



Co-funded by  
the European Union



# MyCred4Home

## Directrices para las microcredenciales en el sector PHS

MyCred4Home Resultado 4

## TÍTULO DEL DOCUMENTO

Directrices para las microcredenciales en el sector PHS (MyCred4Home Resultado 4)

## AUTOR

GDOCE (SP)

## COLABORADORES

Socios de MyCred4Home:

IPERIA, STEPS, Universidad de Chipre, Centre Familial de Bruxelles

## REVISORES

IPERIA (FR)

## FECHA DE EMISIÓN

Octubre de 2023

## COPYRIGHT

Este documento está bajo licencia Creative Common Reconocimiento-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.

## GRÁFICOS Y MAQUETACIÓN

Canva Pro de STEPS

## Índice

INTRODUCCIÓN .....	3
A.Objetivo de la guía .....	3
B.Visión general del proyecto MyCred4Home.....	3
C.Ámbito de aplicación.....	4
1.Comprender las microcredenciales.....	4
A.Antecedentes de las microcredenciales.....	4
B.Pertinencia y beneficios en el sector PHS.....	5
C.Contexto político y marcos europeos .....	5
D.Conclusiones de la investigación MyCred4Home sobre el uso de microcredenciales en la validación del aprendizaje no formal e informal.....	6
2.Diseño de microcredenciales.....	6
A.Determinación de las aptitudes y competencias pertinentes.....	7
B.Estructuración de microcredenciales .....	7
C.Desarrollo de normas sobre microcredenciales .....	8
C.Diseñar métodos de evaluación y validación.....	8
3.Herramientas MyCred4Home para la implantación de microcredenciales .....	10
A.Presentación de herramientas de aplicación .....	10
B.Resultados de la aplicación.....	12
C.Recomendaciones para futuras implantaciones.....	13
D.Conclusión de la experimentación de microcredenciales.....	14
4.Conclusión general y proceso paso a paso .....	14
A.Resumen de los puntos clave y proceso paso a paso .....	14
B.Proceso paso a paso: .....	15
5.Referencias y recursos.....	16
A.Documentos y recursos clave .....	16
B.Otras lecturas y herramientas .....	17

## INTRODUCCIÓN

---

### A. Objetivo de la guía

Esta guía es el resultado del trabajo de la asociación Mycred4home, Resultado de Proyecto 4. Está concebida como un recurso exhaustivo para las partes interesadas del sector de los servicios personales y del hogar (SPH), incluidos educadores, proveedores de formación, empleadores y responsables políticos. Su objetivo principal es proporcionar un documento de orientación único y fácil de usar para apoyar la explotación de los resultados globales del proyecto MyCred4Home. Mediante la aplicación eficaz de las microcredenciales, esta guía pretende mejorar el desarrollo profesional y el reconocimiento de las competencias dentro del sector de la salud pública, mejorando así la empleabilidad y las oportunidades de progresión profesional de las personas, en particular de aquellas con escasa cualificación. Esta guía también ofrece una visión general de la aplicación de las microcredenciales que sirve de ejemplo para otros sectores.

### B. Visión general del proyecto MyCred4Home

El proyecto MyCred4Home, financiado por el programa Erasmus+ Asociaciones de cooperación en educación de adultos, pretende promover la inclusión social y profesional de perfiles poco cualificados combinando dos herramientas de la UE: las microcredenciales y la validación del aprendizaje no formal e informal. La iniciativa pretende abordar la brecha existente entre los marcos de cualificación existentes y la rápida evolución de las demandas del mercado laboral, especialmente en sectores caracterizados por un alto grado de aprendizaje informal y trayectorias laborales atípicas. El proyecto reúne a cinco socios de cuatro países europeos: IPERIA (Francia), STEPS (Italia), GDOCE (España), la Universidad de Chipre (Chipre) y el Centre Familial de Bruxelles (Bélgica).

El proyecto tiene **cuatro objetivos clave**:

- Identificar las iniciativas existentes sobre microcredenciales para perfiles poco cualificados y proporcionar información sobre la legislación relativa al sector VNIL (validación del aprendizaje no-formal e informal) y sector PHS en los países socios.
- Diseñar nuevas normas que combinen microcredenciales y VNIL adaptadas al sector de la salud pública.
- Proporcionar información basada en pruebas sobre el potencial de las microcredenciales y los VNIL para el sector de la salud pública.
- Recomendaciones sobre la aplicación de micro-credenciales mediante la validación del aprendizaje no formal e informal para perfiles poco cualificados.

