

David López Jiménez  
Ministerio de Educación y Ciencia (España), Grupo de Investigación GITICE  
Francisco José Martínez López  
Universidad de Huelva

## Hacia una nueva frontera en evaluación y certificación: Plataforma de certificaciones universitarias

### Sinopsis

En la actualidad, una de las cuestiones más demandadas, a nivel social, es la necesidad de acreditar ciertas competencias personales, sobre todo en materias transversales como los idiomas o los conocimientos informáticos. A tal fin, se está creando un sistema que certifica tales habilidades -por el momento, informática, idiomas y capacidades participativas y personales - denominado Certiuni (también llamado con su nombre inicial Certicap). Nos encontramos ante una novedosa herramienta, nacida de la autorregulación del sector, que guarda similitudes con la certificación que opera en el campo empresarial -en virtud de las normas ISO y las normas UNE, entre otras. Estamos pasando de la acreditación de las empresas a la acreditación de las personas.

Términos clave: Investigación, Acreditación, Competencias, Capacidades, España.

Keywords: Research, Accreditation, Skills, Abilities, Spain.

Fecha de recepción: Septiembre de 2010

Fecha de aprobación: Diciembre 2010

## Introducción

Las Universidades españolas tradicionalmente han considerado la importancia que, en la práctica, presentan las denominadas competencias transversales (comunes a todas las áreas del saber) como complemento de la docencia que se imparte en las aulas. Precisamente, El espacio de educación superior pone especial énfasis en la necesidad de fomentar su desarrollo y establece el carácter indispensable de la evaluación de las mismas como parte de los currícula de las personas que se forman tanto dentro como fuera de la Universidad.

La literatura (Medina, 2006; Sanz, 2007) y algunos organismos internacionales -la UNESCO, la OCDE o la OIT- consideran que los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia son una respuesta a los nuevos problemas que tiene la Educación en la actual sociedad de la información. Se entiende que este nuevo quehacer educativo va a permitir abordar con más rigor las desigualdades y las situaciones de exclusión social asociadas a los procesos de formación. De hecho, tanto el mercado laboral como las organizaciones empresariales han venido demandado esta formación y certificación como un criterio básico en el reclutamiento de sus candidatos.

La certificación de competencias consiste en el reconocimiento formal de la capacidad demostrada de un individuo para realizar una actividad determinada. La culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias se realiza mediante la emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias.

El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredite estudios realizados, sino que constata una competencia demostrada y basada en una norma o estándar definido. En otras palabras, no consiste en una credencial académica de los estudios realizados, sino en una descripción de las competencias profesionales reales de la persona, sin determinar donde y cuando se hayan adquirido esas competencias (Ruiz Bueno, 2006).

El sistema de certificación permite a los potenciales empleados saber lo que se espera de ellos, a los empresarios conocer qué competencias están requiriendo en su empresa y a las entidades formadoras qué orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y de las competencias que posee para ello.

Para poder certificar una competencia, previamente, se debe realizar la evaluación del desempeño de la misma, es decir, hay que someter a la persona a un conjunto de pruebas relacionadas con las destrezas, las habilidades y las actitudes descritas en la norma, para cotejar el desempeño de las acciones en situaciones reales o simuladas de trabajo.

Por todo ello, las Universidades españolas valoran aquellos sistemas y procedimientos que puedan contribuir a la adquisición y evaluación de dichas habilidades. Uno de los beneficios, a priori, más visibles que, con la certificación de competencias de acción profesional, se consigue instaurar, además de los mencionados, es la veracidad de los conocimientos adquiridos en el ámbito de la informática, los idiomas y las competencias participativas y personales. Con ello, se erradica uno de los males endémicos del currículum vitae -CV-: la habitual falsedad de ciertos datos reflejados. En suma, todo aquello que se ponga en un currículum debería ser

susceptible de ser certificado/acreditado.

Seguidamente, analizaremos el concepto de competencia profesional, competencia transversal, para, a continuación, centrarnos en el paradigma español de certificación de competencias por excelencia: Certicap. A tal efecto, examinaremos su origen, concepto, la sugerente manifestación que supone en el ámbito de la autorregulación, la similitud funcional con otras figuras que operan exitosamente en el plano empresarial -normas ISO y normas UNE-, las iniciativas europeas similares. No perderemos de vista, naturalmente, el funcionamiento de esta novedosa herramienta así como los diversos escenarios en los que, en la actualidad, está disponible: informática, idiomas y competencias participativas y personales.

### Las competencias de carácter profesional

La gran transformación estructural de nuestros días provoca nuevas formas de producción. En consecuencia, los nuevos tipos de organización laboral inciden en la desaparición de las formas tradicionales de división de trabajo. La difuminación de las diferencias verticales y horizontales en el campo de las organizaciones conlleva nuevas formas de relacionarse en el puesto de trabajo. Debemos partir de que las competencias profesionales constituyen una parte esencial en el mundo laboral.

El conjunto o muestrario de definiciones sobre competencias, pone de relieve que el concepto de competencia sigue poseyendo un atractivo singular, en palabras de Le Boterf (1996), “la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo”. De manera que, en estos momentos, como destaca este autor, más que un concepto operativo es un concepto en vía de fabricación.

Es más, por encima de esta dificultad, es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de definición para nuestro cometido. Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hace capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de capacitación clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es ser capaz y otra bien distinta es ser competente, poseyendo distintas implicaciones idiomáticas.

Aún existe otro matiz diferenciador, en este punto, que distingue la capacidad de la competencia y que a simple vista puede resultar irrelevante. El saber hacer al que hacemos alusión no es un saber imitar, o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo –esto estaría más cercano a la capacidad– el saber que aludimos es un saber-actuar. Como destaca Le Boterf (1996) “hacer sin actuar es poner en práctica (poner en ejecución) una técnica o realizar un movimiento sin proyectar los sentidos y los encadenamientos que supone, mientras que el saber actuar pone un grupo de acciones, un conjunto de actos donde la ejecución de cada uno es dependiente del cumplimiento del todo o en parte de los otros”. La competencia, pues, exige saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. Incluso, desde esta óptica, puede llegarse a que el saber actuar sea el precisamente no actuar.

