

# eNews



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**SET DE HERRAMIENTAS Y PRUEBAS  
NEUTRAS EN MATERIA DE GÉNERO  
PARA LA EDUCACIÓN PROFESIONAL  
POST-SECUNDARIA**

**INTELLECTUAL OUTPUT 6 (IO6)**

## Coordinación y Edición

Ana Cláudia Rodrigues, Ana Isabel Couto, Ana Luisa Martinho, Manuel Salvador Araújo | ISCAP – Instituto Politécnico do Porto, Portugal

## Co-Autores

Clara Salzburger, Simone Heller | Frauen im Brennpunkt, Austria

Andreia Monteiro, Maria Guimarães | Inova+, Portugal

Liubov Kirilova, Valia Dankova | Bimec, Bulgaria

Alberto Biondo, Irene Biundo | Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci", Italy

Francisca Munuera, Mariola Garcia Méndez, Rosario Sanmartin Alcaraz, Iñigo Magdaleno, Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, Spain

Este informe se desarrolló dentro del proyecto "GeNeus - Herramientas y prueba de neutralidad de género para procesos de selección" (número de acuerdo 2017-1-AT01\_KA202-035051) El acceso a este informe está abierto y estará disponible a través de la Plataforma de Resultados del Proyecto Erasmus + - [http : //ec.europa.eu/programmes/eras mus-plus / projects /](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/) - después de la finalización del proyecto, así como en los sitios web de los socios del proyecto y en el sitio web del proyecto: [http: // geneus-project.UE](http://geneus-project.UE)

### Socios

Coordinador:

Frauen im Brennpunkt / Austria  
[www.fib.at](http://www.fib.at)

Inova+ / Portugal  
[www.inovamais.eu](http://www.inovamais.eu)

Instituto Politécnico of Porto / Portugal  
[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)

Bimec / Bulgaria  
[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)

Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"/ Italy  
[www.danilodolci.org](http://www.danilodolci.org)

Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia / Spain  
[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)



INOVA+



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta comunicación refleja solo las opiniones del autor. La Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
1.1. <b>SOCIOS GENEUS</b> .....	<b>7</b>
1.2. <b>PROYECTO GENEUS</b> .....	<b>10</b>
1.3. <b>PRODUCTO INTELECTUAL 6 (IO6)</b> .....	<b>14</b>
<b>2. EDUCACIÓN PROFESIONAL POST-SECUNDARIA EN EUROPA</b> .....	<b>19</b>
2.1. <b>EDUCACIÓN PROFESIONAL POST-SECUNDARIA EN EUROPA: BREVE ESTADO DE LA CUESTIÓN</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2. LA EDUCACIÓN PROFESIONAL POST SECUNDARIA EN LOS PAISES SOCIOS GENEUS</b> .....	<b>22</b>
2.2.1. Especificidades en las organizaciones Austríacas de PSPE .....	22
2.2.2. Especificidades en las organizaciones búlgaras de PSPES .....	27
2.2.3. Especificidades en las organizaciones Italianas de PSPE .....	30
2.2.4. Especificidades en las organizaciones portuguesas de PSPE .....	33
2.2.5. Especificidades de las organizaciones españolas de PSPE .....	38
<b>3. HERRAMIENTAS GENEUS PARA ORGANIZACIONES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN POST-SECUNDARIA</b> .....	<b>41</b>
3.1. <b>SET DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO NEUTRO GENEUS PARA PROCESOS DE SELECCIÓN</b> .....	<b>41</b>
3.1.1. Definición del perfil.....	41
3.1.2. Cuestionario de Competencias Generales .....	43
3.1.3. Ejercicios de Análisis/Resolución de Problemas .....	44
3.1.4. Plantilla de Entrevista .....	46
3.1.5. Checklist de Evaluación General.....	48
<b>3.2. SET DE HERRAMIENTAS NEUTRAS DE GÉNERO GENEUS PARA PROCESOS DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b> .....	<b>50</b>
3.2.1. Cuestionario de Competencias Generales para el empleo .....	51
3.2.2. Ejercicios de análisis: competencia "Resolución de problemas" .....	54
3.2.3. Entrevista de Trabajo.....	57
<b>4. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>70</b>

