



El artículo nº 43 de la Ley 10/2015, de Formación y Cualificación Profesional, dice que:

“El proceso de evaluación y acreditación de las competencias profesionales puede demostrar las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral en actividades sociales u otras formas de formación no formal o informal, tomando como referencia las **unidades de competencia** del **Catálogo de cualificaciones profesionales** del sistema de formación y cualificación profesional de Cataluña.

La Agencia Pública para la Educación y Cualificación Profesionales de Cataluña, en relación con la evaluación y acreditación de las competencias profesionales:

a) Establece procedimientos integrados de evaluación y acreditación de habilidades profesionales y tiene efectos directos e inmediatos, con verificación previa del derecho reclamado, en relación con:

- **validación de los módulos** correspondientes a las respectivas cualificaciones profesionales del sistema de formación profesional, y

- **exención de módulos de formación** relativos a los certificados de profesionalidad del sistema de formación laboral.

b) Establecer procesos regulares y estables de evaluación y acreditación; determinar los centros de formación que ofrecen este servicio; determinar los organismos o empresas que pueden contribuir a llevarlo a cabo, y los procesos, requisitos, el sistema de evaluación y control de calidad.

c) Autorizar los centros de formación que gestionan los procesos de acreditación en ciertas calificaciones, o áreas de formación profesional, en colaboración con las organizaciones empresariales y los sindicatos en Cataluña.

3. Las personas evaluadas deben recibir, al final del proceso de evaluación y acreditación:

- **un informe de recomendaciones** para completar su formación profesional, y

- **un certificado de las unidades de competencia acreditadas.**

4. Los procesos de evaluación y acreditación han de ser desarrollados en colaboración con las organizaciones empresariales y los sindicatos en Cataluña, los gobiernos locales, las cámaras oficiales de comercio y otras organizaciones representativas de los intereses económicos y profesionales."

De acuerdo con la nueva ley, el Gobierno catalán tiene previsto entregar hasta 2018 casi 8.000 acreditaciones a los trabajadores no cualificados, que será el primer plan de este tipo desarrollado al amparo de la Ley 10/2015, de Formación y Cualificación Profesional.

Los presupuestos de los Departamentos de Educación y Trabajo y Asuntos Sociales, aprobaron un presupuesto de 2,8 millones de euros para financiar los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales en los siguientes campos:

- 4.000 trabajadores, del sector de la dependencia,
- 1.000 trabajadores, del sector de las actividades físicas y deportivas, y
- 1.000 trabajadores más, del sector de la salud.
- 700 trabajadores del sector de la seguridad y protección del medio ambiente; y
- 200 trabajadores del sector de instalación de energía y agua.

También habrá un millar de plazas reservadas para personas con dificultades de inserción laboral.

De acuerdo con la opinión de los expertos (y el Gobierno también es consciente de ello), 7.900 procesos de acreditación no serán suficientes, porque este número **no cubre todas las necesidades.**

Para el reconocimiento, los solicitantes deben demostrar las habilidades adquiridas durante su vida laboral, a través del trabajo realizado, o en cursos no formales o informales de aprendizaje.

Tras el reconocimiento, los usuarios obtienen una certificación inicial -inexistente hasta ahora- que se puede utilizar para llegar a conseguir, con la formación adicional si es necesario:

- **un grado de formación profesional, y / o**
- **un certificado de profesionalidad.**

El objetivo final es toda esta bolsa de trabajadores (muchos de ellos en paro), que abandonaron la escuela en su momento, mejoren su empleabilidad y se les reconozca su nivel formativo gracias al aprendizaje adquirido durante los años de experiencia profesional.

El perfil de las personas involucrados en este proceso de reconocimiento son:

- Trabajadores de alrededor de 40 años de edad.
- Trabajadores con más de 3 años de experiencia profesional.
- Trabajadores españoles con baja cualificación (estudios primarios) y trabajadores inmigrantes con cualificación de su país de origen no reconocida en España.