Una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir.

Señala el profesor Bisquerra (2004) que competencia es el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de eficacia.

Gallart y Jacinto (1997) determinan que la competencia profesional no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas, siendo una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. De este modo, las competencias, como conjunto de propiedades inestables que deben someterse a prueba, se oponen a las calificaciones que, en gran medida, eran medidas por el diploma y la antigüedad.

La competencia es una ampliación del concepto de capacidad y de cualificación, fruto de la rápida evolución técnica, en la organización del trabajo y en las actividades de planificación. Es un atributo relativo a los individuos y no al trabajo en sí mismo. Es bien sabido, en este sentido, que en todas las referencias cotidianas se evocan los conocimientos, destrezas y actitudes para desempeñar un puesto de trabajo.

Si tomamos en consideración el modelo alemán se observa que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).

En el modelo australiano la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una combinación tanto de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) como de tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Ser competente en el puesto de trabajo, entendiendo la competencia de acción profesional como la suma de competencias del trabajador esenciales para realizar correctamente la tarea profesional de hoy, es notablemente más complejo que antaño y otorga más poder al individuo. En este sentido, Delcourt (1999) se refiere a los nuevos tipos de organización del trabajo sobre las competencias de los trabajadores como puede observarse en la tabla 1.

Tabla 1  
Nuevos tipos de organización del trabajo sobre las competencias de los trabajadores.

<i>ANTES</i>	<i>AHORA</i>
<i>Organización jerárquica del trabajo.</i>	<i>La organización del trabajo incumbe también a los trabajadores.</i>
<i>Objetivos preestablecidos, responsabilidad limitada.</i>	<i>Participación en la concepción del proyecto.</i>
<i>Puestos predeterminados.</i>	<i>Flexibilidad en cuanto a actividades y funciones.</i>
<i>Comprensión limitada del proceso global del trabajo.</i>	<i>Comprensión del proceso completo del trabajo.</i>
<i>Trabajo fragmentado y especializado, tecnologías tradicionales.</i>	<i>Trabajo complejo con derivaciones horizontales y verticales; tecnologías nuevas y asistidas e informáticamente.</i>
<i>Gestión de flujos de producto en un entorno estable</i>	<i>Gestión de flujos de información en un entorno cambiante.</i>
<i>El trabajo parte de la fuerza física aplicada a materiales o a la manipulación objetos.</i>	<i>Que el trabajo parte de la información y de una labor intelectual; transferencia de informaciones.</i>
<i>Contacto físico con el producto o material.</i>	<i>Contacto con el producto o el material a través de los medios.</i>
<i>Competencias manuales, destreza y velocidad.</i>	<i>Velocidad intelectual en términos de percepción, reacción y coordinación.</i>
<i>Gestión de situaciones repetitivas y familiares y de problemas predecibles</i>	<i>Gestión individual en cada caso, en situaciones no habituales ni repetitivas, que requieren una acumulación de experiencia.</i>
<i>Predominio de los trabajadores manuales cualificados y especializados.</i>	<i>Predominio de los trabajadores cualificados, técnicos, ingenieros y personal de gestión.</i>
<i>El trabajo se efectúa con órdenes y especificaciones.</i>	<i>El trabajo requiere autonomía, iniciativa, responsabilidad y creatividad.</i>
<i>Trabajo controlado.</i>	<i>Trabajo auto controlado.</i>
<i>Separación de pensamiento y acción.</i>	<i>Pensamiento y acción integrados, mecanismos de resolución de problemas.</i>
<i>Trabajo pesado, en ocasiones peligroso y sucio.</i>	<i>Predominio del trabajo intelectual con situaciones de estrés.</i>
<i>Jornada laboral y planificación del trabajo fijos.</i>	<i>Autonomía y flexibilidad en la jornada y la planificación del trabajo.</i>
<i>Las personas se adaptan a los requisitos operativos de las máquinas.</i>	<i>Adaptación a los requisitos situaciones y relacionales.</i>
<i>Perfiles de competencias homogéneos y campos competencias estrechamente delimitados.</i>	<i>Competencias heterogéneas, gama diversificada de competencias, que incluyen competencias relacionales.</i>
<i>Posibilidad de sustituir a los trabajadores cualificados recurriendo al mercado externo.</i>	<i>Competencias específicas personales, movilidad dentro de la empresa.</i>
<i>Formación profesional y inicial mas una experiencia obtenida en el trabajo.</i>	<i>Formación inicial y a continuación formación continua o secuencial: implícita o explícita, formal o informal.</i>
<i>Clasificaciones ocupacionales fijas, en función de cualificaciones y experiencias.</i>	<i>Clasificaciones vinculadas a la adaptabilidad y la capacidad para asimilar nuevos conocimientos.</i>
<i>Remuneración vinculada a rendimiento y la productividad.</i>	<i>Remuneración vinculada a los riesgos y problemas por superadas y los objetivos alcanzados.</i>
<i>Nivel bajo de autorrealización.</i>	<i>Compromiso personal, se resalta la autorrealización</i>
<i>Sindicatos estructurados sector y clases.</i>	<i>Sindicatos profesionales y de empresa</i>

Las características de este nuevo paradigma, común a todos los profesionales, son:

- El grupo de trabajo como unidad básica, en contraposición a la individualidad de las situaciones profesionales anteriores.
- Carácter imprevisible de las operaciones a realizar en un puesto de trabajo, con el lógico incremento de la necesidad de resolver problemas in situ.
- Complejidad de las funciones a realizar, no sólo en las operaciones en sí, sino también en la toma de decisiones sobre el producto y gestión de la empresa.
- Aumento de la autonomía, frente al trabajo asignado en el modelo taylorista y fordiano.