**APÉNDICE** ..... 71

**1. EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN**..... 71



## ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1	Focos del Proyecto GeNeus	p. 11
Figura 2	Productos Intelectuales GeNeus	p. 12
Figura 3	Cronograma Proyecto GeNeus	p. 12
Figura 4	Educación profesional postsecundaria en Europa: actores clave	p. 19
Figura 5	Niveles de recomendaciones para una evaluación neutral	p. 54
Figura 6	Proceso de vida profesional en la organización.	p. 54
Tabla 1	Aplicación de herramientas GeNeus a actividades pedagógicas.	p. 44
Tabla 2	Actividad pedagógica “Competencias generales para la empleabilidad”	p. 46
Tabla 3	Actividad pedagógica “Resolvamos los problemas de los profesionales en grupo”	p. 49
Tabla 4	Actividad pedagógica “Diferentes soluciones para resolver problemas profesionales”	p. 50
Tabla 5	Simulación de actividad pedagógica de la entrevista de trabajo	p. 52



## LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Cedra - Cedefop Research Arena

CVET - Continuous Vocational Education and Training

EAEA - European Association for Education of Adults

ECVET - The European Credit system for Vocational Education and Training

EfVET -European Forum of Technical and Vocational Education and Training

ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network

EU – European Union

EQF - European Qualification Framework for lifelong learning

EQAVET- The European Quality Assurance in Vocational Education and Training

ERO - European Research Overview

GD VET - General Directorate for Vocational Education and Training, Adult Education and School Sport

ISCED - International Standard Classification of Education

IVET - Initial Vocational Education and Training

PSPE - Post-secondary and Professional Education

TTnet - Training of Trainers Network

TVET - Technical and Vocational Education and Training

VET - Vocational Education and Training System

WBL - Work-based Learning



# 1. Introducción

Geneus es un proyecto de dos años de la Agencia Nacional de Austria financiado por la Comisión Europea, dentro de las Alianzas Estratégicas Erasmus + KA2 para la Educación y Formación Profesional, que comenzó en septiembre de 2017. El proyecto tiene como objetivo desarrollar, promover y difundir herramientas y pruebas de selección de género neutral.

## 1.1. SOCIOS GENEUS

El proyecto GeNeus está coordinado por Frauen im Brennpunkt (Austria) y cuenta con cinco socios más: Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci" (CSC) (Italia), BIMEC (Bulgaria), SEF (España) e Inova + y Polytecnic of Porto (Portugal).

### **Coordinador – Frauen im Brennpunkt – Austria**

"Frauen im Brennpunkt" se fundó hace 30 años como una organización independiente sin fines de lucro y actualmente emplea a 110 personas en todo el Tirol. Las principales áreas de actividad son la orientación laboral de mujeres y niñas, eventos y sensibilización sobre cuestiones de género femenino y cuidado de niños en guarderías y con niñeras.

Los empleados en los departamentos de asesoramiento tienen experiencia psicológica, social y política y pueden proporcionar experiencia en las áreas de sensibilidad de género y políticas del mercado laboral. También poseen años de experiencia en la gestión de proyectos nacionales y de la UE en otras organizaciones, en la implementación de proyectos como parte de Erasmus + y Daphne y con un control de calidad de los proyectos de la UE. Sus puntos fuertes son el desarrollo y la implementación de enfoques y medidas pedagógicas en asesoramiento y cuidado de niños, investigación y estudios científicos sobre cuestiones de género, monitoreo de calidad, difusión y eventos públicos.

Frauen im Brennpunkt recibe apoyo financiero y trabaja en estrecha colaboración con las siguientes partes interesadas regionales y nacionales: Gobierno del Tirol, Servicio del Mercado Laboral del Tirol, Ministerio de la Mujer y la Salud, Ministerio de Familia y Juventud, Cámara de Trabajo, Ciudad de Innsbruck y muchos otros municipios del Tirol.

### **Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci" (CSC) – Italia**

El Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci" se basa en la experiencia del trabajo social y educativo realizado por Danilo Dolci y sus colaboradores, que comenzó en el este de Sicilia en 1952. El Centro surgió de la necesidad de ofrecer una realidad a las comunidades locales. comprometido a resolver prácticamente los problemas locales, desarrollando un espacio creativo



en el que el fomento de la conciencia y la planificación ascendente fueran el centro de la acción, allanando el camino para un cambio real.

Desde el principio, el enfoque principal del Centro fueron las prácticas educativas no violentas, así como el desarrollo de una metodología, el enfoque recíproco de la mayúscula, capaz de facilitar el desarrollo creativo en la escuela y en el territorio local.

