



Co-funded by  
the European Union



**2022-1-FR01-KA220-VET-000088272**

**Creación de entornos de aprendizaje en el lugar de trabajo más  
inclusivos y de apoyo para estudiantes poco cualificados  
mediante la capacitación en habilidades de preparación para el  
trabajo a través del aprendizaje transformador**

**Paquete de trabajo 4.**

**Documento de referencia para respaldar las políticas de  
certificación y acreditación de competencias de preparación  
para el trabajo a través del aprendizaje transformador**

Autor:	Fecha:
Gobierno de la India	Enero de 2025



## **Tabla de contenido**

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Revisión de los Informes de Análisis Comparativo.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Habilidades de preparación para el trabajo: definiciones y categorías</b>	
<b>2.2. Enfoque específico por país</b>	
<b>2.3 Marcos legislativos y regulatorios</b>	
<b>2.4. Desafíos y limitaciones</b>	
<b>2.5 Metodologías para la determinación de competencias clave</b>	
<b>2.6 Medidas de garantía de calidad</b>	
<b>2.7 Certificación y movilidad internacional</b>	
<b>3. Revisión general de las fases de pilotaje del proyecto B-COMP.....</b>	<b>11</b>
<b>4. Herramientas y recomendaciones para implementar los resultados del proyecto B-COMP.....</b>	<b>13</b>
<b>4.1. CV Europass</b>	
<b>4.2. Microcredenciales</b>	
<b>4.3. Credenciales digitales</b>	
<b>4.4. Estrategias de implementación para la certificación y acreditación en el aprendizaje basado en el trabajo</b>	
<b>5. Conclusión.....</b>	<b>17</b>
<b>6. Referencia.....</b>	<b>19</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Este documento constituye una referencia integral destinada a promover políticas de certificación y acreditación para el desarrollo de habilidades de preparación para el trabajo a través del aprendizaje transformador en contextos de aprendizaje basado en el

trabajo. Este documento integra la retroalimentación adquirida durante las fases piloto del proyecto B.COMP, asegurando su alineación con las necesidades del mundo real de los estudiantes, las instituciones educativas, los responsables de las políticas y los organismos intermediarios.

La audiencia principal de este documento incluye a los formuladores de políticas, proveedores educativos, organizaciones sociales y otras partes interesadas comprometidas con el fomento de entornos de aprendizaje basado en el trabajo inclusivos y de apoyo para estudiantes poco calificados.



Recurso: Freepik- <https://124.im/h3yV>

## 1.2 OBJETIVOS

Este documento de referencia tiene como objetivo:

- Proporcionar recomendaciones prácticas para los marcos de certificación y acreditación en programas WBL.
- Destacar la relevancia del aprendizaje transformador para dotar a los estudiantes poco cualificados de habilidades que los preparen para el trabajo.
- Promover el uso del CV Europass como herramienta para reconocer y certificar las competencias adquiridas a través del proyecto B.COMP.

- Explore el papel de las microcredenciales para alinear el WBL con las necesidades de la industria y de los estudiantes.
- Fomentar la colaboración entre las partes interesadas para mejorar la escalabilidad y el impacto de las iniciativas de aprendizaje transformador.

## **2. REVISIÓN DE INFORMES DE ANÁLISIS COMPARATIVO**

El Consorcio B-COMP elaboró un informe de análisis comparativo sobre estándares y buenas prácticas para la validación, certificación y acreditación en el desarrollo de habilidades de preparación laboral para el aprendizaje a distancia mediante el aprendizaje transformador, a nivel europeo y en los países participantes.