Visto el concepto doctrinal de competencia cabe, seguidamente, referirse a la regulación legal de la misma a nivel español. Así, en desarrollo de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional, se instauró la estructura común de la ordenación académica de las enseñanzas profesionales, configuradas desde la perspectiva de la competencia profesional, con la finalidad de relacionar la formación profesional con el mundo productivo. Al amparo de esta norma, se publicaron los Reales Decretos por los que se establecen los títulos de formación profesional que configuran el actual catálogo de títulos, determinando en cada caso el perfil profesional, las competencias profesionales que lo integran, así como las enseñanzas y otros aspectos relativos a la ordenación académica. Posteriormente, el Real Decreto 777/1998, de 30 de abril, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo, completó la regulación del Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo. Según esta última norma –ya derogada–, por competencia profesional podía entenderse el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo. Aunque la definición está presente en una norma no vigente, en la actualidad, continúa siendo plenamente válida.

La competencia supone un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que son personales y se complementan entre sí (Segal, 2007). Por otro lado, la adquisición, transmisión y realización de las competencias está presente tanto en los procesos formales como en procesos informales de la vida cotidiana o profesional.

La competencia de acción profesional se presenta como una suerte de combinación de competencias que, a su vez, alude a diversos órdenes de la persona:

1. Competencia técnica: conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (saber).
2. Competencia metodológica: formas metodológicas de proceder en el trabajo (saber hacer).
3. Competencia participativa: pautas y formas de comportamientos individuales y colectivos (saber estar).
4. Competencia personal: formas de organización e interacción (saber ser).

### Las competencias de carácter transversal

Las competencias transversales son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de profesiones que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y valores.

Una manera más amplia de definir las competencias transversales es entendiéndolas como un conjunto de habilidades de amplio alcance que afectan a distintas clases de tareas y que se desarrollan en situaciones distintas, por lo que son ampliamente generalizables y transferibles, dando como resultado una ejecución profesional eficaz.

Son las competencias que responden a las nuevas alfabetizaciones, que incluyen manejo de equipos de informática, idiomas y otras habilidades y actitudes que permiten a la persona ser multifuncional. Pueden tener base científica, tecnológicas o hacer referencia a rasgos de personalidad o a actitudes.

Una vez conceptualizadas las competencias genéricas o transversales, el siguiente paso es determinar los métodos para su evaluación. Tradicionalmente el análisis de las competencias han sido patrimonio de la psicología del trabajo y específicamente, se han utilizado en los procesos de selección de personal. Rodríguez (2008) propone un conjunto de técnicas utilizadas en la valoración de las competencias genéricas: test; inventarios de personalidad; cuestionarios de autoevaluación; inventarios de intereses profesionales; entrevista; análisis de la experiencia; pruebas de grupo; balance de competencias; portafolios.

No obstante, en los últimos años, presionados por las demandas empresariales, de los egresados y de sus familias en relación con la empleabilidad de los titulados, se están generando nuevos métodos de evaluación y certificación. El más conocido y significativo por el momento en nuestro país es la prueba que se realiza gracias a la investigación aplicada del Instituto de Ingeniería del Conocimiento de la Universidad Autónoma de Madrid.

El método propuesto es la firma de convenios con determinadas universidades en las que es posible realizar un examen presencial de evaluación y certificación de un conjunto de competencias. Existen dos tipos de pruebas disponibles: la CPP y la CPP ampliada que evalúan las Competencias Profesionales y Personales. Los indicadores de medida de ésta última son: resistencia al estrés; ajuste emocional; extraversión; cordialidad; responsabilidad ante éxitos; responsabilidad ante errores y fracasos; responsabilidad; capacidad de reacción; proactividad; objetivos retadores; solución de problemas al cliente; capacidad de adaptación; participación activa en el equipo; compromiso con el equipo; resolución de conflictos en el equipo; compartir información con el equipo; asunción rol de líder; dirección de personas; transmisión de información a colaboradores; desarrollo de personas II; análisis; síntesis; apertura a la experiencia; razonamiento general; razonamiento verbal; y razonamiento numérico.

Certicap como paradigma de referencia : origen

Universia es una empresa privada, promovida por el Banco Santander, en la que todas las Universidades Españolas son accionistas. Su principal actividad es la creación de un sistema de cooperación universitaria sustentado en un portal de internet dedicado y a la

realización de servicios para el colectivo universitario.

Entre sus actividades inició en 2002 las gestiones necesarias para la creación de un sistema de certificación universitaria de competencias que se denominó Certicap. Desde entonces, Universia trabajó activamente en el desarrollo del mencionado sistema, siendo varias las Universidades que suscribieron el convenio regulador de la utilización del mismo. Pese al esfuerzo realizado por Universia durante estos años –que ha de valorarse muy positivamente–, el proyecto, lamentablemente, no alcanzó el consenso necesario ni los objetivos inicialmente previstos. Las razones por las que, quizás, no llegó a consolidarse pudieron estribar en que se otorgaba una certificación universitaria desde un ámbito institucional, siendo un proyecto quizás muy avanzado para el tiempo en el que se creó.

Esta valoración es compartida por los órganos de dirección de Universia, decidieron no dar más continuidad al proyecto, poniendo a disposición de las Universidades cualquier experiencia que, en este sentido, pudiera resultarles de utilidad, dando, de esta manera, paso a la que sería una segunda etapa. De este modo, las Universidades tomaron, por decirlo coloquialmente, las riendas del sistema, asumiendo cada una de ellas la gestión independiente del mismo. En el nuevo escenario, desempeña una función coordinadora la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).

Por lo tanto, podemos distinguir dos grandes etapas, una primera en la que Universia gesta Certicap, mientras que en la segunda son las propias Universidades las que toman el protagonismo.

Así, A finales de 2009, la CRUE nombra a Francisco José Martínez López, Rector de la Universidad de Huelva, responsable de la puesta en práctica de la Plataforma de Certificaciones Universitarias. Esta última, que estará enmarcada en el Espacio europeo de Educación Superior, sirve para promover tres competencias transversales que se suelen exigir para cualquier titulado universitario (idiomas, informática y habilidades participativas y personales). El alumno podrá obtener estos certificados antes de ser universitario lo que es, si cabe, una ventaja añadida.