### Resultados del proyecto

- Informe de evaluación comparativa
- Guía de normas de microcredenciales
- Plataforma innovadora que explora nuevos enfoques para implantar microcredenciales a

través del VNIL

- Guía práctica

A través de estas actividades, el proyecto MyCred4Home se esfuerza por crear un cambio sostenible e impactante, mejorando las competencias de las personas y apoyando así el crecimiento general y la profesionalización del sector.

### C. **Ámbito de aplicación**

El objetivo de esta guía es recopilar las ideas y experiencias del proyecto MyCred4Home en estrategias y recomendaciones prácticas para las partes interesadas en desarrollar, implantar o promover las micro-credenciales. Sirve de modelo para:

- Comprender la importancia estratégica de **las microcredenciales**.
- Navegar por las complejidades del diseño y la aplicación de estas credenciales de manera que sean eficaces y estén en consonancia con las cualificaciones existentes.
- Aprovechar las microcredenciales para fomentar una cultura de desarrollo profesional continuo y aprendizaje permanente.

Al alinear las conclusiones del proyecto con orientaciones prácticas paso a paso, pretendemos facilitar la adopción de microcredenciales, garantizando que contribuyan positivamente a las trayectorias profesionales de las personas dentro del sector de la salud pública y fuera de él.

---

## 1. **Comprender las micro-credenciales**

---

### A. **Antecedentes de las microcredenciales**

La UE define las microcredenciales como reconocimientos formales de resultados de aprendizaje específicos obtenidos a través de experiencias de aprendizaje breves y específicas. Estas certificaciones compactas validan la competencia de un individuo en determinadas áreas de cualificación y desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la mano de obra. Facilitan la movilidad profesional y mejoran la empleabilidad en diversos sectores, entre ellos el de los servicios personales y domésticos. En este ámbito, en el que los itinerarios educativos tradicionales pueden no abarcar toda la gama de competencias necesarias, las microcredenciales son esenciales para reconocer las experiencias de aprendizaje formales e informales.

**Las microcredenciales** se caracterizan por los siguientes elementos:

- **Flexibilidad:** Las microcredenciales, diseñadas para responder a las necesidades específicas de los trabajadores, permiten crear itinerarios de aprendizaje personalizados que abordan eficazmente las carencias inmediatas de competencias.
- **Especificidad:** Cada microcredencial se centra en un conjunto distinto de habilidades o conocimientos, lo que facilita la adecuación del aprendizaje a los requisitos del puesto de trabajo.
- **Pertinencia:** Desarrolladas en respuesta a las demandas reales del sector, estas

credenciales garantizan que las competencias que certifican son directamente aplicables y valoradas en el lugar de trabajo.

- **Rigor de la evaluación:** Las microcredenciales se conceden sobre la base de la demostración satisfactoria de competencias a través de metodologías de evaluación sólidas y fiables.
- **Reconocimiento:** Las microcredenciales, que suelen expedirse en forma de insignias o certificados digitales, son reconocidas y valoradas por empleadores de todos los sectores, lo que mejora la movilidad profesional.

## B. Pertinencia y beneficios en el sector PHS

Las microcredenciales transforman el panorama del desarrollo profesional en el sector de la salud pública:

- **Reconocen diversos conjuntos de competencias:** Validan una amplia gama de competencias, desde las técnicas específicas del sector de los servicios personales y domésticos hasta las capacidades blandas.
- **Apoyo al aprendizaje permanente:** Las microcredenciales facilitan el desarrollo profesional continuo, animando a los trabajadores a adquirir nuevas competencias a medida que evolucionan las demandas del mercado.
- **Mejora de la progresión profesional:** Las microcredenciales ofrecen vías claras para la promoción profesional en el sector de la salud pública, que históricamente ha luchado contra la profesionalización. Al reconocer formalmente las habilidades y competencias, tienen el potencial de elevar el nivel de la mano de obra, lo que conduce a una mayor estabilidad laboral y un mayor potencial de ingresos para los trabajadores en este campo a menudo infravalorado.
- **Aumento del atractivo del sector:** Al formalizar las aptitudes y competencias, las microcredenciales contribuyen a profesionalizar el sector, haciéndolo más atractivo para los trabajadores potenciales.