En la actualidad, el Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” es una asociación sin ánimo de lucro que involucra a jóvenes y adultos, que actúa principalmente a través de proyectos en el campo educativo llevados a cabo en cooperación con escuelas, universidades, instituciones, asociaciones y grupos sociales, tanto a nivel local como internacional.

### **Bimec – Bulgaria**

La organización se creó en 2007 y desarrolla su actividad en el campo de la capacitación vocacional y de habilidades sociales para adultos (habilidades sociales, capacitaciones motivacionales específicas, capacitación corporativa, marketing y ventas; gestión de proyectos, emprendimiento, turismo), entre otros.

BIMEC tiene experiencia en la gestión e implementación de proyectos y nuestros consultores gestionan y consultan diferentes proyectos como un servicio para nuestros socios. Esta experiencia nos convierte en un coordinador de proyectos confiable para la implementación eficiente y efectiva del proyecto, especialmente en relación con temas motivacionales.

BIMEC es miembro de la Asociación Búlgara de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y, como tal, tiene acceso a una amplia red para promover la idea de integrar a los jóvenes en el mundo del trabajo. BIMEC también es miembro y cofundador del Adult Training Institute, que incorpora los esfuerzos de una red de instituciones de formación, formadores de adultos y formadores de FP para aumentar la calidad y la idoneidad de la formación de adultos y FP.

### **Servicio regional de empleo y formación - Spain**

SEF es el organismo regional en la Región de Murcia a cargo de la promoción, el desarrollo y la aplicación de las políticas laborales regionales relacionadas con: empleo, orientación profesional y formación. Pertenece a la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades.

SEF cuenta con 25 oficinas distribuidas en toda la Región y el Centro Nacional de Referencia de Química para la Educación y Formación Profesional. Hay más de 125 consejeros de orientación distribuidos en toda la Región, que brindan asesoramiento y orientación profesional a las personas desempleadas.

Su misión está relacionada con la eficiencia en la adecuación de la oferta y la demanda en el mercado laboral regional, promoviendo los perfiles requeridos y brindando la capacitación posterior

ajustada a las necesidades. En este sentido, SEF une políticas de capacitación con políticas sociales de empleo estable y de calidad.

SEF unifica los recursos y servicios regionales relacionados con el empleo. Coordina sus actividades con el resto de los Departamentos de Administración Pública, siendo un vehículo de participación de agentes sociales en la elaboración y diseño de estrategias de empleo y desarrollo regional.

### **INOVA+ - Portugal**

Con 20 años de experiencia en varios programas de financiación europeos y un notable éxito en esta área, INOVA + INTERNATIONAL colabora con la Comisión Europea y otros organismos internacionales para la implementación de proyectos y servicios especializados.

En cooperación con otros socios, podemos coordinar e implementar proyectos de alto impacto, llevando innovación a varios sectores.

Actuando como un facilitador para la participación de otras organizaciones en este entorno altamente competitivo, nos posicionamos como un proveedor de servicios especializados en el desarrollo de aplicaciones competitivas y en la etapa de implementación del proyecto.

Con presencia en Portugal, Bélgica, Polonia y Alemania, trabajamos junto a miembros del equipo experimentados y multidisciplinarios, que regularmente actúan como evaluadores externos y expertos en diferentes programas europeos. Nuestra experiencia y conocimientos, combinados con una red internacional de socios de renombre, nos permite embarcarnos en iniciativas en las áreas más diversas.

Brindamos una cartera de servicios para el desarrollo, refuerzo y mejora de las habilidades y capacidades de individuos, organizaciones y comunidades, a nivel local, nacional e internacional.

Somos un socio clave en educación y capacitación, operando en:

- Cooperación e intercambio de conocimientos y experiencias.
- Identificación de necesidades, fortalezas / buenas prácticas y oportunidades.
- Diseño, prueba y validación de servicios / soluciones innovadores.
- Transferencia y replicación de buenas prácticas.

Nuestra metodología de trabajo se basa en principios de cooperación, enfoque participativo y métodos de codiseño. Creemos que el compromiso y la cooperación de las diferentes partes interesadas son esenciales para alcanzar los resultados deseados.