Debemos poner de manifiesto que cada una de las Universidades goza de plena autonomía e independencia en la gestión de Certicap. En todo caso, para el ejercicio de la función coordinadora de la CRUE, se constituyó el 30 de junio de 2010 el Comité Ejecutivo de Certiuni, del que se derivó la creación de un Comité de Desarrollo, similar a la que, en su momento, existió en el caso de Certicap. La finalidad principal de este último es analizar, valorar y consensuar los distintos sistemas de evaluación que se integran en el sistema, para garantizar la calidad y homogeneidad de las pruebas.

La puesta en práctica de esta nueva plataforma pone de manifiesto, entre otros extremos, que la Universidad cree en el binomio Universidad-Sociedad, poniendo a disposición de las empresas tal herramienta con la finalidad de que se beneficie de la misma.

## Concepto

En términos generales, en una primera aproximación, cuando hablamos de sistemas de acreditación nos referimos a los procesos de evaluación en virtud de los cuales se identifica, se reconoce y se certifica que una persona posee determinadas competencias, independientemente de cómo se han adquirido. En el caso de Certicap, permite a cualquier persona que lo desee, sea universitario o no, acreditar sus conocimientos en informática, idiomas, competencias participativas y personales para obtener un informe de sus habilidades en dichos ámbitos.

Antes de ocuparnos de la materia central del presente apartado, debemos aludir a un aspecto terminológico y es qué vocablo resulta más adecuado para referirnos al tema que analizamos. Somos conscientes de que nos encontramos, en todo caso, ante una cuestión que no resulta, en absoluto, pacífica, pues la denominación más oportuna parece depender del contexto y del país. Mientras en Francia se habla más de validación, refiriéndose, a tal efecto, a *Validation des Acquis Professionelles*, VAP (Kirsch, 2002), otros lo hacen sobre acreditación de competencias profesionales y otros de certificación. En el Reino Unido, cuando se definen las iniciativas de evaluación de la experiencia y el aprendizaje previo, se alude al término acreditación de la experiencia (*Accreditation of Prior Learning/APL*) (Colardyn y Bjornavold, 2005).

Conviene insistir en que Certiuni, a nuestro juicio, es un sistema más de acreditación que de certificación. Ello debido a que, en primer lugar, debemos preguntarnos qué podemos entender por sistema de acreditación. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la voz acreditar tiene varias acepciones, entre otras: a) hacer digna de crédito alguna cosa, probar su certeza o realidad; b) dar seguridad de que alguna persona o cosa es lo que representa o parece; c) dar testimonio en documento fehaciente de que una persona tiene facultades o está facultada para algo. Por lo que vemos, se trata de una expresión que nos habla de probar algo, certificarlo documentalmente, lo que se supone debe hacer una persona autorizada para ello. En este sentido, acreditar se puede entender como la tarea que realiza el notario o el intérprete jurado, que dan fe de algo y lo certifican, para lo que previamente han tenido que realizar las correspondientes averiguaciones.

Para comprender mejor lo que decimos y el alcance de los sistemas de acreditación es imprescindible acudir a los conceptos tradicionales de educación formal, no formal e informal. La distinción que suelen hacer los pedagogos entre estos tres conceptos puede consultarse, entre otros autores, en Coombs (1971), Touriñan (1983) y García Carrasco (1988). En síntesis, la educación formal se refiere a un tipo de educación intencionalmente educativa y sistemática, que, además, es regulada legalmente por las autoridades educativas, de modo que finalmente se sanciona con un título oficial. Sin embargo, cuando estamos ante actividades intencionalmente educativas y sistemáticas, pero que se desarrollan fuera del marco legalmente establecido por las autoridades educativas, nos referimos a la educación no formal. Finalmente, hablamos de educación informal cuando se producen cambios educativos a través de actividades que se han podido realizar sin una intencionalidad educativa expresa y de forma asistemática. En tales casos, lo educativo acontece de forma indiferenciada y subordinada, como subproducto de unas actividades que tenían otras explícitas finalidades. Así, pues, haciendo uso de estos conceptos,

la acreditación nos remite a la evaluación de los aprendizajes, así como su reconocimiento y certificación en el sistema educativo formal o no formal, independientemente de que se hayan adquirido mediante sistemas formales, no formales e informales. Desde el punto de vista de la educación, acreditar es un juicio, elaborado por profesionales de la educación, acerca del potencial educativo que un individuo ha podido acumular en su vida, independientemente del modo cómo se ha adquirido.

Vamos a hablar de acreditación en sentido amplio, entendiendo que se trata de un proceso, o un tipo de intervención educativa, consistente en que, mediante una evaluación, se reconocen determinadas competencias y, a continuación, se certifican esas competencias en base a un determinado currículo y correspondiente título o certificado.

Dicho de otro modo, acreditar significará evaluar los aprendizajes que se hayan podido acumular a lo largo de la vida, sean aprendizajes que se han obtenido mediante enseñanzas formales o mediante enseñanzas no formales o también mediante sistemas más informales como la experiencia, la autoformación, etc. Si, como consecuencia de esta evaluación, se constata que una persona adulta posee las competencias que se han definido en algún currículo de formación para la obtención de un título, entonces a esa persona se le acredita (se le reconoce y se le certifica) que posee tales aprendizajes, lo que le dará derecho a la adquisición de dicho título o parte del mismo.

Otros autores hablan de la certificación, como Bertrand (2000), que la define como el proceso a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada. Se trata, por ello, de la certificación de unas cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje. El citado autor insiste en la necesidad de diferenciar la acreditación, más utilizada en el contexto norteamericano, de la certificación y la validación. Considera que la certificación se asocia generalmente a un proceso de reconocimiento de las competencias obtenidas a través de un sistema de aprendizaje formalizado, mientras que la validación se refiere al reconocimiento de los logros menos normalizados y más diversos de los adultos. La certificación propiamente debería responder a diversos objetivos que afectan en distinto grado a las personas, pero también a las empresas y a la sociedad.

Otra de las ideas, en relación con la certificación, es la que nos plantea Medina (2005), que aboga por la utilización del término de acreditación para referirse a la evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales e informales como la experiencia. Una evaluación que debe constatar que la persona posee las competencias necesarias, definidas previamente para la obtención de un título, dando lugar a la correspondiente certificación.