## C. Contexto político y marcos europeos

El desarrollo y el reconocimiento de microcredenciales cuentan con el apoyo de varias iniciativas europeas:

- **Marco Europeo de Cualificaciones (MEC):** Este marco ayuda a comparar las cualificaciones en toda Europa, mejorando la transparencia y la portabilidad de las microcredenciales.
- **Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal:** esta política promueve el reconocimiento sistemático del aprendizaje no formal e informal, integrando dichas experiencias en los itinerarios de cualificación formal.
- **Agenda europea de competencias:** Su objetivo es garantizar que las microcredenciales se integren en las estrategias de aprendizaje permanente, apoyando la mejora y el reciclaje de las cualificaciones en respuesta a las transiciones digital y ecológica.

#### D. Conclusiones de la investigación MyCred4Home sobre el uso de microcredenciales en la validación del aprendizaje no formal e informal

Llevar a cabo un ejercicio de evaluación comparativa es fundamental para identificar las lagunas existentes, las mejores prácticas y los retos de los sistemas actuales, lo que conduce a soluciones más eficaces y pertinentes adaptadas a las necesidades de cada país. El primer resultado del proyecto, **el informe de evaluación comparativa**, ofrece una visión global del estado actual de la validación y certificación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje en los países socios que participan en el proyecto: Francia, Italia, España, Chipre y Bélgica. Este informe examina la presencia y la implementación de microcredenciales en estos países, revelando perspectivas significativas sobre su aplicación e impacto en el sector de la salud pública en toda Europa.

Entre las principales conclusiones del proyecto **MyCred4Home** figuran las siguientes:

- **Éxitos de aplicación:** Los estudios de casos de países socios, como Francia e Italia, ilustran modelos de éxito de programas de microcredenciales que se han adaptado a las necesidades específicas del sector, mejorando las cualificaciones de los trabajadores y satisfaciendo las demandas de los empleadores. La investigación identificó prácticas eficaces relacionadas con la validación del aprendizaje no formal e informal, mostrando enfoques innovadores en el sector de la salud pública.
- **Impacto en la empleabilidad:** Los resultados de la investigación indican que las microcredenciales han mejorado notablemente la empleabilidad al proporcionar una prueba reconocida y portable de competencias específicas. Las entrevistas realizadas con seis partes interesadas clave en los países socios subrayaron además cómo las microcredenciales facilitan la progresión profesional y el reconocimiento del aprendizaje previo, aumentando así la confianza de las personas y sus perspectivas de empleabilidad.
- **Retos y oportunidades:** La investigación también pone de relieve varios retos, como la necesidad de una mayor concienciación y normalización en todos los Estados miembros de la UE. Las entrevistas revelaron que las partes interesadas perciben una importante laguna en la comprensión de las microcredenciales, lo que dificulta su mayor aceptación. El informe propone recomendaciones estratégicas para superar estos obstáculos, como el desarrollo de estrategias de comunicación claras y el establecimiento de marcos normalizados para el reconocimiento y la portabilidad.

---

## 2. Diseño de microcredenciales

---

Recientemente hemos observado que los informes de evaluación comparativa son fundamentales para identificar las lagunas en los actuales procesos de validación y certificación de microcredenciales, proporcionando información clave sobre lo que existe y lo que falta en el sector. Sobre la base de estas conclusiones, el siguiente paso consiste en varias etapas esenciales para el diseño de microcredenciales eficaces. El proceso comienza por establecer un marco sólido que defina el sector pertinente, el grupo destinatario y la profesión asociada. Una vez sentadas estas bases, la atención pasa a centrarse en la identificación y el desarrollo de las competencias críticas necesarias para la mano de obra, al tiempo que se evalúa el valor añadido de la microcredencial. Por último, se estudian detenidamente los métodos de evaluación y validación de la microcredencial para garantizar su eficacia y pertinencia dentro del sector.

### A. Determinación de las aptitudes y competencias pertinentes

El diseño de microcredenciales implica una identificación exhaustiva de las habilidades y competencias más relevantes y demandadas en el sector. En este proceso deben participar diversas partes interesadas, incluidos expertos de la industria, empleadores, trabajadores y proveedores de formación, para garantizar una comprensión exhaustiva de las necesidades del sector. A través de consultas con expertos de la industria y del análisis de las tendencias del sector, deben identificarse detalladamente las competencias clave cruciales para el sector.

