



Co-funded by
the European Union



MyCred4Home

Informe sobre la aplicación de microcredenciales mediante validación del aprendizaje no formal e informal

Resultado 3



Co-funded by
the European Union



TÍTULO DEL DOCUMENTO

Informe sobre la aplicación de microcredenciales mediante la validación del aprendizaje no formal e informal (MyCred4Home Resultado 3)

AUTOR

IPERIA (FR)

COLABORADORES

Socios de MyCred4Home:

GDOCE, Universidad de Chipre, Centro de la Familia de Bruselas, STEPS

REVISORES

STEPS (IT)

FECHA DE EMISIÓN

Octubre de 2024

COPYRIGHT

Este documento se encuentra en bajo licencia bajo a Creative Común Atribución-NoComercial-CompartirIgual. 4.0 Internacional



AVISO LEGAL

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Canva Pro de STEPS



Contenido

Prólogo.....	4
Presentación del proyecto MyCred4Home	4
Objetivo de este informe	5
Metodología para el diseño de modalidades de microcredenciales	6
I.1 Selección y diseño de métodos de evaluación.....	7
I.2 Métodos de validación del aprendizaje no formal e informal.....	9
I.3 La plataforma de microcredenciales	11
Evaluación de la fase piloto.....	17
II.1 Objetivo y organización de la fase piloto	17
II.2 Percepción general de la fase piloto por los evaluadores y los participantes en.....	19
II.3 Resultados del cuestionario de los participantes	20
II Resultados del cuestionario de los evaluadores.....	30
Conclusiones generales	40
Anexos.....	43



Prólogo

Presentación del proyecto MyCred4Home

Este documento es el resultado de la colaboración entre los miembros del partenariado del proyecto MyCred4Home, financiado por el programa Erasmus+. Se trata de un partenariado de cooperación en el ámbito de la educación de adultos, compuesto por cinco instituciones (IPERIA, STEPS, GDOCE, Universidad de Chipre, Brussels Family Centre) respectivamente en: Francia, Italia, Chipre, España y Bélgica. La duración del proyecto es de 30 meses: de noviembre de 2021 a octubre de 2024.

Este proyecto de microcredencial pretende responder a los cambios del mercado laboral y a la creciente incertidumbre sobre el futuro del empleo. Los empleos de larga duración, que se conservan para el resto de la vida, son cada vez menos frecuentes, y los empleadores buscan cada vez más flexibilidad y capacidad de respuesta. La pandemia de COVID-19 ha acentuado estas tendencias, provocando pérdidas masivas de empleo y un aumento de los programas de trabajo de corta duración en la UE. Las microcredenciales ofrecen una solución rápida y accesible para mejorar y reciclar las cualificaciones en respuesta a la creciente demanda de sistemas de educación y formación más receptivos.

El proyecto MyCred4Home pretende promover la inclusión social y profesional de las personas poco cualificadas combinando las microcredenciales y la validación del aprendizaje no formal e informal. Este proyecto se centra en el sector de los servicios personales y domésticos (SPH), que requiere una amplia gama de competencias y a menudo adolece de falta de reconocimiento. Las microcredenciales, combinadas con la validación de competencias, pueden ofrecer nuevas oportunidades de empleo y satisfacer la creciente demanda de trabajadores cualificados en este sector.

Los socios del proyecto MyCred4Home tienen cuatro objetivos principales:

- Un informe de evaluación comparativa que ofrece una descripción del uso y la regulación de las microcredenciales en los países socios.
- Un repositorio de microcompetencias, desarrollado para las competencias clave en el sector de la salud pública.
- Un sistema de evaluación y validación de microcompetencias a través de una plataforma innovadora que utiliza nuevos enfoques para la microcertificación del aprendizaje no formal e informal.
- Una guía práctica con recomendaciones para la implantación de microcredenciales de aprendizaje no formal e informal para perfiles poco cualificados, basada en los resultados del proyecto.



Objetivo de este informe

Este documento es un informe sobre el resultado 3 del proyecto, sobre la aplicación concreta de microcredenciales mediante la validación del aprendizaje no formal e informal. Está relacionado con la tercera fase del proyecto MyCred4Home, durante la cual los socios diseñaron las herramientas de evaluación y validación, probadas en una fase piloto. El objetivo de este informe es describir la metodología utilizada dentro de este proyecto para diseñar el sistema de validación de micro-competencias, y después evaluar la aplicación concreta de este sistema durante la fase piloto que tuvo lugar del 7 al 11 de octubre en Francia y del 11 al 14 de octubre en España.

Durante esta fase piloto se llevó a cabo una encuesta sobre el terreno. Esta encuesta es el núcleo del análisis de este informe, con el fin de proporcionar información aplicada y probar el potencial de la microcertificación del aprendizaje no formal e informal. Las recomendaciones se basan en los datos de esta encuesta.

El informe consta de tres partes:

- Una descripción de la metodología utilizada en este proyecto para microcertificar
- Un análisis de los resultados de la implantación de microcredenciales a través de la fase piloto del proyecto
- Una identificación de los puntos fuertes y posibles puntos débiles de la metodología y las herramientas para la microcertificación del aprendizaje no formal e informal.

Este informe incluye el análisis de 5 cuestionarios con profesionales del sector PHS que han evaluado las microcompetencias en la plataforma del proyecto, así como 30 cuestionarios con personas más o menos cercanas al sector PHS que deseaban que se reconocieran sus microcompetencias.

Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados son los de los autores. El informe no representa la opinión oficial de la Comisión Europea.

La información de este informe es actual a 22 de octubre de 2024.



Metodología para el diseño de modalidades de microcredenciales

El tercer entregable se basa en la guía práctica establecida en la segunda fase, que proporciona directrices y propone normas para la creación de una microcredencial en el sector de la APS, así como para los métodos de evaluación y validación del aprendizaje no formal e informal. Los socios del proyecto aplicaron estas directrices para diseñar las siguientes modalidades de evaluación y validación, así como las herramientas asociadas.

A modo de recordatorio, las cuatro microcompetencias clave del proyecto MyCred4Home son:

MARCO DE COMPETENCIAS

ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN

El ámbito de actividad afectado es el sector PHS - Limpieza doméstica

Las microcompetencias descritas se refieren a las misiones básicas de limpieza realizadas en el hogar

MICROCOMPETENCIAS

Microcompetencia 1: Son capaces de realizar operaciones de limpieza integrando un enfoque profesional de calidad.

Microcompetencia 2: Son capaces de ser organizados / eficientes

Microcompetencia 3: Son capaces de comprender oralmente en la lengua utilizada a diario por el empresario.

Microcompetencia 4: Son capaces de respetar las instrucciones, necesidades y expectativas del empresario.



I.1 Selección y diseño de métodos de evaluación

A. Cuatro métodos de evaluación

En cuanto a los métodos de evaluación, los socios del proyecto MyCred4Home decidieron, tras analizar el marco de microcertificación y las normas establecidas para este proyecto en la segunda fase, proponer una evaluación por microcompetencias (MC). La razón principal de esta elección es que el enfoque elegido en las directrices consiste en valorar cada MC con una insignia. Por lo tanto, la evaluación de cada una debe poder hacerse independientemente de las demás, y el candidato elige cursar la(s) que desea. Por tanto, cada una debe tener su propia evaluación.

Se han diseñado cuatro métodos de evaluación, respetando el principio de variar los métodos para una evaluación más rica y teniendo en cuenta que los candidatos se sentirán más cómodos con ciertas modalidades que con otras en función de su perfil (entregable 2).

B. Un evaluador experto por evaluación

Así, mientras que el estudio de campo de la segunda fase se refería a una evaluación basada en la observación y el seguimiento continuo por parte de un trío compuesto por un empleador, un compañero que trabaja en el mismo entorno profesional y un formador, finalmente se optó por un método alternativo. Ahora, cada candidato es evaluado por un profesional del sector que, en algunos casos, también puede actuar ser formador. Los socios del proyecto decidieron explorar el potencial de la modalidad de evaluación en línea. Este enfoque en línea permite evaluaciones que no sólo son rápidas, fáciles y coherentes, sino que este método abre la posibilidad de formar una comunidad de evaluadores, fomentando normas y conocimientos compartidos dentro del sector.

C. Una evaluación rápida

Del mismo modo que la evaluación debe poder establecerse rápidamente, su duración también debe ser inferior a la de una competencia. Así, debe poder durar entre 15 y 30 minutos. Las evaluaciones propuestas para MC2, MC3 y MC4 duran 20 minutos, mientras que la evaluación MC1 dura 30 minutos. Por lo que respecta a las microcompetencias técnicas, su importancia para el ejercicio de una profesión en el sector PHS y los elementos que deben validarse son más importantes, por lo que su evaluación es más larga.



D. Acuerdos a distancia

Todas estas modalidades se han desarrollado a distancia para adoptar un enfoque innovador de determinadas microcompetencias que, de forma natural, se habrían evaluado cara a cara debido a la finalidad del ámbito de competencia, muy práctico, "realizar una limpieza básica dentro de un hogar". Además, estas microcertificaciones se dirigen a un público generalmente alejado de las herramientas informáticas. El reto de este enfoque es, por tanto, proponer modalidades que no suelen estar previstas para este público, pero que favorecerían la accesibilidad para todos, en particular la accesibilidad geográfica. Todas estas evaluaciones tienen lugar en la plataforma de validación del proyecto.