En algunos trabajos realizados en el contexto español, concretamente el proyecto ERA, (2004), se distingue entre reconocimiento, evaluación y acreditación. De hecho, sí que podemos constatar que en nuestro contexto, porque así aparece en la mayoría de trabajo y de textos legales, se apuesta por el término de acreditación como proceso que permite evaluar y reconocer las competencias de una persona, sea cual sea su forma de adquisición, teniendo como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. En todo caso, el

uso del término de certificación está más vinculado a la emisión de un documento, certificado, emitido por un organismo nacional.

Podemos decir que existe una clara distinción entre evaluación, reconocimiento de las competencias y su acreditación-certificación. Si bien la evaluación es el proceso previo para llegar al reconocimiento de las competencias, que se ha de realizar en base a un referente, la acreditación y la certificación implican el juicio y mérito acerca de esas competencias, por parte de un organismo público, que da testimonio y verifica esas competencias adquiridas, otorgando, en su caso, un certificado con la validez correspondiente. En este sentido, no podemos hablar de acreditación y certificación si no existe ese reconocimiento por parte del organismo público con el correspondiente diploma o certificado.

Hecha tal precisión, debemos anticipar que, en ocasiones, emplearemos de manera indistinta los términos acreditación y certificación, siendo conscientes que Certicap debe, en todo caso, englobarse en el ámbito de la acreditación.

El sistema de certificación de competencias de acción profesional otorga un certificado con valor internacional, avalado por ciertas empresas de renombre y emitido por las Universidades españolas. Es el resultado del trabajo realizado por diferentes especialistas de Universidades, que han desarrollado un sistema que atiende a las exigencias de rigor científico y altura intelectual propias de las instituciones universitarias. Asimismo, aspira a convertirse en el sistema de certificaciones común a todo el Espacio Europeo y en el Iberoamericano.

El sistema que analizamos tiene en cuenta la demanda, cada vez más importante, de empresas y organizaciones que valoran una información objetiva sobre las competencias de desarrollo profesional que se han ido adquiriendo de manera transversal a lo largo del tiempo.

Su objetivo es facilitar la posibilidad de obtener una certificación que acredite que, quien la posea, ha adquirido unas habilidades o ha demostrado un nivel de aptitud suficiente en el manejo de herramientas complementarias a los conocimientos cuya competencia ya asegura la Universidad en sus titulaciones.

La certificación de competencias transversales, en la actualidad, actúa, como hemos anticipado, en tres ámbitos diversos: informática, idiomas, competencias participativas y personales. El espectro de competencias sobre los que, por ahora, Certicap opera es, como vemos, limitado, pues se reduce a las tres mencionadas. Esto no excluye, sin embargo, para que tal sistema amplíe su radio de acción a otros escenarios diversos. En todo caso, debemos advertir que nos encontramos ante las tres modalidades de competencias, hoy día, más demandadas, cubriéndose, de esta manera, la demanda de certificación imperante.

#### 4 Novedosa manifestación de la autorregulación del sector

La autorregulación es la acción y el efecto de reglamentarse por sí mismo. Dicho de otra forma, tal opción pasa por la ordenación de una determinada materia –en nuestro caso la certificación de competencias profesionales- por parte de los agentes que interactúan en la misma.

La autorregulación, en la actualidad, se presenta como una fórmula novedosa y, por sus ventajas, con claras perspectivas de futuro. El interés que actualmente suscita estriba en que los efectos de alguna de sus fórmulas más características están rebasando la órbita privada en la que, en origen, se gestan para alcanzar una dimensión pública.

La certificación de competencias representa un claro ejemplo de autorregulación de los diversos agentes que en tal escenario interactúan (Universidades, empresas, potenciales empleados, y el propio Ministerio de Educación). Se trata de un ámbito en el que confluyen los intereses del sector público y privado que, conscientes de las necesidades actuales, decidieron poner en práctica esta novedosa herramienta.

#### Similitud funcional con otras figuras afines

La certificación de personas constituye un fenómeno que, en el caso de España, se encuentra en una fase incipiente. En todo caso, teniendo en cuenta el camino que, hasta el momento, ha recorrido, pueden establecerse ciertos paralelismos con otras figuras con fines parcialmente similares. Nos referimos a las normas ideadas para la certificación empresarial en numerosos ámbitos. Cabe incidir en que, en ambos casos, estamos ante escenarios que son posibles gracias al mencionado fenómeno de la autorregulación de los agentes que en esos ámbitos interactúan.

Una nota común observable tanto en el caso de la certificación de personas como de empresas viene determinado por el hecho de que los estándares en los que se fundamentan deben estar constantemente actualizados y ampliados por un organismo técnico dedicado a ello.

Por lo que al origen de la certificación empresarial se refiere, cabe determinar que el surgimiento de las comunidades de comercio, aunado al problema de la fiscalización de la calidad de los productos, provocó el nacimiento de órganos reguladores y normalizadores internacionales, como el International Standard Organization –ISO–, con la finalidad de establecer estándares internacionales mínimos de calidad de los productos en el comercio internacional.

La certificación de la calidad de los productos pasó a ser exigida por los compradores cada vez más exigentes, volviendo casi obligatorio el empleo de las normas. De esta manera, se fueron desarrollando normas internacionales, tanto en relación con la calidad como con los requisitos de seguridad, e incluso exigencias de respeto hacia el medio ambiente.

Las crecientes exigencias de calidad en relación con los productos generaron también la preocupación por la calidad de los servicios, y, por extensión, con la calidad de la mano de obra. Las normas ISO 14000 internacional y BS 8800 europea –versión comunitaria de la norma ISO 14000–, se dictaron con el objetivo que las actividades operacionales se desarrollasen en forma de preservar, respectivamente, el medio ambiente y la seguridad y salud de los trabajadores. Como consecuencia de esas normas, las empresas fueron obligadas a tomar iniciativas para capacitar mejor a sus empleados y asegurarles una certificación.