En el proyecto Mycred4Home, las competencias clave cruciales para la mano de obra de los Servicios Personales y Domésticos (PHS) se identificaron mediante amplias consultas con 49 partes interesadas, incluidos expertos en certificación, empleadores y trabajadores. Las conclusiones extraídas de estos grupos de discusión y entrevistas, que se detallan en [los resultados del proyecto 2](#), condujeron a la identificación de cuatro competencias esenciales necesarias para el sector de los servicios personales y domésticos:

- 1. Microcompetencia 1 - habilidad técnica.** Realizar operaciones de limpieza integrando un enfoque profesional de calidad.
- 2. Microcompetencia 2 - habilidad blanda.** Ser organizado/eficiente.
- 3. Microcompetencia 3 - habilidad básica.** Comprender oralmente en la lengua utilizada a diario por el empresario.
- 4. Microcompetencia 4 - habilidad transversal.** Respetar las instrucciones, necesidades y expectativas del empresario.

Estas microcompetencias identificadas son la base del sistema de microcredenciales Mycred4Home, cuyo objetivo es cubrir un amplio espectro de funciones dentro del sector de la salud y la sanidad públicas en los países socios y en Europa. En lugar de concentrarse en una sola



profesión, el sistema está diseñado para ofrecer un amplio conjunto de micro-credenciales aplicables a múltiples profesiones dentro del sector PHS.

### B. Estructuración de microcredenciales

Las microcredenciales deben estructurarse de forma que permitan flexibilidad y progresión. Organizar estas credenciales en **unidades** ayuda a crear itinerarios que pueden conducir a cualificaciones más completas o ser independientes para competencias específicas. Basándose en el PR2, que desarrolla los marcos de competencias elaborados, el proyecto MyCred4Home hace hincapié en el uso de unidades que reflejan funciones laborales y trayectorias profesionales reales dentro del sector de los servicios personales y domésticos.

Cada unidad está diseñada para centrarse en el desarrollo de una microcompetencia específica que es:

- **Dirigido a un conjunto específico de competencias directamente relacionadas con las tareas del puesto de trabajo:** Esto permite a los usuarios concentrarse en las áreas de aprendizaje más relevantes para sus necesidades inmediatas o sus objetivos profesionales.
- **Apilables:** Al dividir los resultados del aprendizaje en pequeñas unidades, las microcredenciales permiten a las personas basarse en su aprendizaje previo con habilidades adicionales o competencias actualizadas. Este enfoque refleja el avance profesional o los cambios dentro del sector, permitiendo un desarrollo profesional continuo.

### C. Desarrollo de normas sobre microcredenciales

Para garantizar la credibilidad y el reconocimiento de las microcredenciales, recomendamos el desarrollo de normas sólidas que guíen su creación y aplicación. Estas normas deben abordar:

- **Resultados del aprendizaje:** Resultados claramente definidos y medibles que especifican lo que se espera que los alumnos sepan, hagan y comprendan tras completar la microcredencial.
- **Garantía de calidad:** normas para garantizar que la enseñanza, el material didáctico y los métodos de evaluación cumplen parámetros de alta calidad.
- **Alineación con los marcos nacionales y europeos:** Garantizar que las microcredenciales sean compatibles con los marcos de cualificación existentes para facilitar su reconocimiento y transferibilidad.

En el marco del resultado 2 del proyecto, los socios de MyCred4Home desarrollaron un marco de competencias que presenta las habilidades y competencias esenciales directamente relevantes para el sector de la salud pública. El repositorio de competencias esboza los resultados del aprendizaje para cada competencia, sirviendo como indicadores de éxito para la obtención de microcredenciales y la definición de los objetivos de aprendizaje.

El marco se ha establecido en el Nivel 2 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). En el

resultado 2 del proyecto figura una descripción detallada del marco de competencias.

### C. Diseñar métodos de evaluación y validación

Diseñar métodos de evaluación y validación implica crear enfoques sistemáticos para evaluar y verificar los conocimientos, habilidades y competencias de las personas. Este proceso es crucial para garantizar que los alumnos o profesionales cumplen normas y cualificaciones específicas.