E. Presentación de las condiciones generales

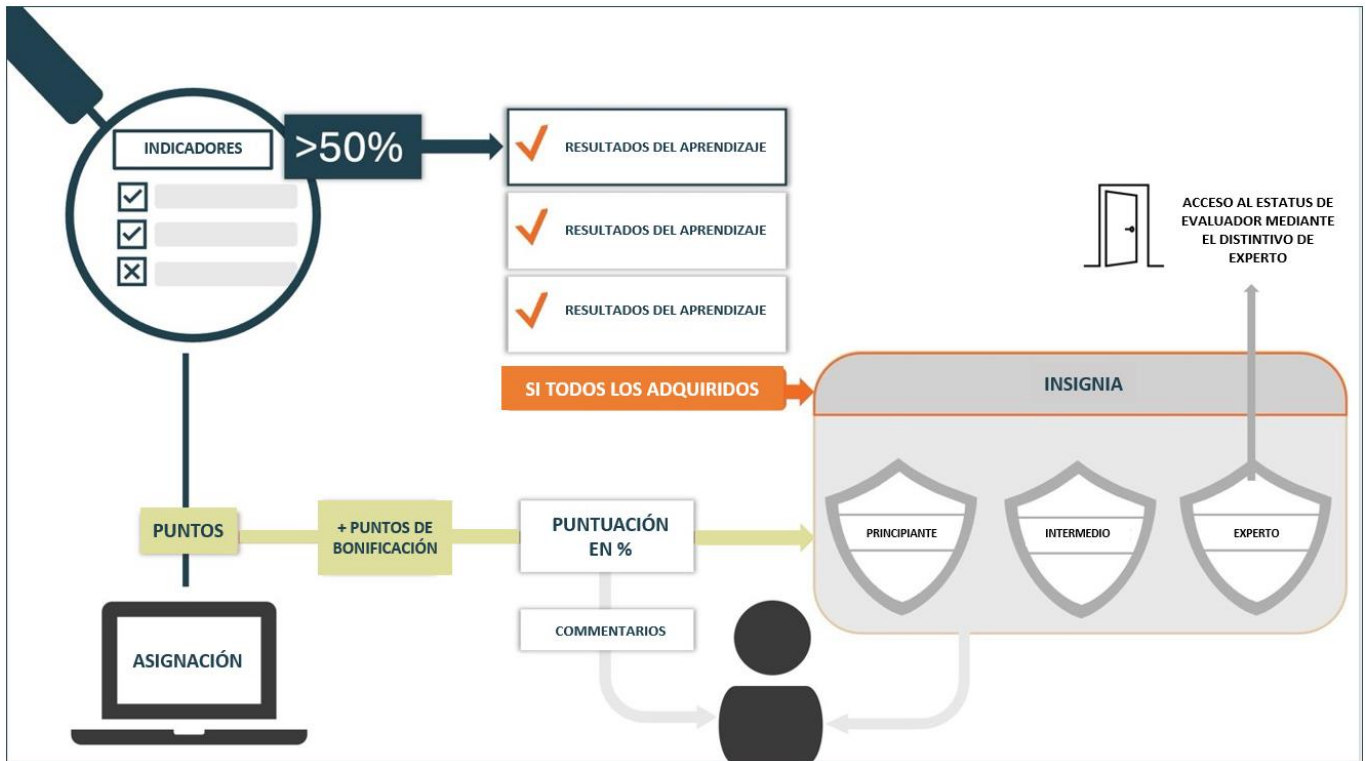
Para los MC1 y MC2, el candidato es evaluado mediante una situación profesional interactiva. Se simula una situación realista en la plataforma, y las acciones que realice demostrarán su capacidad para integrar un enfoque cualitativo (MC1) y para ser organizado y eficiente (MC2). La principal característica de esta modalidad es que propone un escenario para toda la evaluación, con el fin de sumergir al candidato.

El MC3 se compone de 2 actividades contextualizadas, es decir, relacionadas con el contexto profesional del sector PHS. El candidato debe demostrar que comprende el lenguaje utilizado para el mantenimiento del hogar.

El MC4 es una entrevista de inmersión en vídeo en la que el evaluador asume el papel del empleador. Durante el intercambio, el candidato debe demostrar su capacidad para comprender las expectativas y necesidades de su interlocutor.

I.2 Métodos de validación del aprendizaje no formal e informal

A. Validación de una microcredencial



El método de validación establecido durante este proyecto es el siguiente:

- El candidato es evaluado en sus elecciones, acciones y respuestas mediante indicadores
- La validación de un resultado de aprendizaje se registra si se validan más de la mitad de los indicadores.
- Para obtener la certificación de una microcompetencia, el candidato debe validar todos los resultados de aprendizaje evaluados.
- Si se obtiene la microcredencial, el candidato recibe un distintivo
- La insignia tiene un nivel de adquisición en función de la puntuación obtenida: Principiante, Intermedio o Experto
- En algunos casos, el candidato puede obtener puntos adicionales que le permiten aumentar su puntuación y, por tanto, su nivel de adquisición
- Sea cual sea el resultado, el candidato recibe un feedback sobre los puntos a mejorar para un futuro aprobado
- El distintivo no especifica el porcentaje de éxito del candidato
- Un candidato que haya obtenido la insignia de experto tiene la oportunidad de convertirse en evaluador de esta microcompetencia



B. Herramientas de evaluación

B.1. Para el candidato

Una guía para el candidato explica las normas que debe seguir, así como el desarrollo de la prueba. Esta guía pretende fomentar la autonomía del candidato en la plataforma.

B.2. Para el asesor

- Una tabla permite evaluar al candidato e incluye todos estos puntos para que los evaluadores respeten las normas establecidas. Está diseñada para que el evaluador no tenga ninguna duda sobre los elementos de validación o sobre la validación de un resultado de aprendizaje o de una microcompetencia.
- Una ficha técnica para el evaluador detalla su papel a lo largo de la prueba, así como el desarrollo de la evaluación. El objetivo de esta ficha y de la parrilla es permitir al evaluador llevar a cabo su misión de forma autónoma.
- Por último, se diseñó una guía de entrevista para la evaluación de MC4 con el fin de ayudar al evaluador a realizar una evaluación lo más neutral y justa posible.

Todas estas herramientas son objeto de evaluación durante la fase piloto.

C. Evaluación en parte humana y en parte automatizada

Si es necesario tener un evaluador para MC4, es la plataforma que evalúa MC2 y MC3 porque está configurada con las parrillas correspondientes. Así, genera las parrillas con la puntuación del candidato. Para MC1, una parte es evaluada por la plataforma y otra por un evaluador. Esta diversidad de métodos de evaluación permite probar diferentes escenarios de evaluación para analizar sus ventajas e inconvenientes. El feedback pedagógico se redacta previamente en función de los resultados de aprendizaje que se desea mejorar. Al final del proyecto, la plataforma generará el feedback y lo enviará al candidato con los resultados. Será esencial juzgar su pertinencia y calidad en función de los resultados del cuestionario de los participantes.

I.3 La plataforma de microcredenciales

A. Presentación general de la plataforma

La plataforma de evaluación MyCred4Home centraliza todas las evaluaciones desarrolladas para las microcompetencias. Ofrece una interfaz fácil de usar, intuitiva y sencilla.

Está disponible en esta URL: <https://mycred4home.cs.ucy.ac.cy/>

Para acceder a ella, es necesario crear una cuenta, que permite el seguimiento de los resultados de cada candidato, así como una selección de evaluadores.



ACCESO



Nombre de usuario o correo electrónico

Contraseña

I'm not a robot



Mantenerme conectado

Acceso

Registro

[¿Olvidaste tu contraseña?](#)

B. El entorno de la plataforma para un candidato

Una vez autenticado, el candidato se encuentra en la página principal de las evaluaciones, representado por casas. Puede cambiar la opción de idioma haciendo clic en la miniatura de la derecha. Esta miniatura está permanentemente presente en la pantalla del usuario durante toda su visita a la plataforma.



EVALUACIÓN – MAPA

Antes de comenzar la evaluación, consulte documentos e instrucciones útiles en [Candidate Space](#)



Estas casas son clicables y conducen a la evaluación correspondiente. Antes de acceder a cada una de las evaluaciones, se vuelve a proponer la elección de la lengua en una página, con el fin de garantizar una evaluación en la lengua correcta.



Co-funded by
the European Union



ELIJA UN IDIOMA

Elija un idioma para la evaluación:



Inglés



Francés



Español

Una vez seleccionada la lengua de la evaluación, se abre la página de evaluación. A continuación, aparecerá una ventana de advertencia con las instrucciones.



Bienvenido al desafío MicroCompetence 1

Tienes 5 minutos para completar esta tarea y todas las demás, y un total de 20 minutos para todo el desafío.

Tu tiempo comienza a contar cuando empiezas a escuchar las instrucciones de voz por primera vez.

Puedes escuchar las instrucciones una vez más, pero esto se descontará de tu tiempo.

IMPORTANTE: No utilices el botón Atrás de tu navegador durante el desafío.

¡Buena suerte!

Iniciar desafío

Volver

Como las evaluaciones son cronometradas, sólo empiezan cuando el candidato lo decide. Los elementos animados permiten al candidato orientarse, como el botón verde de abajo que indica el botón que inicia la evaluación.

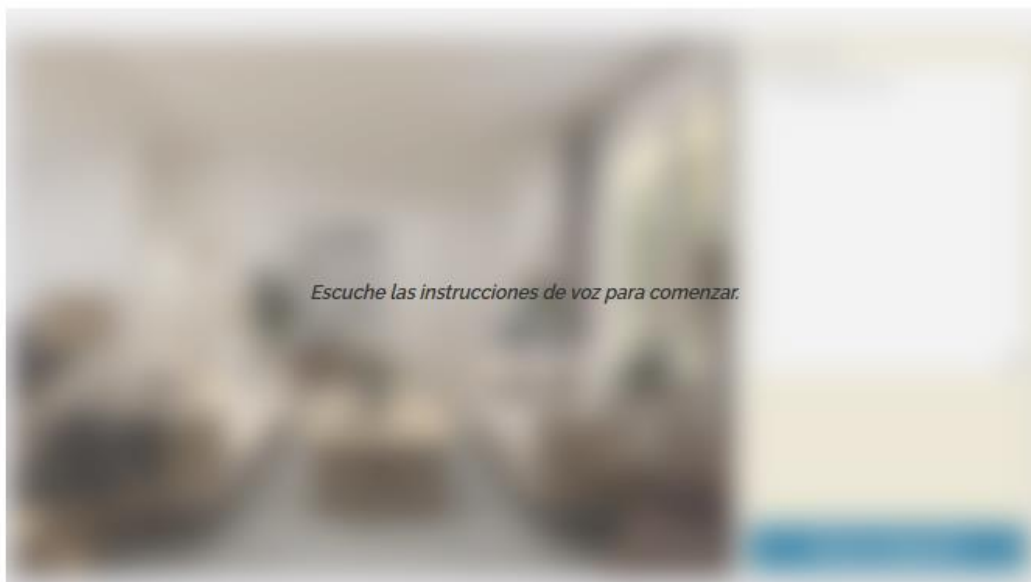
MICROCOMPETENCIA 1

Microcompetencia 1: Realizar operaciones de limpieza utilizando un enfoque de calidad profesional

▶ REPRODUCIR INSTRUCCIÓN DE VOZ

Escenario 1

Tiempo restante: --:--



Para MC4, que es la única modalidad de evaluación sincrónica, el usuario se encuentra en una página de reserva de citas cuando hace clic en la casa correspondiente.