El informe de análisis comparativo sobre el aprendizaje basado en el trabajo (WBL, por sus siglas en inglés) para el proyecto BCOMP ofrece un examen en profundidad de cómo los distintos países europeos abordan las habilidades de preparación para el trabajo, su validación, certificación y acreditación. El análisis explora los marcos que guían estas prácticas, identifica desafíos y destaca historias de éxito, al tiempo que ofrece información sobre las similitudes y diferencias entre los países socios. Este ensayo recapitula las conclusiones del informe, haciendo hincapié en las metodologías empleadas, los marcos legislativos, las medidas de garantía de calidad y el impacto del aprendizaje basado en el trabajo en el empleo y el desarrollo profesional. Los principales aportes del informe son los siguientes:

### **2.1 Habilidades de preparación para el trabajo: definiciones y categorías**

Las competencias necesarias para la preparación laboral abarcan un conjunto diverso de competencias, conocimientos y atributos necesarios para participar eficazmente en la fuerza laboral. En los países socios, estas competencias se clasifican en grupos distintos:



Recurso: Freepik <https://124.im/wZoDd>

**Habilidades básicas:** Las habilidades básicas, como la alfabetización, la aritmética y el dominio de las tecnologías de la información, se consideran requisitos previos para cualquier tipo de empleo. Estas habilidades son fundamentales para realizar las tareas cotidianas en el lugar de trabajo y preparar a las personas para un mayor desarrollo de sus habilidades.

**Habilidades profesionales:** Entre ellos se incluyen conocimientos técnicos específicos para cada puesto de trabajo, adaptados a sectores específicos, como la ingeniería, la atención sanitaria, las artes culinarias y las tecnologías digitales. A menudo se desarrollan a través de programas de formación profesional estructurados y pasantías que combinan la teoría y la práctica.

**Habilidades blandas:** Se centra en las habilidades interpersonales como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptabilidad, la resiliencia y el liderazgo. Los empleadores valoran cada vez más estas habilidades para garantizar entornos de trabajo colaborativos y productivos.

**Habilidades empresariales:** Fomenta la innovación, la gestión de riesgos y el desarrollo empresarial, lo que refleja la creciente importancia del espíritu emprendedor en las economías modernas. Estas habilidades preparan a los estudiantes para aprovechar oportunidades, asumir riesgos calculados y gestionar proyectos empresariales.

**Habilidades culturales y éticas:** Promueve la competencia cultural, el comportamiento ético y el respeto por la diversidad en el lugar de trabajo. Estas habilidades son especialmente importantes en entornos laborales internacionales o multiculturales, ya que garantizan la inclusión y el cumplimiento de los estándares globales.

**Habilidades lingüísticas:** El dominio de idiomas extranjeros, en particular el inglés, mejora la empleabilidad global y favorece la movilidad internacional. El multilingüismo se está convirtiendo en un activo necesario para trabajar en entornos multiculturales y ampliar las oportunidades profesionales.

El enfoque que adopta cada país para definir y priorizar estas competencias varía en función de los contextos económicos, culturales y de políticas. Por ejemplo, Francia integra estas competencias en una formación profesional estructurada, mientras que España se centra en una combinación holística de competencias técnicas y transversales.

## **2.2 Enfoque específico por país:**

**Francia** integra estas competencias en los programas de formación profesional, haciendo hincapié en el desarrollo estructurado y las evaluaciones periódicas. La preparación para el trabajo en Francia está estrechamente vinculada tanto a las habilidades técnicas como a las capacidades transversales, como se ha identificado a través de la investigación del mercado laboral y las consultas con las partes interesadas.

**España** Destaca un enfoque holístico que equilibra la experiencia técnica y las habilidades transversales. Su marco incorpora el aprendizaje permanente y prioriza la adaptabilidad a las demandas cambiantes de la industria.

**Grecia** Clasifica las habilidades en atributos cognitivos, prácticos y personales. Los programas incluyen orientación profesional, prácticas laborales y evaluaciones formales para medir el progreso y la preparación.

**Turquía** Prioriza la comunicación, la gestión del tiempo, el liderazgo y las habilidades interpersonales, respaldadas por sistemas nacionales de cualificación. Programas específicos como escuelas secundarias profesionales y contratos de aprendizaje ayudan a cerrar la brecha entre la teoría y la práctica.

**Polonia** define la empleabilidad a través de certificaciones profesionales vinculadas a ocupaciones específicas, pero enfrenta limitaciones a la hora de integrar marcos amplios para diversas habilidades de preparación para el trabajo.

**Irlanda** Se hace hincapié en las competencias transversales como la adaptabilidad, la creatividad y la resolución de problemas. El programa Habilidades para el Trabajo y las estrategias nacionales promueven el desarrollo profesional continuo.