Los métodos de evaluación de las microcredenciales deben ser válidos, fiables y acordes con los resultados de aprendizaje definidos. Las estrategias de evaluación eficaces incluyen:

- **Demostraciones prácticas:** En las que los alumnos demuestran su capacidad para realizar tareas o procedimientos específicos.
- **Simulaciones:** Ofrecer escenarios que reflejen los retos del mundo real, permitiendo a los evaluadores evaluar lo bien que los candidatos aplican sus conocimientos y habilidades en contextos prácticos.
- **Revisiones inter pares y autoevaluaciones:** Fomentar la práctica reflexiva y el aprendizaje continuo.

El desarrollo y la aplicación de estos elementos en el diseño de microcredenciales garantizará que sean eficaces para fomentar la adquisición de competencias y que se valoren como formas creíbles de certificación dentro del sector. Este enfoque no sólo beneficia al alumno individual al ofrecerle oportunidades educativas claras y específicas, sino que también respalda los objetivos más amplios del sector en materia de profesionalización y mejora de la calidad.

En el proyecto Mycred4Home, los socios desarrollaron evaluaciones que simulan escenarios profesionales interactivos para cada microcompetencia. Estas evaluaciones están diseñadas para alinearse con los resultados de aprendizaje esperados del marco de competencias. Las evaluaciones incluyen escenarios de entornos de trabajo reales, en los que los candidatos deben tomar decisiones en función del contexto dado. Los cuatro escenarios están integrados en una plataforma en línea.

Los socios también propusieron un sistema de puntuación para las 4 microcompetencias. Para obtener una microcompetencia, los candidatos deben alcanzar una puntuación de al menos un 60% de respuestas correctas. Una puntuación superior al 60% indica que se ha adquirido la microcompetencia, y el candidato recibe una insignia. Una puntuación inferior al 60% significa que el candidato no ha validado la competencia y no recibirá una insignia.

Para los candidatos que cumplan los criterios mínimos de aprobación, existen tres niveles de competencia para cada microcompetencia:

- Nivel principiante
- Nivel intermedio
- Nivel experto

El objetivo es proporcionar insignias significativas y pertinentes tanto a los futuros candidatos que busquen microcredenciales como a los empleadores que deseen reconocer a profesionales certificados.

---

### 3. Herramientas MyCred4Home para la implantación de microcredenciales

---

Este capítulo ofrece una exploración en profundidad de las herramientas y metodologías empleadas en el proyecto MyCred4Home para implementar, evaluar y validar eficazmente las microcredenciales en el sector de los servicios personales y domésticos (PHS). Este enfoque integrado combina una plataforma digital, mecanismos de retroalimentación adaptados y un sistema de insignias digitales para crear una experiencia completa y fácil de usar tanto para los candidatos como para los evaluadores.

#### A. Presentación de herramientas de aplicación

##### 1. Plataforma digital para evaluaciones y comentarios

El núcleo del proyecto MyCred4Home es una **plataforma digital** de fácil uso diseñada para albergar todas las evaluaciones y recursos necesarios para implantar microcredenciales. La plataforma cumple múltiples funciones:

- **Realización de evaluaciones:** Acoge evaluaciones interactivas para cada microcompetencia, lo que permite a los candidatos enfrentarse a escenarios profesionales realistas que reflejan situaciones de la vida real en el sector de la salud pública.
- **Interfaz fácil de usar:** La navegación intuitiva y el diseño accesible garantizan que usuarios con distintos niveles de alfabetización digital puedan interactuar fácilmente con la plataforma.
- **Centro de recursos:** Proporciona acceso a guías, material didáctico y recursos de apoyo tanto para candidatos como para evaluadores.

#### Acceso a la plataforma:

- La plataforma es accesible en línea, lo que ofrece flexibilidad a los candidatos para completar las evaluaciones a su propio ritmo y conveniencia.
- Unas credenciales de acceso seguras garantizan la privacidad y la integridad del proceso de evaluación.

## 2. Información adaptada a los candidatos sobre microcompetencias

Una característica clave del enfoque MyCred4Home es que proporciona a los candidatos **información personalizada sobre** su rendimiento en cada microcompetencia. Este mecanismo de información personalizada mejora la experiencia de aprendizaje:

- **Respuesta automática inmediata:**
  - Para la **Microcompetencia 2 (Habilidades organizativas)** y la **Microcompetencia 3 (Habilidades lingüísticas)**, la plataforma genera comentarios instantáneos al completar las evaluaciones.
  - Los candidatos reciben información detallada sobre su rendimiento, en la que se destacan sus puntos fuertes y sus áreas de mejora.
- **Comentarios personalizados del evaluador:**
  - Para la **Microcompetencia 1 (Habilidad Técnica)** y la **Microcompetencia 4 (Habilidad Transversal)**, los evaluadores proporcionan un feedback directo y personalizado tras revisar el rendimiento de los candidatos.
  - Esta retroalimentación se basa en criterios específicos alineados con los objetivos de aprendizaje e incluye recomendaciones prácticas para un mayor desarrollo.
- **Entorno de aprendizaje propicio:**
  - Los comentarios se formulan de forma constructiva para fomentar el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.
  - Los candidatos se sienten apoyados y motivados para mejorar sus competencias.