ENTREVISTAS CON LOS EVALUADORES

Añadir disponibilidad

Mis entrevistas

Aparte de esta navegación guiada, el candidato tiene acceso a la página principal y a la página de reserva de citas, cuando no está realizando una evaluación.

CUENTA



[Ver perfil](#)

- Cuenta** >
- Cambiar la contraseña >
- Privacidad >
- Eliminar cuenta >

Cuenta

Nombre de usuario

Nombre de pila

Apellido

Dirección de correo electrónico

Actualizar cuenta

PANEL DE CONTROL DEL ASESOR

Entrevistas con los evaluadores

Panel de evaluadores

Espacio del evaluador

La página Mi cuenta proporciona información y funciones básicas, como se indica a continuación.

C. El entorno de la plataforma para un evaluador

Una persona puede convertirse en evaluador de una microcompetencia siempre que haya obtenido la insignia de experto. Por lo tanto, ya no puede presentarse a esta evaluación para mejorar su puntuación. Sin embargo, puede presentarse a las evaluaciones de los demás MC como candidato.

La interfaz doméstica es, por tanto, similar.



La única diferencia es que no se puede hacer clic en las viviendas de las que es tasador. Además, una pestaña adicional está disponible en su espacio, a lo largo de su navegación, excepto cuando él o ella pasa una evaluación, marcado con un círculo a continuación.

Panel de evaluadores

Esta pestaña les permite ver las evaluaciones disponibles para evaluar la(s) micro-competencia(s) que pueden evaluar.

PANEL DE EVALUADORES

AQUÍ PUEDES VER LOS INTENTOS Y RESULTADOS DE CADA CANDIDATO EN CADA DESAFÍO DE MICROCOMPETENCIA

administrador (administrador)

Primer examen del candidato (test_del_candidato_1)

el segundo candidato (candidate_test_2)

Seleccione un candidato del panel izquierdo

Una vez que el usuario, ya sea un candidato o un evaluador, ha terminado de navegar, puede simplemente cerrar la sesión pasando el ratón por encima de "Mi cuenta". Aparecerá un botón sobre el que deberá hacer clic.



Evaluación de la fase piloto

II.1 Objetivo y organización de la fase piloto

La fase piloto tuvo lugar en Francia y España, con el fin de poner a prueba todo el sistema de validación de microcompetencias, desarrollado desde el inicio del proyecto. Esta experimentación permitió una mejora continua de las herramientas técnicas, así como una evaluación de las normas establecidas durante el proyecto con el fin de determinar los puntos fuertes de este modelo, así como las áreas de mejora para su futuro despliegue. Para ello se diseñaron dos cuestionarios, uno para los participantes y otro para los evaluadores.

Un punto a destacar es que el sistema abierto de reconocimiento de insignias no pudo aplicarse en la fase piloto. El proyecto quería verificar la aplicación del proceso de asignación de insignias y asegurarse de que existía un enfoque transparente para la concesión y/o financiación de insignias (resultado 2). Por tanto, esta parte representa una vía de desarrollo para el seguimiento del proyecto.

Los dos países socios han organizado su fase piloto siguiendo los consejos de los expertos entrevistados en el entregable 2:

- Implementación de un apoyo personalizado para los candidatos que se enfrentan a la brecha digital y un marco de apoyo claro para la organización de sesiones de evaluación a distancia con los miembros del jurado.
- Aclaración de los métodos de evaluación para cada método de evaluación para los candidatos con el fin de garantizar un uso eficaz e inequívoco de los mismos.

Esta fase piloto duró 5 días en Francia, del 7 al 11 de octubre de 2024. Quince voluntarios realizaron las evaluaciones de las 4 microcompetencias, y dos profesionales del sector fueron evaluadores. Las evaluaciones se realizaron totalmente a distancia. Los participantes recibieron un correo electrónico con instrucciones sobre cómo realizar las evaluaciones de forma independiente.

De los 16 participantes, 14 respondieron al cuestionario de evaluación de la fase piloto. 9 trabajan en el sector de PHS, 4 son demandantes de empleo y 1 trabaja en un ámbito distinto al de PHS. Entre los 9 profesionales del sector PHS hay 7 personas que trabajan desde hace más de 12 años, 1 persona de entre 9 y 12 años, y 1 persona de entre 5 y 9 años. La edad media de los encuestados es de 47 años. Su país de residencia es Francia. Su nivel de formación es variado, como puede verse en este cuadro.



Titulación más alta obtenida	Número de personas
Bachillerato	5
Estado diploma en tempranainfancia educación	1
Certificado de aptitud profesional	3
Bac + 3	3
Certificado universitario	1
BTS	1

En España, la fase piloto duró 4 días, del 11 al 14 de octubre de 2024. Contó con quince participantes y tres profesionales del sector realizaron las evaluaciones. Se desarrolló de forma híbrida. Una primera sesión tuvo lugar en persona con los participantes para presentar el proyecto MyCred4Home y los métodos de evaluación. A continuación, las evaluaciones se realizaron en línea, lo que permitió a cada participante realizarlas a su propio ritmo de forma independiente. Durante la fase piloto, los participantes tuvieron acceso a apoyo individualizado, especialmente durante la evaluación MC4.

De los 15 participantes, 15 respondieron al cuestionario, 14 son demandantes de empleo y 1 lleva menos de un año trabajando a tiempo parcial en el sector PHS, por lo que esta persona también es demandante de empleo. Su edad oscila entre los 29 y los 52 años, con la mayoría entre los 40 y los 50 años. El nivel de estudios más alto es el de secundaria, pero la mayoría tiene estudios inferiores.

El anexo muestra los resultados de Francia y España. Podemos ver que la MC3 fue un claro éxito, la MC2 tuvo un éxito mayoritario pero con insignias de principiante, y los niveles para la MC4 fueron principalmente mixtos entre principiantes y expertos. Será interesante ver las respuestas de los participantes sobre el nivel de dificultad de las actividades.

Aunque el panel de encuestados se ha presentado por países, los resultados de las respuestas se presentan independientemente de la ubicación de la fase piloto. Si procede, se puede evocar una diferenciación en el análisis de determinadas respuestas. En efecto, el perfil de los participantes, las modalidades de aplicación de la fase piloto y el hecho de que uno de los países haya realizado la prueba antes que el otro pueden ser factores de análisis.



II.2 Percepción general de la fase piloto por los evaluadores y los participantes en

Al principio, varios participantes expresaron su preocupación por la interfaz, la claridad de las acciones previstas en la plataforma y cuestiones técnicas, como los errores y el contenido de audio en inglés. Estos comentarios ayudaron a mejorar la usabilidad de la plataforma y a proporcionar orientación adicional para garantizar una experiencia de evaluación óptima durante la fase piloto.

La fase piloto de la MC2 fue en general un éxito, aunque se plantearon algunos retos. Los participantes, que se centraron en la organización y la eficiencia, comprendieron en general las tareas que debían realizar. Sin embargo, algunos experimentaron dificultades con el formato interactivo de la evaluación, lo que provocó confusión en cuanto a las instrucciones específicas o la aplicación de sus habilidades en el contexto de la evaluación. A pesar de estos obstáculos, muchos candidatos pudieron completar sus evaluaciones, lo que pone de manifiesto la necesidad de mejorar la claridad de las instrucciones para optimizar la experiencia de evaluación.

En cuanto al MC3, dedicado a la evaluación de la comprensión y la expresión lingüísticas, los participantes tuvieron menos dificultades. Demostraron su capacidad para implicarse en las tareas propuestas, mostrando así una buena comprensión de la lengua en situaciones cotidianas relacionadas con los cuidados. La mayoría de los candidatos completaron la evaluación sin problemas significativos, lo que indica que el contenido se adaptaba bien a sus necesidades.

Según los evaluadores, a los demandantes de empleo les costó sumergirse en el ejercicio de juego de rol MC4, esforzándose por percibirlo como un escenario real. Algunos participantes también tuvieron dificultades para comprender la tarea. En cambio, los participantes ya empleados en el sector parecían sentirse más cómodos e incluso sugirieron mejoras para enriquecer la actividad. A pesar de algunos obstáculos menores, principalmente relacionados con la ansiedad y el desconocimiento del formato de la entrevista, los participantes consiguieron completar la evaluación y consideraron que el formato les ayudaba a reflexionar sobre sus capacidades y a identificar áreas de desarrollo.



II.3 Resultados del cuestionario de los participantes

Veintinueve de los treinta participantes respondieron al cuestionario al final de la fase piloto. En la mayoría de las preguntas no hubo comentarios ni justificación de la respuesta, por lo que la presentación de los resultados se basará en un enfoque cuantitativo. Los resultados se presentarán en orden descendente.

A. Ergonomía/uso de herramientas

Satisfacción con el proceso de reconocimiento

Satisfecho	15
Muy satisfecho	12
Insatisfechos	3
Muy insatisfecho	0
Número total de respuestas	30

Estos resultados reflejan la satisfacción general. La ausencia de comentarios de quienes no están satisfechos no nos permite centrarnos en los aspectos susceptibles de mejora. No obstante, hay que tener en cuenta que estos encuestados proceden de Francia, por lo que fueron los primeros en probar la plataforma y, por tanto, se encontraron con algunas dificultades técnicas en particular.

Conocimientos y experiencia previos

Más bien sí	13
Absolutamente	10
Más bien no	5
En absoluto	1
Número total de respuestas	29

El grupo de encuestados incluye a una mayoría de participantes con conocimientos o experiencia en el sector de la salud pública. Sin embargo, hay una quinta parte del grupo que tiene poca o ninguna de ellas. Esta heterogeneidad permite experimentar con todos los perfiles a los que se dirige el proyecto.



Dificultad de las actividades

Fácil	16
Difícil	8
Muy fácil	3
Muy difícil	2
Número total de respuestas	29

Dos tercios de los encuestados consideraron que la evaluación era fácil o muy fácil. Relacionando este resultado con el anterior, podemos explicar esta sensación de facilidad por parte de 19 personas con el hecho de que 23 participantes tienen experiencia o conocimientos en la materia. Sin embargo, las evaluaciones no se consideran demasiado fáciles, lo que confirma que el nivel de las evaluaciones sigue siendo exigente.