### **2.3 Marcos legislativos y regulatorios**

Los sistemas legislativos garantizan procesos estructurados de validación y certificación de las competencias necesarias para el trabajo. El informe identifica los siguientes marcos:

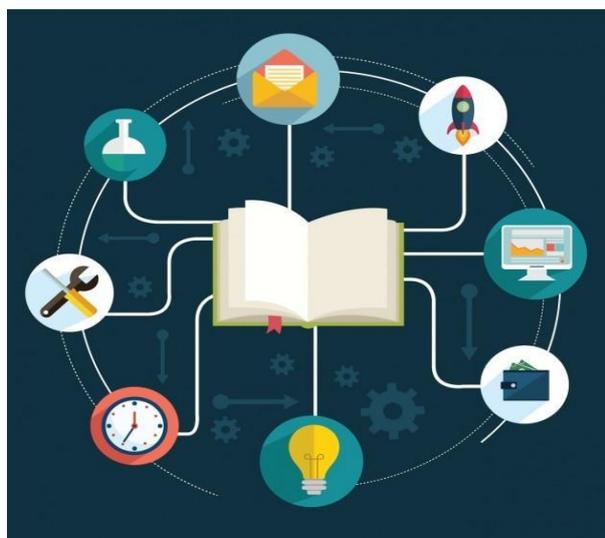
**Francia:** Utiliza el Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales (RNCP) alineado con los estándares del EQF. La ley de formación profesional de 2018 refuerza esta alineación mediante reformas destinadas a ampliar la accesibilidad y simplificar los procesos de certificación. Francia también reconoce el aprendizaje informal a través del sistema de Validación de la Experiencia Adquirida (VAE), que garantiza que los estudiantes no tradicionales tengan oportunidades de validación.

**España:** Incorpora el MECES y los Reales Decretos de Certificación Profesional, haciendo hincapié en el reconocimiento del aprendizaje informal y no formal. El marco integra estándares nacionales y europeos, facilitando la movilidad y la adaptabilidad.

**Polonia:** Implementa el Sistema Integrado de Cualificaciones (SIC) alineado con el MEC, aunque el marco enfrenta desafíos en la gestión de la diversidad vocacional.

Las regulaciones clave incluyen aprendizajes en el lugar de trabajo y validación de habilidades, pero su implementación inconsistente sigue siendo una barrera.

**Grecia, Chipre, Irlanda y Turquía:** Los marcos de referencia se alinean con los estándares europeos, pero a menudo carecen de una integración completa de las prácticas de aprendizaje basado en el trabajo en la educación formal. El QQI de Irlanda hace hincapié en la flexibilidad, lo que permite a los estudiantes validar el aprendizaje experiencial previo e incorporar habilidades informales en las cualificaciones reconocidas.



Recurso: Freepik <https://124.im/FrZN>

## 2.4-Desafíos y limitaciones

**Desajuste del mercado laboral:** Los rápidos avances tecnológicos crean desajustes entre los programas de capacitación y las necesidades de la industria. A menudo, los programas tienen dificultades para seguir el ritmo de las tecnologías emergentes.

## 2.5 Metodologías para la determinación de competencias clave

Los países utilizan diferentes enfoques para identificar y desarrollar competencias esenciales para el aprendizaje basado en el trabajo:

**Francia:** Emplea estándares ocupacionales nacionales y colabora con actores de la industria, comités asesores y organismos de investigación para definir competencias. También alinea los programas con estándares europeos para facilitar el reconocimiento internacional.

**España:** Realiza análisis de las carencias de competencias y desarrolla marcos de competencias en consulta con los empleadores. Actualiza con frecuencia los planes de estudio en función de las tendencias del mercado laboral y de los comentarios de las partes interesadas.

**Grecia:** Utiliza consultas con las partes interesadas, marcos de competencias y pruebas de empleabilidad para diseñar y evaluar programas. Otros esfuerzos se centran en integrar la orientación profesional y los modelos de aprendizaje experiencial.

**Turquía:** Combina análisis ocupacionales, comentarios de empleadores y colaboración con la industria para perfeccionar las metodologías de capacitación. Los programas enfatizan el aprendizaje práctico a través de pasantías y aprendizajes.