## 3. Sistema de acreditación digital para el reconocimiento

Para reconocer y certificar los logros de los candidatos, el proyecto MyCred4Home utiliza un **sistema de insignias digitales**. Este sistema es una forma moderna y accesible de reconocer y compartir microcredenciales:

- **Emisión de credenciales digitales:**
  - Una vez superada la evaluación de microcompetencias con una puntuación mínima del 60%, los candidatos reciben una insignia digital.
  - Las insignias representan el nivel de competencia alcanzado: **Principiante**, **Intermedio** o **Experto**.
- **Características de las insignias digitales:**
  - **Verificable:** Cada insignia contiene metadatos que verifican el emisor (proyecto MyCred4Home), el destinatario, la fecha de emisión y las competencias alcanzadas.

- **Portable:** Los candidatos pueden compartir sus insignias en diversas plataformas, como sitios de redes profesionales como LinkedIn, carteras personales o con posibles empleadores.
- **Reconocidas por los empleadores:** Las insignias están diseñadas para ser reconocidas y valoradas dentro del sector PHS, mejorando la empleabilidad y la credibilidad profesional.
- **Integración con la plataforma:**
  - El sistema de acreditación digital está perfectamente integrado en la plataforma, lo que permite la emisión y gestión automáticas de acreditaciones.
  - Los candidatos pueden acceder a sus insignias a través de sus perfiles de usuario y se les proporciona orientación sobre cómo compartirlas y mostrarlas.

## **B. Resultados de la aplicación**

El uso combinado de estas herramientas se puso a prueba durante la fase piloto del proyecto MyCred4Home, proporcionando valiosos datos sobre su eficacia e impacto en las experiencias de aprendizaje y desarrollo profesional de los candidatos.

### **1. Perspectivas de la fase piloto**

La fase piloto en España y Francia demostró la aplicación práctica y las ventajas de integrar la plataforma digital, la información personalizada y el sistema de distintivos digitales:

- **Experiencia de usuario mejorada:**
  - Los candidatos se mostraron muy satisfechos con la facilidad de uso de la plataforma y la claridad de las evaluaciones.
  - El feedback inmediato y personalizado fue muy apreciado, ya que les ayudó a entender su rendimiento y a identificar áreas específicas de mejora.
- **Reconocimiento eficaz de las competencias:**
  - Las evaluaciones realistas permitieron a los candidatos demostrar sus competencias en contextos pertinentes para sus funciones profesionales.
  - Los comentarios personalizados reforzaron su aprendizaje y fomentaron la autorreflexión.
- **Motivación y compromiso:**
  - La obtención de insignias digitales al finalizar con éxito el curso proporciona una sensación de logro y motiva a los candidatos a obtener otras microcredenciales.
  - La posibilidad de compartir insignias aumentó su compromiso e interés por seguir desarrollándose profesionalmente.

## 2. Impacto de la evaluación

### Sobre los alumnos:

- **Fomento de la confianza:** La combinación de comentarios de apoyo y reconocimiento tangible a través de insignias digitales aumentó la confianza de los candidatos en sus capacidades profesionales.
- **Crecimiento profesional:** Los candidatos se sintieron capacitados para fijar objetivos de desarrollo personal y motivados para comprometerse con el aprendizaje permanente.
- **Mejora de la empleabilidad:** Las microcredenciales obtenidas fueron percibidas como activos valiosos en el mercado laboral, lo que potencialmente conduce a mejores oportunidades de empleo en el sector de la salud pública.

### En el sector PHS:

- **Normalización de las cualificaciones:** Las herramientas contribuyeron a un reconocimiento más normalizado de las capacidades y competencias, facilitando una mejor adecuación entre las necesidades de los empleadores y las capacidades de los trabajadores.
- **Atractivo del sector:** El enfoque moderno de la certificación y el reconocimiento puede atraer a más personas al sector de la sanidad pública y hacer frente a la escasez de mano de obra y a los retos de la profesionalización.