Los resultados de las evaluaciones lo confirman, con más de la mitad de las insignias de principiante obtenidas para las evaluaciones, excepto para la evaluación lingüística MC3.

Dificultades de navegación

No	19
Sí	10
Número total de respuestas	29

Los 10 participantes que respondieron afirmativamente son franceses. Por tanto, parece que, al haber sido los primeros en realizar la fase piloto, tuvieron dificultades técnicas. Gracias a sus comentarios y a las mejoras introducidas, los 15 encuestados de España no tuvieron problemas.

Cuestiones

Dificultades para utilizar la plataforma (acceso a contenido, funcionalidades, etc.)	6
Problemas técnicos (mala conexión, software incompatible, etc.)	3
2 Mala comprensión de los contenidos	2
Otros	1
Dificultades organizativas	0
Menor motivación	0
Sentirse solo	0
Número total de respuestas	12

De los 10 del panel que tuvieron dificultades, se identificaron 12 problemas, 9 de los cuales eran de carácter técnico. Esto confirma la hipótesis anterior, según la cual los probadores franceses tuvieron dificultades técnicas resueltas durante el experimento. En concreto, se trata de problemas de acceso a los MC, a los navegadores o dificultades para validar las respuestas. En cuanto a las demás dificultades, un participante menciona su dificultad para identificar claramente determinados elementos visuales (pictogramas, habitaciones de la casa, etc.)



Tiempo suficiente para completar las actividades

Sí	28
No	1
Número total de respuestas	29

De estas respuestas podemos concluir que hay tiempo suficiente.

Claridad de la guía del candidato

Sí	26
No	3
Número total de respuestas	29

La claridad de la guía está confirmada por la mayoría, no tenemos ningún comentario que reajustar.

Pertinencia de los comentarios tras la evaluación

Sí	25
No	4
Número total de respuestas	29

Motivación tras recibir los comentarios

Sí	25
No	4
Número total de respuestas	29

Estas dos partes se refieren al tipo de feedback enviado al candidato. Este feedback estaba preescrito para que pudiera ser automatizado por la plataforma. La cuestión que se planteó fue, por tanto, la sensación de feedback específico para cada candidato y su impacto en la motivación. Sobre la base de estos resultados similares, el feedback parece ser pertinente y motivador en general.



B. Motivaciones-proyecciones

Esta sección examina el valor de estas microcertificaciones para los candidatos. El objetivo es revelar su impacto en términos de motivación, confianza y reconocimiento de competencias para su futura carrera profesional.

Motivación para la microcertificación

Obtener reconocimiento por mi labor profesional y/o experiencia personal	11
A impulsarmi confianza en mi competencias profesionales	9
Encontrar trabajo más fácilmente	7
Ayúdame a reciclarme para una nueva carrera	1
Otros	1
Negociar un salario mejor	0
Número total de respuestas	12

El "otro" encuestado especifica que esto representa una nueva experiencia, nuevas certificaciones si un día vuelve a formarse, y que esto puede facilitarle la búsqueda de empleo

Consecución de objetivos mediante la evaluación

De acuerdo	20
Totalmente de acuerdo	8
Algo en desacuerdo	1
Totalmente en desacuerdo	0
Número total de respuestas	29

Esta parte está relacionada con la anterior. Las respuestas confirman que las evaluaciones tienen la utilidad y el efecto deseados en la parte **Motivación para la microcertificación** por los participantes.

Repercusión de la microcredencial en las oportunidades de empleo

Más bien sí	23
Absolutamente	4
Más bien no	2
En absoluto	0
Número total de respuestas	29



La gran mayoría de los encuestados están convencidos del impacto que estas microcredenciales pueden tener en las oportunidades de empleo, que es uno de los objetivos del proyecto. Además, es interesante observar que 27 encuestados creen en el impacto sobre las oportunidades de empleo, pero sólo 7 encuentran este factor motivador (véase Motivación para la microcertificación).

Interés en microcertificaciones adicionales

Sí	27
No	2
Número total de respuestas	29

El 93,1% de los encuestados está interesado en otras microcredenciales, lo que es muy positivo para la continuación del proyecto y el potencial de despliegue.

Áreas de interés para la futura microcertificación

Cocinar y preparar comidas	16
Apoyo y asistencia a los niños pequeños	15
Apoyo y asistencia a las personas mayores	14
otros	11
Limpieza	10
Seguridad en el trabajo, gestos y posturas	6
Idioma	0
Número total de respuestas	27

Hay una fuerte tendencia a las comidas, el cuidado de niños y el cuidado de ancianos. Los encuestados de "Otros" no especificaron. 72 ocurrencias seleccionadas para 27 encuestados, lo que revela una cierta motivación e interés por certificarse en un conjunto de ámbitos. La microcertificación lingüística no despierta el interés de los encuestados. Si observamos los resultados correspondientes a Francia en el anexo, vemos que 10 personas realizaron la prueba y que todas ellas recibieron un distintivo de experto. Por tanto, el grupo de participantes no tenía problemas lingüísticos, lo que explica la falta de interés.



Deseo de seguir una formación complementaria

Sí	24
No	5
Número total de respuestas	29

Las microcredenciales suscitan mucho más interés que la formación. Sin embargo, los resultados no son lo bastante concluyentes como para poder interpretarlos.

Áreas preferidas para formación adicional

Apoyo y asistencia a los niños pequeños	16
Seguridad en el trabajo, gestos y posturas	16
Cocinar y preparar comidas	15
Apoyo y asistencia a las personas mayores	14
Limpieza	11
Idioma	0
Otros	0
Número total de respuestas	24

La opción "Otros" no fue seleccionada, pero cabe señalar que algunos encuestados añadieron el deseo de formarse en las siguientes áreas: "Apoyo educativo y social" y "Técnico de intervención social y familiar". Aunque las áreas de interés siguen siendo similares, existe una clara necesidad de formación en gestos y posturas de seguridad en un contexto profesional. Mientras que 6 personas estaban interesadas en que se les reconociera una microcompetencia en este ámbito, 16 personas desean formarse. Por otra parte, los resultados confirman que las microcompetencias lingüísticas no reflejan una evolución interesante para el sector de los PHS.



C. Impacto de la experiencia en los participantes

Conocimientos prácticos

- Microcompetencia 1

Los participantes eran conscientes de que tenían esta habilidad antes de la evaluación	20
Los participantes fueron conscientes de que tenían esta habilidad gracias a la evaluación	8
Los participantes son conscientes de que no tienen esta habilidad	1
Número total de respuestas	29

- Microcompetencia 2

Los participantes eran conscientes de que tenían esta habilidad antes de la evaluación	22
Los participantes fueron conscientes de que tenían esta habilidad gracias a la evaluación	7
Los participantes son conscientes de que poseen esta habilidad	0
Número total de respuestas	29

- Microcompetencia 3

Los participantes eran conscientes de que tenían esta habilidad antes de la evaluación	27
Los participantes se dieron cuenta de que tenían esta habilidad gracias a la evaluación	2
Los participantes son conscientes de que no tienen esta habilidad	0
Número total de respuestas	29

- Microcompetencia 4

Los participantes eran conscientes de que tenían esta habilidad antes de la evaluación	23
Los participantes se dieron cuenta de que tenían esta habilidad gracias a la evaluación	6
Los participantes son conscientes de que no tienen esta habilidad	0
Número total de respuestas	29

En el caso de tres de las microcompetencias, la certificación hizo que un tercio del grupo fuera consciente de que ya poseía estas capacidades. Esta proporción es significativa teniendo en cuenta el objetivo principal de reconocer los resultados del aprendizaje no formal e informal. La MC3 no tuvo el mismo efecto, ya que, como se ve en los resultados de los anexos, no tienen problemas lingüísticos, lo que explica la falta de interés por una microcertificación o una formación lingüística.



Recomendación a un colega sobre la evaluación: de 0 a 10

10	15
9	6
8	3
5	3
7	1
6	1
Número total de respuestas	29

Aunque en general son positivos, al estar todos por encima de 5 sobre 10, los resultados están repartidos. Teniendo en cuenta la experiencia de los primeros probadores que tenían los encuestados franceses, podemos entender mejor estos resultados mixtos: los encuestados españoles seleccionaron todos 9 o 10 en la escala propuesta. Así pues, es posible vincular las respuestas a las dificultades técnicas (A4) al inicio de la fase piloto, lo que conduce necesariamente a una disminución de la voluntad de recomendación.

D. Observaciones o comentarios adicionales

Los participantes también dejaron estos comentarios:

La microcertificación es una baza importante para dar a las mujeres (o a los hombres) la confianza necesaria para trabajar o buscar trabajo.
Muy buena iniciativa para este proyecto de microcertificación.
Quizá deberíamos ampliar el alcance de las competencias evaluadas para incluir las administrativas.
Quiero obtener mi diploma AES
No me convenció demasiado la experiencia, los MCQ en mi opinión habrían sido más relevante.
1 candidato expresó confusión respecto a las instrucciones específicas en la evaluación de MC2. Se ha informado de que

Los comentarios y respuestas recogidos reflejan una percepción globalmente positiva de la iniciativa de las microcredenciales, en particular de su potencial para fomentar la confianza de los participantes en su desarrollo profesional. El hecho de que las microcredenciales se perciban como una "baza importante" para fomentar la confianza de los participantes es un signo alentador. Esto corrobora los resultados de **Motivación para la microcertificación**, donde un número significativo de encuestados citó la autoconfianza como motivación clave.



Co-funded by
the European Union



El comentario sobre la adición de competencias administrativas sugiere, al igual que los variados resultados de **Áreas de interés para la futura microcertificación**, la necesidad de ampliar las áreas de certificación. Esto respalda el potencial de despliegue de la plataforma y los temas de microcertificación.

Las críticas a las preguntas abiertas y la sugerencia de favorecer los MCQ (elección múltiple) indican una preferencia por formatos de evaluación más estandarizados y quizá más sencillos de entender y completar. Esto puede estar relacionado con los retos mencionados en **Cuestiones**, donde se señalaron problemas con la navegación y la comprensión del contenido. No obstante, los formatos parecen haber sido apreciados por la mayoría de los participantes.