**Polonia:** Se basa en normas nacionales y directrices europeas para estructurar las cualificaciones y la formación profesional.

**Irlanda:** Se centra en enfoques de resultados de aprendizaje validados a través de QQI y comités asesores. Irlanda incorpora simulaciones en el lugar de trabajo y paneles asesores para garantizar la relevancia del plan de estudios.

## 2.6 Medidas de garantía de calidad

Para garantizar la calidad y la credibilidad de los programas de aprendizaje basado en el trabajo se requieren varios mecanismos diseñados para hacer un seguimiento del

progreso, medir la eficacia y mantener los estándares. Las medidas de garantía de calidad se centran en:

**Evaluaciones estandarizadas:** Herramientas como exámenes escritos, evaluaciones prácticas y pruebas basadas en competencias proporcionan mediciones objetivas de las habilidades y conocimientos de los alumnos. Estas evaluaciones suelen estar alineadas con los marcos nacionales y europeos.

**Mecanismos de retroalimentación:** La aportación periódica de alumnos, educadores, empleadores y partes interesadas del sector garantiza una mejora continua. La retroalimentación se recopila a través de encuestas, entrevistas y evaluaciones de desempeño.

**Procesos de acreditación:** Las instituciones y los programas se someten a evaluaciones rigurosas para garantizar que cumplen con los estándares definidos. La acreditación otorga credibilidad a las certificaciones y aumenta su reconocimiento a través de las fronteras.

**Seguimiento del rendimiento:** El seguimiento del progreso de los estudiantes y de sus resultados profesionales ayuda a medir el impacto a largo plazo de los programas WBL. Esto incluye el seguimiento de las colocaciones laborales, las mejoras salariales y los avances profesionales.

**Auditorías y revisiones periódicas:** Países como España e Irlanda realizan auditorías periódicas para mantener el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.



Recurso: Freepik: <https://124.im/pSHWKbg>

## 2.7 Certificación y movilidad internacional

Las certificaciones otorgadas a través de los programas WBL mejoran la empleabilidad y las perspectivas profesionales. Algunos ejemplos incluyen diplomas vocacionales en Francia y credenciales específicas de habilidades en España.

La alineación con marcos europeos como el EQF facilita el reconocimiento y la movilidad internacionales, lo que permite a los estudiantes acceder a oportunidades transfronterizas. Iniciativas como Erasmus+ y Europass respaldan aún más este objetivo.

**El análisis comparativo** Se presentan la diversidad y los puntos en común de las prácticas de aprendizaje basado en el trabajo entre los países socios. Los informes de los países muestran que se han logrado avances significativos en la adaptación de los marcos nacionales a las normas europeas.

## 3. Revisión general de las fases de pilotaje del proyecto B-COMP

### **Francia - IFRTS**

En la prueba piloto en Francia participaron cinco personas, entre ellas asesores laborales, formadores en la empresa, supervisores de prácticas y representantes de trabajo social. El curso demostró una gran relevancia práctica para los estudiantes poco cualificados, con un plan de estudios bien estructurado y materiales de alta calidad. Los participantes observaron una mejora significativa en la preparación para el trabajo y las habilidades digitales, destacando la naturaleza fácil de usar y accesible de la plataforma. Sin embargo, se observaron problemas técnicos menores relacionados con las confirmaciones por correo electrónico. Los participantes sugirieron ampliar la audiencia piloto e implementar un mecanismo de certificación para aumentar el reconocimiento de los resultados del aprendizaje. Los comentarios destacaron la estructura clara y la aplicación práctica del contenido de la capacitación, lo que lo hace muy relevante para escenarios laborales del mundo real.

### **Turquía - GOI**

La fase piloto turca contó con la participación de cinco profesores de EFP, formadores de adultos y formadores en empresas. Los participantes consideraron que el curso se ajustaba bien a las prácticas de formación profesional existentes, con materiales didácticos estructurados de manera eficaz y atractivos. Las rutas de navegación eran claras y no se informó de problemas técnicos. Se encontraron algunos errores de registro, pero no obstaculizaron la participación. Una recomendación clave fue ampliar las pruebas para incluir a los estudiantes. Los participantes valoraron especialmente la aplicación práctica del contenido para los estudiantes de la escuela secundaria profesional y tenían la intención de incorporar el material a sus métodos de enseñanza.