### **Instituto Politecnico do Porto - Portugal**

El Politécnico de Oporto (P. PORTO) es una institución pública de educación superior. El Politécnico más grande y dinámico del país, primer puesto en el ranking del Politécnico y que, junto con las principales universidades, se ubica en los niveles superiores de el ranking de Educación Superior Nacional.

P.PORTO considera que su misión es ser el líder del subsistema Politécnico en Portugal, asumiendo su responsabilidad social en presencia de la comunidad y la sociedad, en un marco internacional de referencia, exigiendo la excelencia. En los últimos 30 años, el Politécnico de Oporto construyó y solidificó un universo compuesto por varias unidades y servicios, a saber: la fábrica de diseño de Oporto; Porto School Hotel; Academia ejecutiva de Oporto; Unidad de Innovación en E-Learning y Docencia.

La línea de investigación Recursos humanos: mejorar las personas, organizaciones y comunidades de CEOS.PP - Centro de Estudios Organizacionales y Sociales de Oporto. La Escuela Politécnica y de Negocios de Oporto tiene la misión de producir y difundir el conocimiento técnico-científico de RRHH que se traduce en una efectiva mejora en la comprensión e intervención de fenómenos individuales, organizacionales y sociales en el lugar de trabajo. La investigación está orientada hacia resultados que respalden la toma de decisiones organizacionales reales, la disponibilidad de recursos y herramientas estratégicas para los profesionales de recursos humanos, la idoneidad de la educación y capacitación en recursos humanos y contribuyan al desarrollo continuo de políticas sociales de recursos humanos.

## 1.2. PROYECTO GENEUS

La última investigación en ciencias neuropsicológicas demuestra que las mujeres tienen diferentes fortalezas intelectuales (por ejemplo, planificación de acciones, competencias sociales, resolución de conflictos) a los hombres (más fortalezas matemáticas y virtuales). Al mismo tiempo, la mayoría de las pruebas y evaluaciones realizadas por universidades, agencias de empleo, escuelas se basan en parámetros que son mucho más favorables para los solicitantes masculinos.

GeNeus: herramientas y pruebas neutras en materia de género para procesos de selección: el proyecto tiene como objetivo el desarrollo, la promoción y la integración de un conjunto de herramientas y pruebas de selección neutras en materia de género.

El uso de herramientas y pruebas de selección neutras en materia de género al acceder al trabajo y a la educación, puede aumentar la neutralidad de género y, al mismo tiempo, reducir la tasa de abandono y mejorar la tasa de éxito de las mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, contribuyendo así a la igualdad de oportunidades educativas y profesionales para hombres y mujeres.

A lo largo del proyecto, los objetivos son: i) obtener una visión general de la realidad, las demandas y las brechas de los procesos de selección en diferentes entornos; ii) evaluar y analizar estos procesos, desde una perspectiva de género neutro; producir y entregar herramientas y pruebas útiles y gratuitas así como las instrucciones para su uso, garantizando un enfoque neutral en cuanto al género. A largo plazo, esperamos que el proyecto contribuya a la igualdad de oportunidades de ambos sexos en el acceso educativo y profesional al trabajo y a la educación.

Figura 1 | Focos del Proyecto GeNeus



Los **grupos objetivo** del proyecto GeNeus son:

- Profesionales de recursos humanos, escuelas de nivel secundario, consultorías profesionales, agencias de reclutamiento y evaluación, ONG de mujeres, centros de capacitación VET, empleadores, organizaciones y personas que aplican diagnósticos de desempeño (procedimientos de prueba) y tomadores de decisiones en estas organizaciones.
- Pequeñas y medianas empresas (PYMEs)
- Centros públicos de empleo o servicios relacionados, ya que sus medidas influyen en gran medida en las agendas profesionales nacionales y en las organización de la Administración Pública (AP) respecto a los tomadores de decisiones.
- Institutos de educación postsecundaria y profesional (PSPE), centros de orientación laboral con respecto a la elección de estudios a nivel de secundaria y universidad, y tomadores de decisiones en estas organizaciones.
- Los tomadores de decisiones en la administración pública y las organizaciones que trabajan con pruebas de selección.

El proyecto GeNeus está diseñado en seis Productos Intelectuales (IO) para crear una sostenibilidad del proyecto e involucrar a diferentes áreas y partes interesadas:

- IO1: el informe genérico sobre los procesos de evaluación nacionales trata sobre cómo las PYMES, la Administración Pública y la Educación Profesional Postsecundaria manejan los procesos de selección y el sistema de evaluación en Austria, Bulgaria, Italia, Portugal y España.