II Resultados del cuestionario de los evaluadores

Los 5 expertos evaluadores respondieron al cuestionario al final de la fase piloto. Las preguntas se centraban en la plataforma, las microcompetencias y las herramientas de evaluación. Para el análisis de los resultados, el enfoque cualitativo parece el más pertinente. También presentaremos, cuando sea coherente, una puntuación media sobre 4 correspondiente a la escala propuesta a los encuestados en la mayoría de las preguntas, así como un resumen de sus comentarios.

A. Interfaz de usuario de la plataforma

Claridad de la plataforma: 3,8/4

Las respuestas de los evaluadores indican que la plataforma está diseñada de forma eficaz para facilitar su uso y navegación, lo que resulta esencial para mantener el compromiso de los participantes y garantizar un proceso de evaluación fluido. Los comentarios positivos sugieren que es probable que los usuarios se sientan seguros al utilizar la plataforma, lo que podría contribuir a un mejor rendimiento durante las evaluaciones.

Navegación de la plataforma: 3,8/4

Las opiniones de los evaluadores destacan que la navegación de la plataforma se ha diseñado pensando en la claridad y la facilidad de uso. Este cuidadoso enfoque no sólo facilita el uso, sino que también garantiza que los participantes puedan utilizar la plataforma con eficacia, independientemente de sus conocimientos tecnológicos. Es probable que la experiencia de navegación positiva contribuya al éxito de las evaluaciones y a la satisfacción general de los usuarios.

Accesibilidad de las herramientas y funciones para las evaluaciones: 3,8/4

Los comentarios de los evaluadores subrayan que la plataforma destaca por ofrecer herramientas y funciones accesibles para las evaluaciones. El diseño bien organizado, el rápido acceso a la información y la claridad a la hora de satisfacer las necesidades de los usuarios contribuyen a un proceso de evaluación fluido y eficiente.

Mal funcionamiento de la plataforma: 2 evaluadores identificaron un mal funcionamiento sobre 5 evaluadores

Aunque se detectaron pequeños fallos de funcionamiento, la percepción general de la funcionalidad de la plataforma sigue siendo positiva. Los evaluadores aprecian su fiabilidad y la rapidez



El mecanismo de notificación ayuda a garantizar que los problemas se resuelven con prontitud, contribuyendo a la mejora continua de la plataforma.

Dificultades técnicas durante la evaluación:

No hubo dificultades técnicas durante las evaluaciones.

Para resumir la experiencia de los evaluadores con la plataforma durante la fase piloto, podemos identificar los siguientes puntos importantes.

La plataforma es clara y accesible, con una navegación fluida, lo que permite evaluar en las mejores condiciones. A pesar de los pequeños fallos detectados, las evaluaciones se desarrollaron sin dificultades técnicas, lo que permitió a los participantes experimentar las evaluaciones en las mejores condiciones. Esta es una condición importante para el éxito, dado que el grupo destinatario está formado principalmente por personas que tienen dificultades con la herramienta digital. La plataforma ofrece un sistema de mejora continua a través de informes de dificultades resueltas rápidamente, lo que reducirá gradualmente la existencia de cualquier fallo de funcionamiento.

B. Evaluación de microcompetencias

B.1. Microcompetencia 1: Situación profesional interactiva

Eficacia de las herramientas de evaluación para medir las microcompetencias 1: 3,8/4

Los evaluadores consideran que las herramientas de evaluación para medir la microcompetencia 1 son eficaces debido a su aplicación práctica, su relevancia en el mundo real y su variedad. Estas herramientas proporcionan un marco sólido para evaluar las competencias de los candidatos de una manera significativa y reflexiva, garantizando la alineación con los requisitos de la industria de servicios personales (PHS).

Claridad de las preguntas/ejercicios de microhabilidades 1:3.5/4

Dos evaluadores señalaron esta cuestión. Otros evaluadores aportaron comentarios que confirman esta valoración media. Según ellos, las instrucciones son claras y fáciles de entender, por lo que las expectativas de los candidatos en cada ejercicio son inequívocas.

Adaptación del contenido de la microcompetencia 1 al grupo destinatario: 3,8/4 Los evaluadores destacaron que el contenido de la microcompetencia 1 se diseñó cuidadosamente teniendo en cuenta al grupo destinatario:



- Consideración del nivel de destreza: El contenido tiene en cuenta los diferentes niveles de destreza y necesidades de los candidatos, facilitando un aprendizaje y una práctica eficaces.
- Estructura práctica: La estructura permite a los participantes de todos los niveles demostrar sus habilidades de una forma práctica, directamente relacionada con futuras aplicaciones profesionales de la habilidad.

Comprensión de los candidatos de la microcompetencia 1: 4/4

Todos los revisores respondieron "sí" a esta parte.

Puntos fuertes del método de evaluación (situación de trabajo interactiva) para evaluar la microcompetencia 1

Según los evaluadores, varios puntos fuertes subrayan la eficacia de las herramientas de evaluación de las microcompetencias 1:

- Aplicación práctica: El formato interactivo permite a los candidatos aplicar sus conocimientos de forma práctica, demostrando no sólo sus habilidades técnicas, sino también su capacidad para adaptarse a las necesidades individuales.
- Pertinencia para el mundo real: Las herramientas están estrechamente vinculadas a escenarios del mundo real, lo que garantiza que los candidatos sean evaluados en competencias relevantes para situaciones laborales del mundo real en el sector PHS.
- Diversidad de métodos de evaluación: La variedad de métodos permite captar eficazmente distintos niveles de competencia y refleja las realidades específicas del grupo destinatario.

Ámbitos de mejora de las microcompetencias 1

Los evaluadores señalaron el potencial de transferibilidad del método a otros niveles o entornos profesionales. Ampliar su aplicación podría mejorar su eficacia y pertinencia en distintos contextos.

Coherencia del sistema de puntuación de las microhabilidades 1: 3,8/4

No se hizo ningún comentario al respecto.



En resumen, los instrumentos de evaluación utilizados se consideran eficaces para medir esta microcompetencia, ya que reflejan las situaciones reales del sector de los servicios a las personas. Permiten evaluar las capacidades de los candidatos de forma pertinente y práctica. Se elogia la claridad de los ejercicios y el contenido está bien adaptado al grupo destinatario, teniendo en cuenta los diferentes niveles de aptitud. La estructura práctica facilita la demostración de las competencias. Para mejorar la validación de esta microdestreza, los evaluadores sugieren ampliar la aplicación de este método a otros contextos profesionales para reforzar su utilidad. Los evaluadores señalaron que la variedad de métodos de evaluación, unida a su pertinencia, es una fuerza importante que hay que conservar.

B.2. Microcompetencia 2: Situación profesional interactiva

Eficacia de las herramientas de evaluación para medir las microcompetencias 2: 3,8/4

Los evaluadores consideraron que las herramientas de evaluación para medir la microcompetencia 2 son eficaces a la hora de proporcionar una evaluación exhaustiva de las competencias de los candidatos. Al combinar elementos interactivos, simulaciones realistas y un enfoque en las competencias relevantes, estas herramientas están bien alineadas con las expectativas empresariales de la industria PHS.

Claridad de las preguntas/ejercicios de la microcompetencia 2: 3.8/4

Según los evaluadores, la presentación clara y organizada de la información permite a todos los participantes, independientemente de su formación o niveles de alfabetización digital, comprender fácilmente las preguntas y responder adecuadamente. Esta claridad fomenta la inclusividad, permitiendo que un abanico más amplio de candidatos demuestre sus aptitudes.

Adaptación del contenido de la microcompetencia 2 al grupo destinatario: 4/4

Tres revisores señalaron esta cuestión. En su opinión, la adaptación del contenido a la microcompetencia 2 estaba bien hecha y se centraba en la claridad, la accesibilidad y la relevancia. Al utilizar un lenguaje sencillo, incorporar elementos visuales y auditivos y tener en cuenta los diferentes niveles de competencia, la evaluación ayuda eficazmente a todos los participantes a demostrar sus capacidades.

Puntos fuertes del método de evaluación de las microcompetencias 2

Los evaluadores señalaron los siguientes puntos fuertes:

- **Pertinencia práctica:** Los ejercicios están efectivamente conectados con aplicaciones del mundo real.
- **Accesibilidad:** El diseño garantiza que participantes de diversas procedencias puedan interactuar con los contenidos.



- Claridad y retroalimentación: La claridad de la evaluación y la utilidad de la retroalimentación proporcionada contribuyen significativamente al desarrollo profesional y a la preparación para el puesto de trabajo de los candidatos.

Ámbitos de mejora de las microcompetencias 2

- Diversidad de formatos de ejercicios: Aunque los ejercicios interactivos actuales son valiosos, los evaluadores sugirieron incorporar una mayor variedad de formatos en futuras evaluaciones. De este modo, se atendería a los distintos estilos y preferencias de aprendizaje y la evaluación resultaría más atractiva para un público más amplio.
- Evaluar variables adicionales: Ampliar la evaluación para incluir más variables, como el juicio situacional, la adaptabilidad o el trabajo en equipo, podría proporcionar una visión más completa de las aptitudes de los candidatos.

Coherencia del sistema de puntuación de las microhabilidades 2: 3,8/4

El sistema de puntuación de la Microcompetencia 2 recibió una valoración positiva, lo que refleja su coherencia y eficacia a la hora de evaluar las competencias de los candidatos.

En resumen, las herramientas de evaluación de la segunda microcompetencia se consideran eficaces, en particular por su aspecto interactivo y su enfoque en simulaciones realistas. La claridad de las preguntas y ejercicios permite una evaluación inclusiva, garantizando que los participantes, independientemente de su nivel de alfabetización digital, puedan responder adecuadamente. Se recomienda introducir una mayor diversidad de formatos de ejercicios para tener en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje y evaluar variables adicionales como el juicio situacional o la capacidad de trabajar en equipo. Entre los puntos fuertes que deben conservarse figuran la relevancia práctica de los ejercicios y la eficacia del sistema de puntuación.

B.3. Microdestreza 3: Actividades contextualizadas

Eficacia de las herramientas de evaluación para medir las microcompetencias 3: 3,8/4

Los evaluadores consideraron que las herramientas eran eficaces para evaluar la competencia lingüística de los candidatos en contextos prácticos. Estas herramientas permiten a los evaluadores observar cómo los candidatos comprenden las instrucciones orales y cómo reaccionan e interactúan en el contexto dado.