Recomendaciones para mejorar el proceso de reconocimiento y validación de las competencias no formales e informales:

1. Intensificar los esfuerzos en el reconocimiento y la validación de las competencias no formales y adquiridas de manera informal, sobre todo en el caso de las personas con dificultades de inserción laboral. La validación de las competencias requerirá más recursos - lugares, capacitar a los formadores y más oportunidades.
2. Ser conscientes de que el proceso de validación es un tema sensible en términos de interculturalidad, por cuanto las cualificaciones de las personas inmigrantes son minusvaloradas por la sociedad de acogida.
3. La validación debe llevarse a cabo con más prontitud, de manera más económica y más accesible, sobre todo, con respecto a la situación de quienes necesitan mayor protección, así como con respecto a los inmigrantes. Los procedimientos son demasiado largos y los inmigrantes difícilmente pueden reconocerlos y entenderlos. El sistema de validación implica en muchos casos dominar el lenguaje. Se deberían considerar e implementar otros métodos para la validación de competencias.
4. Centrarse en la armonización de la documentación de validación a nivel nacional y europeo. El Marco Europeo de Cualificaciones y la definición de las ocupaciones basada en estándares internacionales (por ejemplo la CIUO-08), sería de gran ayuda en este sentido. Sin embargo, estos instrumentos son en gran parte desconocidos para los empleadores y empleados. Se necesita intensificar la labor para crear conciencia respecto al valor de estos instrumentos para la mejora del mercado de trabajo. Sería muy bueno poner en marcha campañas de información sobre el marco europeo de cualificaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones en PIMES y grandes empresas para aclarar la relevancia de estos marcos y los beneficios que se pueden obtener.
5. La validación debe incrementar el uso de herramientas vinculadas a la práctica (prácticas en empresas) y no debe basarse principalmente en entrevistas y exámenes. En este sentido, algunas iniciativas ya están en marcha en los países en socios. Este enfoque debe continuar e intensificarse.
6. Es necesario aumentar el número de programas de cualificación ofrecidos para obtener títulos formales, así como crear ofertas individualizadas basadas en controles de competencia que conduzcan a un reconocimiento formal más rápido y eficiente. Los procesos no conseguirán su objetivo si se limitan a reconocer las competencias de profesionales de aquellas profesiones que lo requieran en base a la legislación vigente. Es necesario profesionalizar ciertas profesiones que hasta ahora no lo estaban, pero también es importante utilizar estas herramientas para mejorar la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión laboral.
7. Información, motivación y apoyo a los grupos destinatarios: estudiantes y empleadores. Cabe destacar en este contexto que muy pocos inmigrantes utilicen los procedimientos de reconocimiento existentes. Por lo tanto, sería

esencial intensificar el intercambio entre los empleadores y autoridades de cualificación. Además, los empleadores se beneficiarían de las bases de datos de acceso público que brindan información comprensible y fiable sobre títulos extranjeros y sus equivalentes nacionales.

8. Las organizaciones que trabajan en la validación de competencias deben cooperar más intensamente y estar vinculada a nivel regional, nacional y europea. Los usuarios, las empresas y las organizaciones que trabajan en la validación deben intensificar su colaboración.

The article n. 43 of the Law 10/2015, of Professional Training and Qualification, says that:

“The process of evaluation and accreditation of professional skills can demonstrate professional competencies acquired through work experience in social activities or other ways of non-formal or informal training, taking as reference **units of competence** of the **Catalog of professional qualifications** of the system of professional training and qualification of Catalonia.

The Agency for Public Education and Professional Qualification of Catalonia, regarding the evaluation and accreditation of professional skills:

a) Establishes integrated procedures of evaluation and accreditation of professional skills and has direct and immediate effects, with prior verification of the right claimed, in relation to:

- **validation of modules** corresponding to the respective professional qualifications of vocational education system, and
- **exemption of training modules** relating to certificates of professionalism of the labor training system.

b) Establishes regular and stable evaluation and accreditation processes; determines the training centers that provide this service; determines the organizations or companies that can contribute to carry it out, and the processes, requirements, the system of evaluation and quality assurance.

c) Authorizes the training centers that manage accreditation processes in certain qualifications, or vocational areas, in collaboration with business organizations and trade unions in Catalonia.