- IO2 es un conjunto de herramientas y pruebas de selección de género neutro que se puede implementar en diferentes áreas de selección (acceso al trabajo y acceso a la educación).
- IO3 es una guía sobre la implementación de herramientas y pruebas de selección sobre cómo implementar y utilizar las herramientas y pruebas mencionadas anteriormente de la manera correcta.
- IO4, 5 y 6 son conjuntos de aplicaciones para contextos específicos relacionados con cada uno de los grupos objetivo: IO4 está orientado a las pequeñas y medianas empresas (PYME), IO5 para organizaciones de administración pública (AP) y IO6 para organizaciones de educación profesional postsecundaria (EPPS).

Figura 2 | Productos Intelectuales (IO) GeNeus



En la Figura 3, presentamos el cronograma del proyecto GeNeus relacionado con la publicación de cada IO.

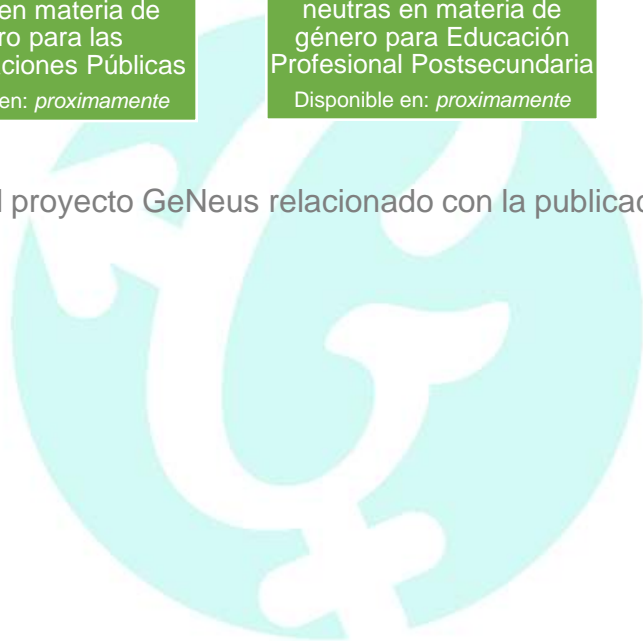


Figura 3 | Cronograma del Proyecto GeNeus



La Nueva Agenda de Habilidades para Europa (Comisión Europea, 2016) insta a los Estados miembros a mejorar la calidad de las habilidades y su relevancia para el mercado laboral. La necesidad de mejorar habilidades tales como lectura y escritura, habilidades numéricas y digitales y la mentalidad empresarial están altamente documentadas. Con respecto a la promoción de habilidades transversales y la búsqueda de formas de anticipar mejor las necesidades del mercado laboral, la Comisión Europea presenta datos de que "el 40% de los empleadores europeos informan que no pueden encontrar personas con las habilidades adecuadas para crecer e innovar". Según la reciente propuesta Marco de referencia europeo de competencias clave para el aprendizaje permanente (Comisión Europea, 2018), las habilidades clave son: i) Competencia en alfabetización; ii) competencia lingüística; iii) Competencia científica, tecnológica, de ingeniería y matemática; iv) Competencia digital; v) Competencia personal, social y de aprendizaje; vi) Competencia cívica; vii) Competencia empresarial; y viii) Conciencia cultural y competencia de expresión. Los diferentes sistemas nacionales de educación y formación deben ser capaces de equipar a las personas con estas competencias.

Las competencias clave son aquellas que todas las personas necesitan para su realización y desarrollo personal, empleabilidad, inclusión social, estilo de vida sostenible, vida exitosa en sociedades pacíficas, gestión de la vida consciente de la salud y ciudadanía activa. Se desarrollan en una perspectiva de aprendizaje permanente, desde la primera infancia hasta la vida adulta, y a través del aprendizaje formal, no formal e informal en todos los contextos, incluyendo la familia, la escuela, el lugar de trabajo, el vecindario y otras comunidades.

Todas las competencias clave se consideran igualmente importantes; cada uno de ellos contribuye a una vida exitosa en la sociedad. Las competencias se pueden aplicar en muchos contextos diferentes y en una variedad de combinaciones. Se superponen y se entrelazan; aspectos esenciales para un dominio apoyarán la competencia en otro. Habilidades tales como pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, habilidades de comunicación y negociación, habilidades analíticas, creatividad y habilidades interculturales están integradas en todas las competencias clave.