Claridad de las preguntas/ejercicios de microhabilidades 3: 3,8/4

Según los evaluadores, la claridad de las preguntas y los ejercicios es un punto fuerte. Las instrucciones directas y la diversidad de ejercicios garantizan que todos los participantes puedan mostrar sus conocimientos lingüísticos con confianza, lo que contribuye al éxito general de la evaluación.

Adaptación del contenido de la microcompetencia 3 al grupo destinatario: 4/4

Tres revisores tomaron nota de esta cuestión. Consideraron que el contenido estaba especialmente adaptado a las experiencias cotidianas y al vocabulario que los participantes probablemente encontrarían al interactuar con los receptores de cuidados. Esta adaptación desempeña un papel crucial para facilitar la comprensión y garantizar que los candidatos se sientan cómodos durante la evaluación.

Puntos fuertes del método de evaluación de las microcompetencias 3

Los evaluadores identificaron los siguientes puntos fuertes:

- **Situaciones de la vida real:** A través de escenarios que reflejan interacciones cotidianas, los candidatos pueden aplicar directamente sus conocimientos lingüísticos en contextos que probablemente encontrarán en su trabajo diario. Este enfoque no solo aumenta la relevancia del contenido, sino que también motiva a los participantes, ya que pueden ver fácilmente la aplicabilidad inmediata de lo que están aprendiendo.
- **Evaluación global:** Las actividades diseñadas para esta evaluación permiten una valoración más holística de la competencia comunicativa de los participantes. No se centra únicamente en la gramática y el vocabulario, sino que también abarca la adaptabilidad y la empatía, cualidades esenciales en el ámbito de los servicios personales y los cuidados. Esta evaluación polifacética reconoce la importancia del contexto y de las habilidades interpersonales.
- **Reducción de la ansiedad:** La naturaleza contextual de las actividades ayuda a reducir la ansiedad de los participantes. Cuando los candidatos se enfrentan a situaciones familiares, se sienten más cómodos expresándose. Esta fluidez puede dar lugar a una actuación más auténtica, lo que permite una representación exacta de sus conocimientos lingüísticos y da lugar a una evaluación más precisa de sus competencias.
- **Simplicidad y claridad:** El método está diseñado para eliminar los procedimientos intermedios que pueden sesgar los resultados. El carácter directo de los ejercicios permite a los candidatos centrarse por completo en demostrar sus competencias sin complicaciones innecesarias, lo que hace que el proceso de evaluación sea claro y eficaz.



Ámbitos de mejora de las microcompetencias 3

Se sugiere incluir más diversidad en los escenarios utilizados. Aunque el método actual es eficaz, la exploración de diversos escenarios podría enriquecer la experiencia sin comprometer la eficacia general.

Coherencia del sistema de puntuación de las microhabilidades 3: 3,8/4

No se hicieron comentarios sobre el sistema de puntuación de esta microcompetencia.

Por último, según los evaluadores, las herramientas de evaluación de esta microdestreza son especialmente eficaces para evaluar las competencias lingüísticas en un contexto práctico. Los ejercicios, inspirados en situaciones de la vida real, permiten a los participantes aplicar sus conocimientos lingüísticos en las interacciones cotidianas con los destinatarios de los cuidados. Este enfoque mejora la relevancia y motiva a los participantes, ya que ven inmediatamente la utilidad de las destrezas que se evalúan. Entre los puntos fuertes que hay que mantener se encuentran el uso de escenarios familiares que reducen la ansiedad de los candidatos y la evaluación holística de habilidades como la empatía y la adaptabilidad. Se sugiere introducir más diversidad en los escenarios para que la evaluación sea aún más completa.

B.4. Microcompetencia 4: Entrevista inmersiva

Eficacia de las herramientas de evaluación para medir las microcompetencias 4: 3,8/4

Los calificadores consideran que el sistema de puntuación proporciona criterios específicos que se ajustan bien a los objetivos de aprendizaje de la microdestreza. Esta claridad garantiza que todas las partes entiendan lo que se espera, lo que mejora la fiabilidad del proceso de evaluación.

Claridad de las preguntas/ejercicios de microhabilidades 4: 3,8/4

Según los evaluadores, el método de entrevista inmersiva simula un entorno realista en el que los candidatos deben escuchar atentamente y responder a las peticiones del evaluador. Esta interacción directa permite a los candidatos demostrar eficazmente sus dotes de comunicación y su capacidad para adaptarse a las necesidades de los receptores de cuidados.

Adaptación del contenido de la microcompetencia 4 al grupo destinatario: 4/4

Tres revisores señalaron esta cuestión. Creen que la evaluación mediante comentarios y juegos de rol se adapta bien a los niveles de experiencia de los participantes, centrándose en competencias clave como la empatía y la capacidad de seguir instrucciones. Este enfoque garantiza que los candidatos puedan cumplir las expectativas profesionales en un entorno práctico.



Regreso de los candidatos tras la evaluación

Los participantes expresaron su satisfacción con el método de evaluación, valorando especialmente su enfoque basado en el intercambio y su carácter inmersivo. En general, la información que recibieron les pareció clara y constructiva, lo que permitió a los candidatos identificar y comprender sus errores. Alabaron la claridad de los procedimientos y la sencillez de las tareas, y consideraron que los resultados obtenidos eran precisos y pertinentes, lo que les ofrecía vías concretas para avanzar. Al conocer mejor los aspectos susceptibles de mejora, los candidatos se sintieron animados a perfeccionar su actuación. Este feedback constructivo les animó a invertir plenamente en su desarrollo profesional.

4. Puntos fuertes del método de evaluación de las microcompetencias

- Alineación pedagógica: Los criterios de evaluación son coherentes con los resultados de aprendizaje previstos.
- Simulación realista: La entrevista inmersiva permite a los candidatos interactuar en un entorno que refleja fielmente las situaciones laborales de la vida real.
- Evaluación de las habilidades interpersonales: El método evalúa eficazmente la empatía, la escucha activa y la adaptabilidad, todas ellas aptitudes esenciales en los servicios personales y domésticos. Estas habilidades son cruciales en el sector de los servicios personales y del hogar, donde la interacción humana es fundamental.

Ámbitos de mejora de las microhabilidades 4:

Los evaluadores sugieren que las instrucciones sean más claras para que los solicitantes sepan lo que se espera de ellos, sobre todo en lo que respecta a la identificación de las necesidades frente al seguimiento de las instrucciones.

Coherencia del sistema de puntuación de las microhabilidades 4:4/4

Tres revisores tomaron nota de esta cuestión. No se hicieron comentarios sobre el sistema de puntuación de esta microcompetencia.

En resumen, los evaluadores observaron que algunos candidatos, sobre todo los que buscaban trabajo, tenían dificultades para sumergirse en los ejercicios de escenificación. En cambio, los candidatos existentes se sintieron más cómodos y sugirieron mejoras. A pesar de



barreras, los participantes consideraron útil este método para reflexionar sobre sus habilidades e identificar áreas de mejora. Entre los puntos fuertes se encuentra la capacidad de la entrevista inmersiva para simular situaciones de la vida real y evaluar habilidades interpersonales como la escucha activa y la empatía. Para mejorar esta evaluación, se sugiere que las instrucciones sean más explícitas, a fin de distinguir mejor la identificación de necesidades de la ejecución de las instrucciones.

C. Materiales y recursos

C.1. *Guía para revisores*

Claridad de la guía para los revisores

Las guías del evaluador destacan por su claridad y precisión, ya que ofrecen instrucciones bien estructuradas y detalladas para cada microdestreza. Esta transparencia facilita enormemente la comprensión de los objetivos de evaluación y de los criterios específicos que deben tenerse en cuenta durante las sesiones. Cada guía incluye ejemplos concretos que ilustran claramente las expectativas de los candidatos, lo que resulta especialmente útil a lo largo del proceso de evaluación. En general, las guías permiten a los evaluadores comprender rápidamente las tareas que deben realizar, los métodos que deben emplear y los recursos necesarios. La presentación de las guías está diseñada de manera eficaz, detallando con precisión cómo realizar las evaluaciones, lo que contribuye a reforzar la confianza de los evaluadores en el desempeño de sus funciones.

Utilidad y función de la guía del evaluador en la preparación de las evaluaciones

Las guías del evaluador, con su estructura clara y detallada, desempeñan un papel fundamental en la preparación de las sesiones de evaluación. Al especificar los criterios de evaluación, los objetivos específicos de cada microdestreza, así como los métodos que se utilizarán, estas guías permiten organizar las sesiones de manera óptima, garantizando al mismo tiempo que todos los aspectos necesarios queden bien cubiertos. Esta claridad es especialmente apreciada, como destacan algunos evaluadores, que señalan que el diseño de las actividades y los procesos tiene en cuenta los diferentes niveles de conocimiento o rendimiento de los participantes. Gracias a esta precisión, es posible estructurar una evaluación eficaz en todas las situaciones, sin encontrar mayores dificultades.

Errores en la Guía del Revisor

No se han detectado errores significativos en las guías. No obstante, es posible que algunas palabras o frases no sean representativas de todos los sectores de la limpieza en los distintos países.



C.2. El marco de competencias

Claridad del marco de competencias

Los evaluadores destacan que la claridad con la que se define cada microcompetencia, así como los objetivos y resultados esperados, facilita la comprensión de las expectativas de los candidatos. Consideran que cada competencia está bien estructurada, lo que proporciona a evaluadores y participantes una referencia clara sobre los criterios de evaluación. Este enfoque es tanto más fácil de asimilar cuanto que se basa en elementos prácticos relacionados con una realidad profesional concreta, que queda patente a lo largo de todo el proceso. No obstante, también señalan que algunas palabras o frases pueden no ser representativas de todos los sectores de la limpieza doméstica en los distintos países.

Coherencia del marco de competencias

Según los evaluadores, el marco de competencias es coherente, con microcompetencias alineadas con los objetivos generales del programa y que responden a las necesidades específicas del sector de los servicios personales y domésticos. Afirmar que cada microcompetencia se basa en habilidades prácticas y teóricas relevantes para el desempeño del trabajo, garantizando que estén interconectadas y se apliquen en situaciones laborales del mundo real. Esta coherencia también se refleja en los métodos de evaluación, que están adaptados y son pertinentes para las competencias evaluadas. Los evaluadores también aprecian la clara lógica del marco, que permite a evaluadores y candidatos comprender fácilmente los vínculos entre las distintas competencias. Para reforzar aún más esta coherencia, sugieren que podría ser útil proporcionar ejemplos concretos de cómo cada microcompetencia contribuye a un conjunto más amplio de competencias necesarias en el lugar de trabajo.