### **Grecia – Found.ation**

En Grecia, seis profesionales, entre ellos especialistas en recursos humanos, formadores de adultos y directores de empresas, participaron en la fase piloto. El curso recibió grandes elogios por sus objetivos bien definidos y su sólido enfoque de aprendizaje transformador. Los participantes notaron una mejora considerable en sus competencias

digitales y apreciaron los elementos interactivos del curso. Si bien no hubo grandes preocupaciones técnicas, se hicieron sugerencias para adoptar medidas de inclusión más amplias para garantizar la accesibilidad para todos los alumnos. Los comentarios destacaron la eficacia de los ejercicios interactivos para involucrar a los alumnos y la aplicabilidad del curso en los programas de capacitación en recursos humanos.

### **Polonia - CK Progressio**

En la fase piloto polaca participaron seis asesores laborales, propietarios de empresas, trabajadores de recursos humanos y supervisores de prácticas. Los participantes consideraron que el curso era atractivo, interactivo y fácil de usar, con evaluaciones y actividades bien diseñadas que reforzaban el aprendizaje. El enfoque de aprendizaje transformador fue especialmente bien recibido. Se identificaron algunos desafíos, incluida la necesidad de mejoras de accesibilidad para personas con discapacidades y explicaciones más detalladas en ciertas secciones. Además, se hicieron recomendaciones para optimizar la plataforma para usuarios móviles. Los participantes destacaron la eficacia de las evaluaciones para reforzar los resultados de aprendizaje y sugirieron que las funciones de accesibilidad adicionales mejorarían la experiencia de aprendizaje.

### **España - DISRUPTIA**

La fase piloto de España contó con la participación de cinco educadores, formadores y consultores. Los participantes respondieron positivamente a las rutas de aprendizaje estructuradas, los objetivos claros y la alineación con los principios de aprendizaje transformador. Los materiales didácticos recibieron una alta calificación por su calidad y accesibilidad. Se informaron dificultades iniciales de navegación, lo que dio lugar a sugerencias para mejorar la interfaz de usuario. Los participantes destacaron el valor del curso en entornos de educación y formación profesional, y señalaron que una navegación más fluida mejoraría aún más la experiencia y la participación del usuario.

### **Chipre - CSI**

En la fase piloto chipriota participaron cinco personas, entre ellas un profesor de EFP, un profesor universitario, un formador en la empresa y dos formadores de EFP. Los

participantes consideraron que el curso estaba muy estructurado, era fácil de usar y eficaz para mejorar las habilidades de preparación para el trabajo mediante un aprendizaje transformador. Las actividades de aprendizaje fueron interesantes y pertinentes, y reforzaron las competencias clave. Las competencias digitales mejoraron para la mayoría de los participantes, y muchos destacaron la adaptabilidad del curso a diferentes estilos de aprendizaje. La accesibilidad y la facilidad de navegación del curso recibieron comentarios positivos, y los participantes reconocieron su gran potencial de transferencia a otros entornos de aprendizaje basados en el trabajo.

#### **4. Herramientas y recomendaciones para implementar los resultados del proyecto B-COMP**

##### **4.1 CV Europass**

El CV Europass es una herramienta estandarizada y ampliamente reconocida en toda Europa que documenta y comunica las competencias, cualificaciones y experiencias de los estudiantes. Sirve como marco para registrar y validar los logros de los estudiantes que participan en el aprendizaje basado en el trabajo (WBL). A través de su formato estructurado, el CV Europass garantiza la portabilidad y la transparencia, lo que permite a los empleadores y proveedores de formación evaluar eficazmente la preparación de los estudiantes para desempeñar funciones profesionales.