### C. Recomendaciones para futuras implantaciones

Basándose en los resultados del proyecto piloto, las siguientes recomendaciones pretenden mejorar la eficacia y la experiencia de los usuarios de las herramientas MyCred4Home:

#### 1. Aumentar la claridad de las instrucciones:

- Revisar y perfeccionar las instrucciones de evaluación para eliminar cualquier confusión.
- Incluya ejemplos o tutoriales en la plataforma para guiar a los candidatos en el proceso de evaluación.

#### 2. Reforzar la formación de los evaluadores:

- Fomentar el intercambio de buenas prácticas entre los evaluadores para mejorar la calidad de los comentarios personalizados.

#### 3. Promover el conocimiento de las insignias digitales:

- Educar a candidatos y empleadores sobre el valor y el uso de las insignias digitales para maximizar su impacto.
- Desarrollar asociaciones con organizaciones del sector para aumentar el reconocimiento y la aceptación de las insignias.

#### 4. Mejoras técnicas continuas:

- Actualizar periódicamente la plataforma para mejorar su funcionalidad y resolver rápidamente cualquier problema técnico.
- Incorporar mecanismos de retroalimentación de los usuarios dentro de la plataforma para identificar áreas de mejora.

#### 5. Ampliar los recursos de apoyo:

- Proporcionar material de apoyo adicional, como preguntas frecuentes, guías de usuario y asistencia técnica, para ayudar a los candidatos a lo largo de su proceso de aprendizaje.

#### D. Conclusión de la experimentación con microcredenciales

El uso integrado de una plataforma digital, mecanismos de retroalimentación adaptados y un sistema de insignias digitales en el proyecto MyCred4Home ha demostrado ser un enfoque eficaz para implantar microcredenciales en el sector de la salud pública. Estas herramientas funcionan de forma sinérgica para proporcionar una experiencia completa, fácil de usar y motivadora para los candidatos, contribuyendo en última instancia a su desarrollo profesional y al crecimiento del sector.

Si se siguen perfeccionando estas herramientas y se atienden las recomendaciones de la fase piloto, el proyecto MyCred4Home podrá aumentar aún más su impacto. Este enfoque holístico sirve de modelo para otros sectores que buscan adoptar microcredenciales, demostrando el potencial de combinar tecnología, aprendizaje personalizado y modernos sistemas de reconocimiento para apoyar el aprendizaje permanente y la empleabilidad.

---

## 4. Conclusión general y proceso paso a paso

---

Este capítulo resume los puntos clave tratados a lo largo de la guía y ofrece un proceso consolidado paso a paso para la implantación de microcredenciales en el sector de los Servicios Personales y Domésticos (SPD), junto con consejos y recomendaciones finales para garantizar una aplicación eficaz y la sostenibilidad.

### A. Resumen de los puntos clave y proceso paso a paso

#### Puntos clave:

- **Función y valor de las microcredenciales:** Las microcredenciales ofrecen un enfoque flexible y específico del desarrollo profesional, especialmente valioso en el sector de la salud pública, donde los itinerarios educativos tradicionales pueden no reflejar plenamente la diversidad de aptitudes y competencias necesarias.

- **Herramientas y plataformas digitales:** La implantación de microcredenciales depende en gran medida de plataformas digitales para emitir, almacenar y compartir credenciales de forma segura y eficiente.
- **Integración y reconocimiento:** La integración satisfactoria de las microcredenciales en los sistemas educativos y profesionales existentes aumenta su valor y reconocimiento, convirtiéndolas en una poderosa herramienta para el desarrollo profesional.