Alinear el marco de competencias con las microcompetencias

Los evaluadores consideran que cada microcompetencia se deriva de las competencias interpersonales y los conocimientos definidos en el marco, lo que garantiza que los objetivos de aprendizaje sean coherentes y pertinentes para las necesidades del sector de los servicios personales y domésticos. Sostienen que esta coherencia permite que cada microdestreza se integre como un elemento específico dentro del marco general, facilitando así una evaluación clara y estructurada. El vínculo entre el marco de competencias y las microcompetencias garantiza también que los candidatos adquieran competencias no sólo útiles para su desarrollo profesional individual, sino también acordes con las exigencias del mercado. Esta coherencia es, según los evaluadores, uno de los principales puntos fuertes de los recursos facilitados para llevar a cabo este tipo de evaluación,



crear un proceso armonioso que vaya del marco de competencias a las microcompetencias y establezca un enfoque práctico para lograr resultados relevantes.

Conclusiones generales

En general, las evaluaciones de la fase piloto muestran que los métodos de evaluación actuales se adaptan bien al grupo destinatario y proporcionan una base sólida para evaluar las competencias necesarias en el sector de la salud pública. La mayoría de los participantes afirman estar satisfechos con el reconocimiento de sus competencias a través del proceso de microcertificación, lo que sugiere una buena acogida del proyecto. Los participantes reconocen el impacto positivo de las micro-credenciales en su confianza profesional y en sus oportunidades de empleo. Por lo tanto, podemos decir que el público objetivo valora este sistema.

Además, un tercio de los participantes descubrió competencias a través de determinadas microcredenciales. Estos datos confirman el objetivo principal del proyecto de reconocer el aprendizaje informal y no formal.

Aunque los primeros usuarios se encontraron con dificultades técnicas, estas disfunciones se resolvieron tras realizar algunos ajustes. La plataforma se posiciona como una herramienta fiable y accesible, que ofrece una experiencia de usuario satisfactoria por su claridad, navegación fluida y accesibilidad de sus herramientas, con una valoración global de 3,8 sobre 4. Los comentarios de evaluadores y participantes muestran que la experiencia con la plataforma promueve el compromiso de los participantes. Por lo tanto, es necesario, para la sostenibilidad del proyecto MyCred4Home, proporcionar apoyo técnico a los usuarios y promover la mejora continua basada en la retroalimentación. Por ejemplo, podría añadirse a las pestañas de la plataforma un sistema de tickets de asistencia técnica.

La mayoría de los encuestados están interesados en obtener otras microcredenciales, lo que demuestra un gran interés y un aumento potencial de la demanda del sistema propuesto por el proyecto MyCred4Home. Por lo tanto, sería interesante pensar en desarrollar otras microcompetencias en el sector de la salud pública. También serían posibles réplicas en otros sectores que afecten a públicos objetivo con características similares (nivel de cualificación, falta de reconocimiento, competencias que pueden adquirirse de manera no formal o informal,...).



Puntos fuertes

Los principales puntos fuertes de las normas y métodos utilizados son los siguientes:

- La plataforma se considera clara y fácil de navegar, con una interfaz intuitiva que permite que los usuarios se sientan cómodos, incluso los menos familiarizados con las herramientas digitales.
- Las herramientas de evaluación tuvieron una buena acogida, ya que ofrecen una variedad de métodos interactivos y realistas que reflejan situaciones del mundo real.
- Las evaluaciones están diseñadas para ser inclusivas y permitir que participantes de distintos niveles demuestren sus capacidades.
- Los comentarios tras las evaluaciones fueron claros y motivadores, y ayudaron a los participantes a identificar sus errores y mejorar, lo que contribuye al desarrollo profesional continuo.
- La calidad de las guías y los marcos de competencias, que se perciben como claros, estructurados y alineados con los objetivos de aprendizaje, facilita la preparación y la coherencia de las evaluaciones
- Las herramientas de evaluación fueron apreciadas por su diversidad y pertinencia, en particular por su capacidad para reproducir situaciones realistas que ayudan a los participantes a aplicar sus competencias de forma práctica e inmediata.
- Las evaluaciones interactivas e inmersivas evaluaron no sólo las competencias técnicas, sino también cualidades interpersonales esenciales como la empatía y la comunicación.
- El uso de escenarios familiares y contextualizados ayudó a reducir la ansiedad de los candidatos, permitiendo una mejor expresión de sus habilidades y una evaluación más auténtica.

Sugerencias de mejora

- **Inclusión del sistema de insignias:** La primera mejora a realizar es la inclusión del proceso de concesión de insignias que no se ha podido implantar y probar durante la fase piloto. Sería conveniente comprobar la accesibilidad técnica de los usuarios y el valor añadido que representarían.
- **Diversificación de los formatos de los ejercicios :** Aunque los ejercicios actuales son interactivos y pertinentes, se recomienda introducir una mayor variedad de formatos de actividades, si se desarrollan otras microcompetencias. Esto respondería mejor a los diferentes estilos de aprendizaje de los candidatos y garantizaría que la evaluación capte todas las dimensiones de sus competencias. Por ejemplo, podrían integrarse actividades de juicio situacional o actividades más colaborativas.
- **Explicación de las instrucciones :** Algunos candidatos (2 de 29) tuvieron dificultades para comprender las instrucciones de los ejercicios. El diseño de la futura evaluación



Por lo tanto, las actividades deben prestar especial atención a la clarificación de las expectativas.

- **Ampliación de las variables evaluadas** : Para algunas microcompetencias, se propone ampliar la evaluación a variables adicionales, como la adaptabilidad, el trabajo en equipo o el juicio situacional. De este modo se obtendría una visión más completa de las competencias de los candidatos y se identificarían áreas adicionales de mejora.
- **Mayor adaptación de los contenidos a los distintos contextos europeos** : Algunos términos o expresiones utilizados en las guías y normas pueden no ser representativos de todos los países europeos. Se recomienda adaptarlos para que sean más inclusivos y reflejen la diversidad cultural y profesional del mercado europeo.

En conclusión, las microcredenciales demuestran un fuerte potencial para el reconocimiento de competencias en el sector de la salud pública, con una satisfacción general de los participantes y un impacto positivo en su confianza profesional. Este éxito subraya la importancia de un sistema flexible, capaz de adaptarse a las necesidades de los usuarios al tiempo que les ofrece un reconocimiento formal de su aprendizaje previo. Teniendo en cuenta los diversos elementos clave planteados, este sistema podría convertirse en una palanca para el desarrollo de las competencias no formales e informales en una economía del conocimiento en rápida evolución.



Anexos

Proyecto MyCred4Home

Cuestionario para los participantes

Objetivo: El objetivo de este cuestionario es recabar información sobre la experiencia de usuario de la plataforma y la proyección del candidato tras la evaluación.

Sección 1: Ergonomía / Uso de la herramienta:

1. **¿Está satisfecho con el proceso propuesto de reconocimiento de sus competencias? (Sólo una respuesta posible)**
 - Muy insatisfecho
 - Insatisfechos
 - Satisfecho
 - Muy satisfecho

2. **¿Se han evaluado sus conocimientos y experiencia previos? (Sólo una respuesta posible)**
 - En absoluto
 - Más bien no
 - Más bien sí
 - Absolutamente

3. **¿Cómo calificaría el nivel de dificultad de las actividades propuestas? (Sólo una respuesta posible)**
 - Muy fácil
 - Fácil
 - Difícil
 - Muy difícil

4. **¿Ha tenido algún problema al navegar por la plataforma? (Sólo una respuesta posible)**
 - Sí
 - No



5. En caso afirmativo, ¿qué tipo de problemas encontró? (Son posibles varias respuestas)

- Dificultades para utilizar la plataforma (acceso a contenidos, funcionalidades, etc.)
- Problemas técnicos (mala conexión, software incompatible, etc.)
- Dificultades organizativas
- Mala comprensión de los contenidos
- Menor motivación
- Sentirse solo
- Otros (especifique)

6. En su opinión, ¿es el tiempo suficiente para completar cada actividad?

- Sí
- No

Sección 2: Motivaciones-proyecciones de formación

7. ¿Qué le motiva a esta microcertificación (evaluación)? (Sólo una respuesta posible)

- Aumentar la confianza en mis capacidades profesionales
- Obtener reconocimiento por mi experiencia profesional y/o personal
- Encontrar trabajo más fácilmente
- Negociar un salario mejor
- Ayúdame a reciclarme para una nueva carrera
- Otros (especifique)

8. ¿Cree que esta evaluación ha cumplido o cumplirá sus objetivos? (Sólo una respuesta posible)

- Estoy totalmente en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- De acuerdo.
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Puede este reconocimiento oficial (microcredencial) facilitar la búsqueda de empleo? (Sólo una respuesta posible)

- En absoluto
- Más bien no
- Más bien sí
- Absolutamente

10. ¿Le interesaría validar otras competencias (adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal) con la aplicación de microcredenciales?

- Sí
- No

11. En caso afirmativo, ¿en qué ámbitos le gustaría obtener esta microcredencial? (Son posibles varias respuestas)

- Apoyo y asistencia a las personas mayores
- Apoyo y asistencia a los niños pequeños



- Limpieza
- Cocinar y preparar comidas
- Seguridad en el trabajo, gestos y posturas
- Idioma
- Otros (especifique)

12. Después de obtener esta microcertificación, ¿le gustaría seguir un curso de formación?

- Sí
- No

13. En caso afirmativo, ¿en qué áreas le gustaría formarse? (Son posibles varias respuestas)

- Apoyo y asistencia a las personas mayores
- Apoyo y asistencia a los niños pequeños
- Limpieza
- Cocinar y preparar comidas
- Seguridad en el trabajo, gestos y posturas
- Idioma
- Otros (especifique)

Sección 3: Proyecciones por sector/ocupación

14. Para esta serie de competencias, indique si era consciente de que tenía esta competencia antes de realizar esta evaluación: (sólo una respuesta posible para cada competencia)

-Ser capaz de realizar operaciones de limpieza con un enfoque profesional de calidad (analizando las necesidades del destinatario de la atención, recomendando herramientas y productos en caso necesario).