Con el paso del tiempo, han surgido puntos de encuentro entre la certificación de empresas y la certificación de personas, dado que se han creado normas ISO que, precisamente, operan en tal ámbito. En efecto, la ISO 17024:2003 es la normativa internacional para organizaciones y entidades en busca de reconocimiento internacional en materia de certificación de individuos. Se aplica a cualquier disciplina cuando se desee demostrar competencia de los individuos bajo certificación. Requiere que tanto la organización que opera bajo la gestión de certificación de personas tanto como las personas certificadas demuestren competencia.

### Iniciativas europeas parcialmente similares

Las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de una profesión no siempre se aprenden en el sistema educativo reglado. En numerosas ocasiones se desarrollan en los puestos de trabajo, si son adecuados para ello.

La rápida transformación tecnológica, económica y social producida en la década de los ochenta obligó a los profesionales a adaptarse al sistema a través de la adquisición de nuevas competencias, que los empleadores desean que sean acreditadas para facilitar el proceso de inserción laboral.

Por todo ello, en la década de los noventa, ciertos países desarrollaron un sistema nacional de cualificaciones basados en competencias. La creación del sistema casi siempre nació vinculado al sistema de formación, pero, en su gran mayoría, evolucionó hacia la independencia del sistema formativo, para reconocer las competencias requeridas por el mercado laboral, categorizadas por los propios agentes sociales o las empresas a través de las asociaciones profesionales.

El primer país que lo puso en funcionamiento fue el Reino Unido. En el mismo se pretendió reconocer las competencias profesionales con independencia de cómo, cuando y dónde se adquirieron, facilitar la movilidad de los trabajadores y mejorar la formación en las áreas que presentaban déficit.

En la actualidad, hay numerosos proyectos relacionados con el desarrollo y certificación de competencias profesionales; algunos de ellos con trascendencia en todos los países de la Unión Europea. Entre los más cercanos al proyecto CERTICAP, destaca el Currículum Vitae Europeo.

El CV europeo es una iniciativa para asegurar la transparencia y el reconocimiento en materia de cualificaciones y competencias, a la vez que facilita la movilidad de los trabajadores europeos evaluando de manera homogénea el conocimiento adquirido.

Esta iniciativa europea tiene importancia respecto al proyecto que nos ocupa porque ayuda al proceso de certificación de competencias transversales, proporcionando un instrumento válido en toda la Unión Europea que las pone de manifiesto.

Consiste en adoptar un sistema único para la elaboración del currículum y que está a disposición de todos los interesados a través de la página Web de CEDEFOP: <http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp>.

El CV europeo, disponible tanto en formato electrónico como en papel impreso, comienza con la información sobre aspectos personales e incluye las secciones relativas a la experiencia laboral y al nivel de estudios y formación que se han adquirido. Este modo de evaluar las competencias viene recomendado por la Comisión Europea en un documento, de 11 de marzo de 2002, relativo a un modelo europeo común de CV.

### Funcionamiento del Sistema de Certificación Universitaria

El sistema comienza con el nombramiento del profesor responsable de la Universidad en la que Certiuni va a ponerse en práctica. Este podrá, a su vez, designar uno o varios profesores coordinadores en función a diversos criterios –campus, competencias u otros– que serán los encargados de realizar el control, supervisión y certificación de las pruebas de evaluación que se realicen en la Universidad, debiendo facilitar todos los medios técnicos necesarios.

El profesor responsable dispondrá de una aplicación electrónica que le permitirá controlar el sistema. En la misma podrá: especificar los posibles lugares donde se celebrarán las pruebas; dar de alta o cambiar los datos de los profesores coordinadores de su Universidad; establecer las pruebas de evaluación a realizar, determinando las fechas y horas de las mismas; crear las convocatorias; controlar las pruebas; y facilitar las certificaciones acreditativas de la realización de las mismas.

Tras referirnos a los requisitos de índole logística en la propia Universidad, cabe, a continuación, detenernos en el potencial usuario del sistema. Éste, previa inscripción, podrá someterse a certificación de las competencias en las que esté interesado.

La prueba será presencial, en una Universidad, en las fechas programadas. El certificado de competencia de acción profesional será expedido en la Universidad en la que se realice la evaluación.

Al hacer la inscripción, con un mínimo de 72 horas de antelación a la fecha de examen, el usuario completará electrónicamente un formulario con sus datos personales y elegirá, en las fechas y horas disponibles –que presentarán carácter periódico–, el lugar de realización de la evaluación –en las instalaciones habilitadas por la Universidad–, debiendo, asimismo, abonar la cantidad económica establecida. Deberá presentarse en el lugar convenido, en el día y hora fijado, para la realización presencial de la prueba valiéndose de herramientas virtuales.

El coordinador, al inicio de la prueba, previa identificación personal –fundamentalmente en virtud de la exhibición de DNI– entregará a cada aspirante dos documentos. En el primero, constarán las claves electrónicas de acceso, mientras que el segundo será la hoja de asistencia, con la que solo se acreditará la presencia en la realización de la prueba. Posteriormente, el interesado introducirá los datos de acceso, en el ordenador (con conexión a Internet) que le haya sido asignado, visionando las instrucciones para efectuar la prueba –sin perjuicio

de que también serán advertidas por el coordinador-. El resultado final podrá visionarse tras contestar a todas las preguntas o expirar el tiempo máximo fijado. En caso de superar el examen se expedirá el correspondiente diploma que así lo certifique. Tal dato podrá hacerse constar en el currículum vitae del interesado. Todo cuanto comentamos puede verse en la siguiente imagen (figura 1).



Figura 1  
Descripción gráfica del proceso.

### Competencias susceptibles de certificación Informática

En esta competencia diferenciaremos entre aplicaciones de usuario de oficina (ofimática) y aplicaciones de informática profesional. En el caso de ofimática pretendemos que la certificación acredite la competencia de acción profesional en el manejo de sistema operativo, herramientas de ofimática e información y comunicación.

En esta primera fase, en la que actualmente nos encontramos, se certificará Windows XP y Vista, Microsoft Office XP y Vista –Word, Excel, Access y PowerPoint- e Internet. En una segunda fase, se certificará software de libre distribución.