Además de su uso como CV, Europass incluye una serie de herramientas útiles tanto para los estudiantes como para los empleadores, como la carta de presentación Europass, el pasaporte de lenguas, los suplementos a los certificados y diplomas y el documento de movilidad Europass. Estas herramientas ofrecen información completa sobre las competencias de una persona y permiten una evaluación integral de sus cualificaciones. Para los empleadores, Europass mejora la eficiencia de la contratación al ofrecer un formato estandarizado y comparable para evaluar a los candidatos. La capacidad de convertir los CV de Europass en conjuntos de datos estructurados permite a los profesionales de RR.HH. evaluar sistemáticamente las cualificaciones y competencias de los solicitantes. Además, Europass facilita la búsqueda de empleo al integrar los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y del Marco Común Europeo de Referencia

para las Lenguas (MCER) en las descripciones de los puestos de trabajo, lo que garantiza una mayor claridad y una mayor coherencia entre los requisitos del puesto y los perfiles de los candidatos.

Los empleadores utilizan Europass para documentar y reconocer el desarrollo de los empleados, en particular las competencias adquiridas mediante la formación en el lugar de trabajo, la movilidad internacional y las experiencias de aprendizaje profesional. El Documento de Movilidad Europass proporciona un registro formal de las asignaciones internacionales, lo que garantiza que las competencias de los empleados adquiridas mediante experiencias transfronterizas se validen y reconozcan.

Se anima a los empleadores a integrar Europass en sus estrategias de recursos humanos, aprovechando su interoperabilidad con los sistemas digitales para agilizar los procesos de contratación, formación y desarrollo profesional. Esto mejora la movilidad de la fuerza laboral, garantiza un mejor reconocimiento de las competencias y mejora la transparencia en la adquisición de talento.

Europass también apoya el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, lo que lo convierte en una herramienta para validar diversas experiencias de aprendizaje. Esto se alinea con los principios del aprendizaje transformador, que enfatizan el aprendizaje experiencial y reflexivo como elementos cruciales del desarrollo de habilidades y la preparación profesional.

En consonancia con estos principios, el campus de aprendizaje electrónico y la aplicación web didáctica de B.COMP facilitan la integración de la certificación, lo que permite a los alumnos documentar su progreso, las competencias adquiridas y las experiencias de aprendizaje transformadoras. Al incorporar las herramientas Europass al marco de B.COMP, los alumnos mejoran su empleabilidad mientras que los empleadores obtienen información fiable sobre las habilidades y capacidades de los posibles candidatos.

A través de una formación específica y la familiarización con las herramientas Europass, los empleadores, educadores y estudiantes optimizan el uso de estos recursos para apoyar el desarrollo de la fuerza laboral y la progresión profesional en un mercado laboral cada vez más digital y móvil.



Recurso: Freepik <https://124.im/gsqRp>

## 4.2 Microcredenciales

Las microcredenciales son certificaciones flexibles y modulares que validan competencias o habilidades específicas adquiridas a través de experiencias de aprendizaje a corto plazo.

Mejoran la certificación de las habilidades de preparación para el trabajo al:

- Reconocer habilidades específicas: alinear las competencias con los estándares de la industria para satisfacer las demandas del mercado laboral.
- Proporcionar flexibilidad de aprendizaje: permitir a los estudiantes personalizar sus recorridos de aprendizaje en función de sus necesidades individuales y aspiraciones profesionales.

Microcredenciales y aprendizaje transformador en el trabajo en equipo

Las microcredenciales complementan el aprendizaje transformador y el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) de múltiples maneras:

- Apoyar rutas de aprendizaje personalizadas que fomenten el pensamiento crítico y el desarrollo continuo de habilidades.
- Facilitar la validación de los resultados del aprendizaje experiencial, particularmente en entornos de aprendizaje basado en el trabajo donde la experiencia práctica juega un papel central.

- Reducir la brecha entre la educación formal y los requisitos del lugar de trabajo, mejorando así las perspectivas de empleabilidad de los estudiantes poco cualificados.

Estas credenciales contribuyen a un mayor reconocimiento de sus logros, permitiendo a los empleadores y profesionales de la industria evaluar su idoneidad para diversos roles laborales.

### **4.3 Credenciales digitales**

La adopción de credenciales digitales en el marco del WBL a través del aprendizaje transformador garantiza que los logros de los estudiantes sean seguros, inviolables y ampliamente reconocidos. Las credenciales digitales proporcionan un registro transparente y verificable de las competencias adquiridas, lo que favorece la movilidad y la empleabilidad en diferentes sectores y países europeos.