- Era consciente de que tenía esta habilidad antes de la evaluación
- Me di cuenta de que tenía esta habilidad gracias a la evaluación
- No soy consciente de tener esta habilidad

-Ser organizado/eficiente

- Era consciente de que tenía esta habilidad antes de la evaluación
- Me di cuenta de que tenía esta habilidad gracias a la evaluación
- No soy consciente de tener esta habilidad

-Ser capaz de comprender y expresarse oralmente en la lengua utilizada diariamente por el beneficiario de los cuidados.

- Era consciente de que tenía esta habilidad antes de la evaluación
- Me di cuenta de que tenía esta habilidad gracias a la evaluación
- No soy consciente de tener esta habilidad

-Ser capaz de respetar las instrucciones, necesidades y expectativas del receptor de los cuidados.

- Era consciente de que tenía esta habilidad antes de la evaluación
- Me di cuenta de que tenía esta habilidad gracias a la evaluación
- No soy consciente de tener esta habilidad



15. ¿Recomendaría esta evaluación a un colega?

- 0 a 10 (0 corresponde a En absoluto; 10 corresponde a Completamente)

16. Actualmente se encuentra en: (sólo una respuesta posible)

- Trabajar en el sector de los servicios personales y domésticos (sector PHS)
- Empleado tanto en el sector PHS como en otro sector (excluido PHS)
- Empleado en otro sector (excluido PHS)
- En busca de trabajo
- Otra situación (especifíquese)

17. Si es empleado a domicilio / PHS: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector PHS?

- Menos de 1 año
- 1 a 2 años]
-] 2 a 5 años]
- de 5 a 9 años].
- 9 a 12 años]
- Más de 12 años...

18. Si trabaja en el sector de los Servicios Personales y Domésticos (SPD): ¿Cómo ve el sector PHS en los próximos cinco años?

- Sigue en el mismo trabajo y en el mismo sector
- Otro empleo en el sector PHS
- En otra profesión y otro sector
- Retirado
- Otros (especifique)

19. Si trabaja en otro sector o busca trabajo: Después de esta evaluación, ¿le gustaría encontrar un trabajo en el sector doméstico / PHS?

- Sí
- No

Para saber más de ti:

- Edad
- País de residencia :
- País de nacimiento :

20. ¿Nivel más alto de titulación obtenido? (respuesta libre)

21. Tiene alguna observación o comentario adicional que hacer: (respuesta libre)



Proyecto MyCred4Home

Cuestionario para evaluadores

Objetivo: El objetivo de este cuestionario es recabar información previa a la fase piloto sobre tres aspectos clave:

1. La interfaz de usuario de la plataforma
2. Métodos de evaluación de las microcompetencias 1, 2, 3 y 4 microcompetencia 4.
3. Apoyo y recursos a disposición de los evaluadores

El cuestionario se distribuirá a los evaluadores y observadores después de la formación de formadores.

Información general

1. **Nombre y apellidos:**
2. **Función:**
3. **¿Tiene alguna experiencia:**
 - ¿Como profesional de la limpieza del hogar?
 - En relación con el sector de los Servicios Personales y Domésticos (SPD)
 - ¿En la evaluación de competencias?
4. **¿Ha utilizado alguna vez plataformas en línea para la evaluación de competencias?**
 - Sí
 - No

Sección 1: Interfaz de usuario de la plataforma

- 1.1. **¿Es la interfaz de la plataforma clara y fácil de entender? Por favor, explique su respuesta.**
 - Nada claro
 - Poco claro
 - Claro
 - Muy claro
- 1.2. **¿Es intuitivo navegar entre las distintas microcompetencias? Explique su respuesta.**
 - Nada intuitivo
 - Poco intuitivo
 - Intuitivo
 - Muy intuitivo



- 1.3. ¿Es fácil acceder desde su perfil a las herramientas y funciones que necesita para sus evaluaciones? Explique su respuesta
- Muy difícil
 - Difícil
 - Fácil
 - Muy fácil
- 1.4. ¿Ha encontrado errores o fallos de funcionamiento en la plataforma? Por favor, explique su respuesta.
- Sí
- No

Sección 2: Evaluación de las microcompetencias

2. Preguntas sobre los métodos de evaluación

Microcompetencia 1: situación profesional interactiva

- 2.1. ¿Son eficaces las herramientas de evaluación para medir la microcompetencia 1? Explique su respuesta.
- Nada eficaz
 - Poco eficaz
 - Eficaz
 - Muy eficaz
- 2.2. ¿Son fáciles de entender los tipos de preguntas y ejercicios propuestos para evaluar la microcompetencia 1? Explique su respuesta.
- Nada fácil de entender
 - No es fácil de entender
 - Fácil de entender
 - Muy fácil de entender
- 2.3. ¿Cuáles son los puntos fuertes de este método de evaluación (situación profesional interactiva) para evaluar la microcompetencia 1? Explique su respuesta.
- 2.4. ¿Qué aspectos del método de evaluación de la microcompetencia 1 deberían mejorarse? Explique su respuesta.
- 2.5. ¿Es claro y coherente el sistema de puntuación para la microcompetencia 1? Explique su respuesta.
- Nada coherente
 - Incoherente
 - Coherente
 - Muy coherente



Microcompetencia 2: Situación profesional interactiva

2.6. ¿Permiten las herramientas de evaluación medir eficazmente las microcompetencias 2?

Explique su respuesta.

- Nada eficaz
- Poco eficaz
- Eficaz
- Muy eficaz

2.7. ¿Son fáciles de entender los tipos de preguntas y ejercicios propuestos para evaluar la microcompetencia 2? Explique su respuesta.

- Nada fácil de entender
- No es fácil de entender
- Fácil de entender
- Muy fácil de entender

2.8. ¿Cuáles son los puntos fuertes de este método de evaluación (situación profesional interactiva) para evaluar la microcompetencia 2? Explique su respuesta.

2.9. ¿Qué aspectos del método de evaluación de la microcompetencia 2 deberían mejorarse? Explique su respuesta.

2.10. ¿Es claro y coherente el sistema de puntuación para la microcompetencia 2? Explique su respuesta.

- Nada coherente
- Incoherente
- Coherente
- Muy coherente

Microcompetencia 3: actividades contextualizadas

2.11. ¿Son eficaces las herramientas de evaluación para medir la microcompetencia 3? Explique su respuesta.

- Nada eficaz
- Poco eficaz
- Eficaz
- Muy eficaz

2.12. ¿Son fáciles de entender los tipos de preguntas y ejercicios propuestos para evaluar la microcompetencia 3? Explique su respuesta.

- Nada fácil de entender
- No es fácil de entender
- Fácil de entender
- Muy fácil de entender



- 2.13. ¿Cuáles son los puntos fuertes de este método de evaluación (actividades contextualizadas) para evaluar la microcompetencia 3? Explique su respuesta.**
- 2.14. ¿Qué aspectos del método de evaluación de la microcompetencia 3 deberían mejorarse? Explique su respuesta.**
- 2.15. ¿Es claro y coherente el sistema de puntuación para la microcompetencia 3? Explique su respuesta.**
- Nada coherente
 - Algo incoherente
 - Coherente
 - Muy coherente

Microcompetencia 4: Entrevista inmersiva

- 2.16. ¿Permiten las herramientas de evaluación medir eficazmente las microcompetencias 4? Explique su respuesta.**
- Nada eficaz
 - Poco eficaz
 - Eficaz
 - Muy eficaz
- 2.17. ¿Son fáciles de entender los tipos de preguntas y ejercicios propuestos para la microcompetencia 4? Explique su respuesta.**
- Nada fácil de entender
 - No es fácil de entender
 - Fácil de entender
 - Muy fácil de entender
- 2.18. ¿Cuáles son los puntos fuertes de este método de evaluación (entrevista inmersiva) para evaluar la microcompetencia 4? Explique su respuesta.**
- 2.19. ¿Qué aspectos del método de evaluación de la microcompetencia 4 deberían mejorarse? Explique su respuesta.**
- 2.20. ¿Es claro y coherente el sistema de puntuación para la microcompetencia 4? Explique su respuesta.**
- Nada coherente
 - Incoherente
 - Coherente
 - Muy coherente



3. Apoyo y recursos de la Sección 3:

Preguntas sobre las guías

- 3.1. ¿Son claras y explícitas las guías del evaluador (MC1, MC2, MC3 y MC4)? Explique su respuesta.
- 3.2. ¿Le permiten las guías del evaluador planificar eficazmente el proceso de evaluación? Explique su respuesta.
- 3.3. ¿Ha observado algún error en las guías de evaluación (guía, cuadro de evaluación, apéndices)? Explique su respuesta.

Preguntas sobre el marco de competencias

- 3.4. ¿Es fácil de entender el marco de competencias? Explique su respuesta.
- 3.5. ¿Es coherente el marco de competencias? Explique su respuesta.
- 3.6. ¿Está bien alineado el marco de competencias con las microcompetencias? Explique su respuesta.

RESULTADOS DE EVALUACIONES PARA FRANCIA

Candidato	MC2	MC3	MC4
A		principiante	experto
B	principiante	intermedio	experto
C	principiante		
D	intermedio	intermedio	experto
E	principiante	principiante	experto
F	principiante	intermedio	experto
G			experto
H	intermedio	intermedio	experto
I	intermedio		
J	intermedio		intermedio
K	principiante	intermedio	principiante
L	principiante	principiante	principiante
M	principiante	principiante	principiante
N			experto
O	principiante	intermedio	experto
P			experto
INSIGNIAS			
	8 insignias de principiante	4 insignias de principiante	3 insignias de principiante
	4 insignias intermedias	6 insignias intermedias	1 insignias intermedias
			10 insignia de experto

RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES PARA ESPAÑA

Candidato	MC2	MC3	MC4
A	principiante		principiante
B	principiante	experto	intermedio
C	principiante		principiante
D	principiante	experto	experto
E	principiante	experto	principiante
F	principiante	experto	intermedio
G			principiante
H	principiante	experto	intermedio
I	principiante		intermedio
J	principiante	experto	principiante
K	principiante	experto	principiante
L	principiante	experto	intermedio
M			intermedio
N	fallido	experto	intermedio
O	principiante	experto	intermedio



Co-funded by
the European Union



INSIGNIAS			
	12 insignias de principiante		6 insignias de principiante
			8 insignias intermedias
		10 insignias de experto	1 insignia de experto