## B. Proceso paso a paso:

1. **Identificar las habilidades y competencias necesarias:** Tomando como referencia el marco de competencias desarrollado en PR2, identificar qué habilidades son más valiosas y relevantes para el sector de la salud pública.
2. **Desarrollar y diseñar micro-credenciales:** A partir de la información obtenida en PR1, crear microcredenciales que reflejen las habilidades y competencias identificadas, garantizando que sean medibles y verificables.
3. **Implantar soluciones digitales de expedición y almacenamiento:** Establezca sistemas seguros y eficientes para emitir y almacenar credenciales, utilizando tecnología blockchain o almacenamiento seguro en la nube, según proceda.
4. **Alineación con normas y marcos:** Asegúrese de que todas las microcredenciales se ajustan a los marcos educativos existentes, como el MEC, para garantizar su reconocimiento transfronterizo.
5. **Lanzar un programa piloto:** Antes de la implantación a gran escala, lleve a cabo un programa piloto para probar el sistema de microcredenciales en un entorno controlado, que permita realizar ajustes en función de los comentarios recibidos.
6. **Evaluar y adaptar:** Supervisar y evaluar continuamente la eficacia del programa de microcredenciales y realizar los ajustes necesarios en función de las opiniones de las partes interesadas y de las demandas cambiantes del sector.

## C. Consejos y recomendaciones

- **Compromiso de las partes interesadas:** Involucrar a todas las partes interesadas, incluidos educadores, empresarios, responsables políticos y estudiantes, desde las primeras fases del diseño de las microcredenciales para garantizar que se satisfacen sus necesidades y expectativas.
- **Aprendizaje y adaptación continuos:** Adoptar una filosofía de mejora y aprendizaje continuos. Las microcredenciales deben revisarse y actualizarse periódicamente para que



sigan siendo pertinentes a medida que evolucionan las funciones laborales y los requisitos del sector.

- **Promover la concienciación y la comprensión:** Llevar a cabo campañas de sensibilización para educar a las partes interesadas sobre el valor y la utilidad de las microcredenciales. Una comunicación clara sobre sus ventajas puede facilitar una mayor aceptación e integración.
- **Aprovechar la tecnología:** Utilizar los últimos avances tecnológicos para la administración de microcredenciales. Esto incluye el aprovechamiento del análisis de datos para mejorar la toma de decisiones y el uso de plataformas digitales para mejorar la experiencia del usuario.
- **Promoción de políticas:** Trabajar con organismos gubernamentales y agencias de acreditación para abogar por políticas que reconozcan y regulen las microcredenciales como herramientas legítimas y valiosas de aprendizaje y desarrollo.
- **Evaluación comparativa mundial:** Comparar y contrastar el enfoque de microcredencialización con las mejores prácticas mundiales para garantizar que el sistema sea competitivo y cumpla las normas internacionales.

---

## 5. Referencias y recursos

---

Esta sección ofrece una lista exhaustiva de los recursos, estudios y documentos a los que se hace referencia a lo largo de esta guía, ofreciendo lecturas adicionales y materiales de referencia para profundizar en la comprensión de los temas tratados.

### A. Documentos y recursos clave

#### 1. Documentos de la Comisión Europea:

- Agenda Europea de Capacidades
- Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal
- Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un planteamiento europeo sobre microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad

#### 2. Resultados del proyecto MyCred4Home:

- Informe de evaluación comparativa PR1 de MyCred4Home
- MyCred4Home PR2 Marco de competencias

### 3. Marco Europeo de Cualificaciones (MEC):

- [Portal del MEC](#)

### 4. Legislación y documentos políticos pertinentes:

- Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional en España
- Orden TMS/283/2019 por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en España

### 5. Plataformas tecnológicas y educativas:

- Credenciales digitales Europass
- [Credenciales digitales europeas para el aprendizaje](#)
- Insignias abiertas
- [Consorcio de Aprendizaje Global IMS](#)
- 

## B. Otras lecturas y herramientas

### 1. Recursos del CEDEFOP:

- o [El trabajo del CEDEFOP sobre microcredenciales](#)
- o [Búsqueda de formas de implantar microcredenciales](#)

### 2. Información sobre tecnología educativa:

- o Artículos de SpringerOpen sobre tecnología educativa y microcredenciales
- o [Informe Class Central MOOC](#)

### 3. Artículos sobre desarrollo profesional y formación profesional:

- o Artículos y estudios de casos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)
- o Reflexiones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)

### 4. Plataformas y herramientas en línea adicionales:

- o [Edubadges](#)
- o [Plataforma Open Badges](#)

Esta lista de referencias y recursos proporciona una base para aquellos interesados en seguir explorando el desarrollo y la implementación de micro-credenciales dentro del sector de la salud pública y más allá. Ofrece una mezcla de antecedentes teóricos, ideas prácticas y enlaces directos a documentos clave que ayudarán a la utilización eficaz de las microcredenciales como parte del desarrollo profesional continuo y de las estrategias de aprendizaje permanente.