3. People evaluated should get, at the end of the evaluation and accreditation process:

- **a report of recommendations** to complete professional training programs, and
- **a certificate units of competence accredited.**

4. The evaluation and accreditation processes have been developed in collaboration with business organizations and trade unions in Catalonia, local governments, the official chambers of commerce and other organizations representing economic and professional interests.”

According to new law, the Catalan Government plans to deliver till 2018 almost 8,000 accreditations to unskilled workers, which will be the first plan of its kind developed under the Law of Professional Training and Qualification from 2015.

The forecasts of the Departments of Education, and Labour and Social Affairs, approved a budget of 2.8 million Euros to finance procedures of evaluation and accreditation of professional skills in the following fields:

- 4,000 workers will go through in the field of dependence,
- 1,000 workers, in the physical and sports activities, and

- 1,000 workers more, in the field of health.
- 700 workers in the sector of environment security and protection; and
- 200 workers in the sector of energy and water facilities.

There will also be a thousand spaces reserved for people with labour integration difficulties.

According to the opinion of the experts (and the Government is aware, also), 7,900 accreditation processes won't be enough, because this number **does not cover all needs**.

For recognition, applicants must demonstrate the skills acquired during their working life, through work done, or in non-formal courses or informal learning.

After recognition, users get an initial certification –it didn't exist until now- that can be used to get to get, with the additional training if necessary:

- a degree of vocational education, and/or
- a certificate of professionalism.

The ultimate goal is this whole bag of workers (many of them unemployed), who dropped off school, improve their employability thanks to the fact that what they have learned during the years of work experience is recognized.

The profile of the people involved in this processes of recognition are:

- Workers around 40 years old.
- Workers with more than 3 years of professional experience.
- Spanish workers with low qualification (primary studies), and migrant workers with non-recognized qualification from their origin country.

Recommendations to improve the process of recognition and validation of non-formal and informal competences:

- 1) Intensify the efforts on the recognition and validation of non-formal and informally acquired competences, especially in the case of people with labour integration difficulties. Validation of competences will require more resources – places, train-the-trainers and opportunities.
- 2) Be aware that the process of validation is an intercultural sensitive issue. The qualifications of migrant people are worth less in the eyes of the host society.
- 3) Validation should be carried out earlier, more cheaply and more accessibly, above all, with respect to the situation of those seeking protection as well as migrants. Procedures are too lengthy and outsiders are hardly able to recognise and understand them. The system of validation focuses too much on the mastering of language. Other methods should be considered and implemented.
- 4) Focus on harmonisation of the documentation of validation on the national and European level. The European Qualifications Framework and definition of

occupations based in, international standards (e.g. ISCO-08) would be a great help in that respect. However, this is largely unknown to employers and employees. Much more needs to be done here to raise awareness. It would be great to launch information campaigns about the European Qualification Framework and the National Qualification Framework to companies and enterprises to clarify the relevance of these frameworks and the benefits they may gain.

- 5) Validation should increase the use of tools linked to practice (assessments, internships) and should not be based mainly on interviews. In that respect, some initiatives are already underway in the countries in question. This approach needs to be continued and intensified.
- 6) It is necessary to increase the number of offered qualification programmes to achieve formal degrees as well as to create individualised offers based on competence checks that would lead to a quicker and more efficient formal recognition. The processes won't lead to their finality if they are limited to recognise competences of professions with new legal regulations. It is necessary to professionalize occupations, but it is also important to improve employability of people in risk of labour exclusion.
- 7) Information, motivation and support for the target groups – the learners and the employers. It is of interest in this context that very few migrants utilise the existing recognition procedures. It would therefore be essential to intensify the exchange between employers and recognition authorities. Moreover, employers would benefit from publicly accessible databases that provide comprehensible and reliable information on foreign degrees and their domestic equivalents.
- 8) The variety of organisations working on validation should cooperate more intensively and be linked on a regional, national and European level. Learners, companies and organisations working on validation should be brought together.