El uso de credenciales digitales dentro del WBL a través del Aprendizaje Transformador;

- Mejorar la confianza y la credibilidad en la verificación de habilidades para empleadores e instituciones educativas.
- Facilitar el almacenamiento y el intercambio digital, permitiendo a los estudiantes mostrar sus credenciales a través de redes profesionales y solicitudes de empleo.
- Apoyar el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional continuo, ofreciendo a los estudiantes la capacidad de acumular y actualizar sus cualificaciones a lo largo del tiempo.

El proyecto B.COMP, en consonancia con las tecnologías de certificación digital, microcredenciales y Europass, destaca la importancia de un marco de certificación escalable e innovador para las competencias de preparación para el trabajo. Estas herramientas garantizan que los estudiantes, las instituciones de formación y los empleadores se beneficien de un enfoque integrado que alinee la formación profesional con las demandas cambiantes de la fuerza laboral moderna.

### **4.4 Estrategias de implementación para la certificación y acreditación en el aprendizaje basado en el trabajo**

En las siguientes secciones se describen las estrategias clave para integrar el proyecto B.COMP en los procesos de certificación y acreditación en el marco del aprendizaje basado en el trabajo (WBL). Estas estrategias se centran en fortalecer los marcos de certificación, mejorar las capacidades de los educadores, mejorar la accesibilidad y fomentar la colaboración de las partes interesadas para garantizar el reconocimiento efectivo de las habilidades de preparación para el trabajo.

#### **a. Fortalecimiento de las directrices y mejores prácticas del marco de certificación y acreditación**

Los modelos estructurados de evaluación de competencias alineados con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) facilitan el proceso de certificación. Las competencias se asignan a estos marcos, lo que garantiza resultados de aprendizaje claros y mensurables. Las microcredenciales y las insignias digitales validan los logros de aprendizaje incremental, lo que mejora la transparencia y la portabilidad de las habilidades. La integración de estas credenciales con Europass garantiza que las habilidades certificadas sean reconocidas en todos los países europeos. La participación de múltiples partes interesadas, como los responsables políticos, los empleadores y los proveedores de formación, mejora la eficacia del marco de certificación, alineándolo con las necesidades de la industria.

En este aspecto, el campus de aprendizaje electrónico y la aplicación web instructiva de BCOMP proporcionan una estructura digital que respalda el seguimiento, la evaluación y la certificación del aprendizaje.

#### **b. Directrices y mejores prácticas para mejorar las capacidades de los educadores y formadores**

El desarrollo profesional integral en metodologías de aprendizaje transformador fortalece las capacidades de los educadores y capacitadores. El plan de estudios y las unidades de aprendizaje de capacitación de BCOMP sirven como marco estructurado para dotar a los educadores de metodologías de enseñanza innovadoras. Las plataformas de capacitación

en línea, como las desarrolladas en BCOMP, brindan acceso a cursos a su propio ritmo y materiales de aprendizaje interactivos.

### **c. Mejorar la accesibilidad y la inclusión en las pautas y mejores prácticas de aprendizaje basado en el trabajo**

Las tecnologías de aprendizaje asistido, incluidos los lectores de pantalla y las funciones de accesibilidad interactiva, son fundamentales para un proceso de formación accesible. Los principios de diseño universal guían el desarrollo de los cursos, lo que hace que los materiales se adapten a diferentes necesidades de aprendizaje. Los modelos de aprendizaje combinado, tal como se implementan en los cursos BCOMP, respaldan la formación en línea y ofrecen flexibilidad a diversos alumnos.

## **5. CONCLUSIÓN**

El enfoque innovador del proyecto B.COMP para desarrollar las habilidades necesarias para el trabajo a través del aprendizaje transformador ha demostrado tener un potencial significativo para mejorar los resultados del aprendizaje basado en el trabajo. Según los comentarios recopilados durante las fases piloto, la integración de herramientas de aprendizaje digital, itinerarios de aprendizaje estructurados y metodologías interactivas contribuye a la accesibilidad y la eficacia de la formación profesional para los estudiantes poco cualificados. También se afirma que, al aprovechar el aprendizaje transformador, B.COMP dota a los estudiantes no solo de competencias técnicas, sino también de las habilidades interpersonales fundamentales necesarias para prosperar en los lugares de trabajo modernos.