Para la certificación en el ámbito que estudiamos se ha celebrado un acuerdo con el Proyecto Universidad Empresa (PUE), que es una empresa fundada en el año 1998, que nace bajo un acuerdo de colaboración con la Universitat Politècnica de Catalunya. PUE ofrece a las Universidades la posibilidad de cualificación de los alumnos mediante las certificaciones oficiales de las principales multinacionales del sector tecnológico –así, entre otros, Microsoft, Oracle, Cisco Systems, Hewlett Packard, SAP, Sun Microsystems, IBM, Bea Systems, Computer Associates, Software AG-. Su credibilidad ha hecho que sea la única entidad en España que dispone de acuerdo con todos los fabricantes de informática –en algunos casos en exclusiva-.

En cuanto a la descripción de las pruebas, cabe decir que se trata de pruebas de corrección automática. Existe la posibilidad de realizar tres intentos de respuestas para cada pregunta. Al finalizar la prueba el examinado puede conocer los errores cometidos. Finalmente, debemos advertir que para conseguir superar la prueba deberá contestarse correctamente al 70% de las preguntas formuladas en bloque y a un 20% en cada tema.

## Idiomas

Para la evaluación y certificación de competencias en idiomas se ha optado por un producto que ya existe en el mercado. La Universidad de Salamanca, dentro de un consorcio Europeo, ha desarrollado Business Language Testing Service -BULATS-, un sistema de exámenes multilingües para empresas y entidades que necesitan un método práctico y fiable para evaluar los conocimientos de idiomas de sus empleados, personal en formación y trabajadores potenciales.

Este sistema está diseñado, para responder a las necesidades de las empresas, por prestigiosos centros europeos de formación en lenguas, con una larga experiencia en evaluación lingüística. Evalúa las habilidades comunitarias necesarias en situaciones profesionales reales. A diferencia de otros métodos de evaluación, permite valorar las cuatro áreas de conocimiento lingüístico (comprensión auditiva, lectura, expresión oral y escrita) en cuatro idiomas, y da la oportunidad de establecer comparaciones y estándares a nivel internacional. Goza, además, de dos caracteres destacables:

1. Una gama de pruebas lingüísticas multinivel en cuatro idiomas: inglés, francés, español y alemán, con una administración flexible que permite obtener resultados inmediatos.
2. La garantía de calidad y prestigio del grupo que ha creado BULATS: Alliance Francaise -test en francés-, Goethe Institut -test en alemán-, Cambridge University -test en inglés- y la Universidad de Salamanca- test en español.

Las pruebas indicadas han sido elaboradas para responder a las normas oficiales europeas (Marco Europeo de Referencia del Consejo de Europa), de forma que ayude al establecimiento de estándares europeos, que resultará de especial utilidad para empresas con presencia en diferentes países. No obstante, su principal utilidad inicial será la certificación exigida en la mayoría de los títulos de Grado y Máster adaptados al Espacio Europeo de Educación superior que se imparten en España.

En cuanto a las características generales de las pruebas nos referiremos a algunas de ellas. Así, nos encontramos ante un examen informatizado cuya duración máxima es de 75 minutos, que opera en base a combinaciones de preguntas siempre diferentes –que toma de la base de datos en la que existen más de 700-. Un dato relevante es que las cuestiones se adaptan al nivel del candidato, comenzado en todos los supuestos en el mismo nivel de dificultad. A medida que cada aspirante avanza en la realización de la prueba, el ordenador selecciona la pregunta siguiente en función de la respuesta dada a la pregunta anterior, de tal forma que el propio examen se hace progresivamente más fácil o más difícil hasta que el sistema determina que el candidato ha alcanzado un nivel consistente.

## Competencias participativas y personales

Se compone de un completo conjunto de pruebas informatizadas, basadas en diferentes metodologías, que cubren el amplio abanico de variables (denominadas habitualmente competencias o habilidades) utilizadas en las organizaciones para predecir el alto rendimiento de los profesionales tanto para evaluación interna como para los procesos de selección.

Las pruebas han sido desarrolladas por el Instituto de Ingeniería del Conocimiento de la Universidad Autónoma de Madrid, que cuenta con amplia experiencia en la investigación y el desarrollo de aplicaciones para Capital Humano, con productos similares implantados en empresas del ámbito nacional e internacional.

El objetivo principal es detectar el potencial de las personas evaluadas en el conjunto de habilidades y características de comportamiento que las compañías más demandan actualmente.

Existen dos modalidades distintas que, seguidamente, analizaremos. Cada una de ellas presenta caracteres diversos.

En primer lugar, la prueba de competencias participativas y personales simple cuya duración es de 1,5 horas. Mide las competencias personales, de gestión y el potencial de aprendizaje. Tiene en cuenta 6 tareas sobre un total de 12 indicadores posibles (ver tabla 2).

Tabla 2  
Prueba de competencias participativas y personales simple.

Área o Módulo	Indicadores asociados
Competencias personales	Ajuste emocional
	Extraversión
	Cordialidad
Competencias de gestión	Apertura a la experiencia
	Responsabilidad
	Responsabilidad ante los éxitos
	Responsabilidad ante los fracasos
	Objetivos retadores
Competencias de potencial de aprendizaje	Solución de Problemas al cliente
	Participación activa en el equipo
	Capacidad de Análisis
	Razonamiento general

En segundo lugar, la prueba de competencias participativas y personales ampliada cuya duración es de 4,5 horas. Mide las competencias personales, de gestión y el potencial de aprendizaje –que son aquellas que, precisamente, se evalúan simplificadaamente en el caso de la modalidad anterior-, emprendedoras, relación y participativas. Tiene en consideración 14 tareas sobre un total de 26 indicadores.

Mediante esta prueba se miden veintiséis componentes de comportamiento, que constituyen aspectos más moleculares que las variables denominadas competencias. Estos componentes comportamentales tienen su paralelismo con las denominadas facetas que dotan de sentido a los amplios factores evaluados por otros tests. Todo ello puede verse en la tabla 3 que reflejamos seguidamente.

Tabla 3  
Prueba de competencias participativas y personales.