Las fases piloto del proyecto han confirmado su adaptabilidad a diferentes entornos profesionales, lo que refuerza su potencial para una implementación más amplia. Mediante el uso de planes de estudio estructurados, plataformas digitales y metodologías interactivas, B.COMP proporciona un modelo escalable y sostenible para desarrollar habilidades de preparación para el trabajo. También se sugiere que la inclusión de credenciales digitales, como los CV Europass y las microcredenciales, mejora el reconocimiento y la validación de las competencias adquiridas, asegurando que las

habilidades de los estudiantes sean reconocidas en todos los mercados laborales europeos.

Este documento de referencia sirve como guía para presentar diferentes herramientas de políticas de certificación y acreditación, asegurando la sostenibilidad del impacto del proyecto.

Las pautas estructuradas proporcionadas ofrecen una hoja de ruta para que las instituciones educativas, los encargados de formular políticas y las partes interesadas de la industria integren el marco B.COMP en sus respectivos procesos de capacitación y certificación.

El campus de aprendizaje electrónico B.COMP y la aplicación web instructiva sirven como herramientas tangibles para realizar el seguimiento de los resultados del aprendizaje y proporcionar evaluaciones en tiempo real.

En este documento también se pretende delinear un ecosistema de fuerza laboral más resiliente e inclusivo para crear colaboraciones más sólidas entre educadores vocacionales, organismos de acreditación y líderes de la industria.

En este aspecto, las metodologías B.COMP están diseñadas para contribuir a un enfoque más integrado y estandarizado de la certificación WBL, reforzando las vías para que los estudiantes poco cualificados obtengan cualificaciones reconocidas. La visión a largo plazo del proyecto B.COMP incluye ampliar el número de beneficiarios a los que se puede llegar, inspirar temas relacionados con el proyecto y aumentar las oportunidades para que los estudiantes accedan a una formación profesional flexible.

Al utilizar el aprendizaje transformador como metodología orientadora, los sistemas de educación vocacional pueden realizar la transición hacia una estructura más centrada en el alumno, adaptable y basada en competencias que satisfaga las demandas tanto de los alumnos como de los empleadores en toda Europa.

El proyecto B.COMP ha demostrado la idea de combinar la eficacia del aprendizaje transformador para dotar a los alumnos poco cualificados de habilidades que les permitan trabajar. La fase piloto confirmó la pertinencia del proyecto en entornos profesionales, reforzando su adaptabilidad y escalabilidad.

Las recomendaciones de este documento tienen como objetivo crear un camino claro para que las instituciones diseñen marcos de certificación, mejoren las capacidades de los educadores, mejoren la accesibilidad y fortalezcan las colaboraciones en materia de políticas. Las metodologías del BCOMP se crearon para presentar el lado crucial de la certificación en habilidades de preparación para el trabajo, fomentando un panorama de educación vocacional más inclusivo y efectivo en toda Europa.

## **6. REFERENCIAS**

1. Comisión Europea. (2020). Marco Europass. Recuperado de <https://europa.eu/europass/>
2. UNESCO. (2019). Acreditación digital: implicaciones para el reconocimiento del aprendizaje a través de las fronteras.
3. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop). (2019). Microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad.
4. Mezirow, J. (1997). Aprendizaje transformador: de la teoría a la práctica. Nuevas direcciones para la educación de adultos y continua, 1997(74), 5–12.
5. Fundación Europea de Formación. (2021). Aprendizaje basado en el trabajo en la formación profesional.
6. OCDE. (2020). El futuro del trabajo y el desarrollo de competencias.
7. Comisión Europea. (2022). Validación del aprendizaje no formal e informal en Europa.
8. Foro Económico Mundial. (2021). Habilidades del futuro y adaptabilidad de la fuerza laboral.

9. Cedefop. (2023). Reducir la brecha de competencias: innovaciones en la formación profesional.
10. Recursos de formación de mentores para formadores: <https://www.wblaccelerator.eu/resources-for-trainers/>