Área o Módulo	Indicadores asociados
<b>Competencias personales</b>	<b>Resistencia al estrés</b>
	Ajuste emocional
	Extraversión
<b>Competencias emprendedoras</b>	Cordialidad
	<b>Responsabilidad ante errores y fracasos</b>
	<b>Responsabilidad/ Responsabilidad ante los éxitos</b>
	Capacidad de reacción
	Proactividad
	Objetivos retadores
	Solución de problemas al cliente
<b>Competencias de relación y participativas</b>	Capacidad de adaptación
	Participación activa en el equipo
	Compromiso con el equipo
	Resolución de conflictos en el equipo
<b>Competencias de gestión</b>	Compartir información con el equipo
	Asunción rol de líder
	Dirección de personas
	Transmisión de Información a colaboradores
	Desarrollo de personas II
<b>Competencias de potencial de aprendizaje</b>	Capacidad de Análisis
	Capacidad de Síntesis
	Apertura a la experiencia
	Razonamiento general
	Razonamiento verbal
	<b>Razonamiento numérico</b>

Hay cuatro tipos de ejercicios:

1. Tareas de bandeja de trabajo: en las que el evaluado debe gestionar su tiempo y sus acciones para llegar a un resultado final.
2. Tests situacionales: basados en incidentes críticos ante los que el evaluado debe tomar una decisión.
3. Tests de ejecución de tareas: en las que se evalúa de manera enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado.
4. Tests de potencia: son pruebas de rendimiento máximo para evaluar aptitudes mentales o cognitivas.

## Conclusiones

La certificación de competencias consiste en el reconocimiento formal de la competencia demostrada de un individuo para realizar una actividad determinada. Es la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias.

El sistema de certificación permite a los potenciales empleados saber lo que se espera de ellos, a los empresarios conocer qué competencias están requiriendo en su empresa y a las entidades formadoras qué orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y de las competencias que posee para ello.

Para poder certificar una competencia, previamente, se debe realizar la evaluación del desempeño de la misma, es decir, hay que someter a la persona a un conjunto de pruebas

relacionadas con las destrezas, las habilidades y las actitudes descritas en la norma, para cotejar el desempeño de las acciones en situaciones reales o simuladas de trabajo.

El paradigma español de certificación de competencias por excelencia en la actualidad es Certicap (hoy Certiuni). Hemos analizado, con detalle, su origen, concepto, la sugerente manifestación que supone en el ámbito de la autorregulación, la similitud funcional con otras figuras que operan exitosamente en el plano empresarial -normas ISO y normas UNE-, y las iniciativas europeas similares. No hemos perdido de vista, naturalmente, el funcionamiento de esta novedosa herramienta así como los diversos escenarios en los que, en la actualidad, está disponible: informática, idiomas y competencias participativas y personales.

### Referencias

- BERTRAND, O. (2000) Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales, OEI, Madrid.
- BISQUERRA, R. (2004) "Competencias emocionales y educación emocional". En IV Jornadas Técnicas de Orientación Profesional, Consejo Aragonés de Formación Profesional, Zaragoza.
- BUNK, G.P. (1994) "La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA", Revista Europea de Formación Profesional, núm. 1, pp. 8-14.
- COLARDYN, D. BJORNAVOLD, J. (2005) The Pearnig continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning, CEDEFOP, Luxemburgo.
- COOMBS, F. (1971) La crisis mundial de la educación, Península, Barcelona.
- DELCOURT, J. (1999) "Nuevas presiones a favor de la formación en la empresa", Formación Profesional, núm. 17, pp. 3-14.
- DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL E INNOVACIÓN EDUCATIVA (2004) Memoria final del proyecto ERA. Proyecto experimental para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales, Ministerio de Educación y Deporte, Madrid.
- GALLART, M. A. y JACINTO, C. (1997) "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo". En GALLART, M.A. y BERTONCELLO, R. Cuestiones actuales de la formación, Cinterfor, Montevideo.
- GARCÍA CARRASCO, J. (1988) "Agentes de la educación formal, no formal e informal". En Symposium Internacional de Filosofía de la Educación, Bellaterra.
- GRUPO TÉCNICO DE TRABAJO DEL PROYECTO ERA (2004) "El proyecto ERA y la validación de los aprendizajes no formales e informales", Diálogos. Educación y Formación de Personas Adultas, núm. 39-40, pp. 65-73.
- KIRSCH, E. (2002) "Evaluar la experiencia adquirida. Entre normas de certificación y singularidad de los itinerarios profesionales", Boletín Cinterfor, núm. 152, pp. 89-97.
- LE BOTERF, G. (1996) De la compétence a la navigation professionnelle, Editions d'Organisation, París.
- MEDINA FERNÁNDEZ, O. (2006) "Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica", Revista Educar, núm. 38, pp. 105-131.
- MEDINA, O. (2005) "Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica". En TEJADA, J. NAVIO, A. FERRANDEZ, E., IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos Escenarios de Trabajo y Nuevos Retos en la Formación. Libro de actas, Tornapunta, Madrid.
- RODRÍGUEZ, M. L. (2008) Evaluación, Balance y Formación de competencias laborales transversales, Laertes, Barcelona.
- RUIZ BUENO, C. (2006) "La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate", Revista Educar, núm. 38, pp. 133-150.
- SANZ, F. (2007) "Pensar la relación entre experiencia y aprendizaje", Revista Miscelánea Comillas, Vol. 65, núm. 126, pp. 237-265.
- TOURINÁN, J. (1983) "Análisis teórico del carácter formal, no formal e informal de la educación", Papers d'Educació, núm. 1, pp. 105-127.
- SEGAL, E. (2007) "Dépasser l'opposition entre substantialisme et relativisme dans l'analyse de la qualification et de la compétence". En DURAND, J. P. y GASPARINI, W. (Coords.), Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques, Octarès, París, pp. 176-185.

## DATOS DE LOS AUTORES

David López Jiménez  
Ministerio de Educación y Ciencia (España)  
Grupo de Investigación GITICE  
dlopez3@us.es

Francisco José Martínez López  
Universidad de Huelva (España)  
francis@uhu.es