Basado en los resultados de IO1, el proyecto GeNeus se centró en cuatro competencias transversales: Iniciativa / proactividad, Organización, Competencia social y Resolución de problemas.

### 1.3. PRODUCTO INTELECTUAL 6 (IO6)

IO 6 es el conjunto de aplicaciones de herramientas y pruebas neutras en materia de género para PSPE. Está especialmente orientado a institutos de educación postsecundaria y profesional, centros de orientación laboral con respecto a la elección de estudios a nivel de escuela secundaria y universidad, y a quienes toman decisiones en estas organizaciones.

El PSPE (Educación profesional postsecundaria) investigado por la asociación GeNeus se centra en la selección de candidatos para la educación por parte de las organizaciones del PSPE y, si las organizaciones del PSPE lo consideran relevante, también en la selección de candidatos para un trabajo, así como para el desarrollo de competencias de los estudiantes/aprendices.

A partir de IO anteriores, es decir, IO1, 2 y 3, sistematizamos cierta información relevante especialmente orientada a las organizaciones de PSPE. Según la información recopilada en las entrevistas con profesionales de las organizaciones de educación y formación y sistematizada en el "Informe genérico sobre pruebas neutras de género" IO1, los PSPE encuestados responden que evalúan las habilidades profesionales, académicas y personales. Además, la mayoría de ellos destacan las siguientes competencias/habilidades: i) inteligencia matemática y verbal; ii) concentración; iii) personalidad; iv) memoria; v) Inteligencia emocional y social. Otras habilidades que evalúan: i) Comportamiento: específico a situaciones y trabajo; ii) Adaptación de principios y valores personales a los de la empresa; iv) Adaptación de las circunstancias personales a los desafíos y circunstancias personales involucradas en la aceptación del puesto (desplazamientos, viajes, horarios, etc.); v) Adaptación de objetivos y ansiedades a las posibilidades que ofrece el puesto, manejo del estrés, habilidades organizativas.

Los PSPE ponen mucho énfasis en los criterios académicos. Los documentos y la experiencia previa (diplomas, certificados, títulos, publicaciones y asistencia a conferencias, etc.) se evalúan de manera diferente. Algunos PSPE solo buscan un diploma adecuado, algunos evalúan cualitativamente algunos o todos los otros factores mencionados. Las pruebas y entrevistas se realizan como método de evaluación. A menudo, las pruebas funcionan como filtros que determinan si vale la pena entrevistar al candidato. Los procedimientos varían en los diferentes países y PSPE; existiendo procedimientos estandarizados y no estandarizados.

Las pruebas, cuando están presentes en las prácticas de PSPE, se estandarizan con mayor frecuencia, mientras que las entrevistas con mayor frecuencia no. Las pruebas prácticas, como la música y las pruebas deportivas, según lo declarado por Portugal, son más frecuentes en la empresa. El método de "pruebas grupales" solo lo menciona España. Los diferentes métodos evalúan relativamente las mismas cualidades de los candidatos; sin embargo, varía de un país a otro qué competencias específicas se evalúan mediante pruebas y cuáles mediante entrevistas. Por ejemplo, las competencias lingüísticas en los PSPE entrevistados en Portugal se evalúan mediante entrevistas y en Austria mediante pruebas. Otros factores que comúnmente se tienen en cuenta son los antecedentes profesionales/académicos, el conocimiento científico, la calidad científica y la validación, el conocimiento contemporáneo y la capacidad de investigación, la situación de la vida, la autodescripción, los antecedentes culturales e intelectuales, las

motivaciones, los valores e identificación de la organización, la inteligencia, la personalidad. e inteligencia social y emocional y, en general, cualidades necesarias para adaptarse al curso / posición específicos.

La mayoría de los PSPE entrevistados no identifican necesidades específicas con respecto a las pruebas que tienen, que no se cumplen. Sin embargo, un PSPE entrevistado establece que se necesitan pruebas que evalúen la personalidad, en lugar de pruebas de inteligencia. Las entrevistas realizadas con los PSPE españoles muestran que los requisitos específicos para las calificaciones de las personas que realizan la prueba podrían ser un problema, sin embargo, los altos costos generalmente son un problema mayor.

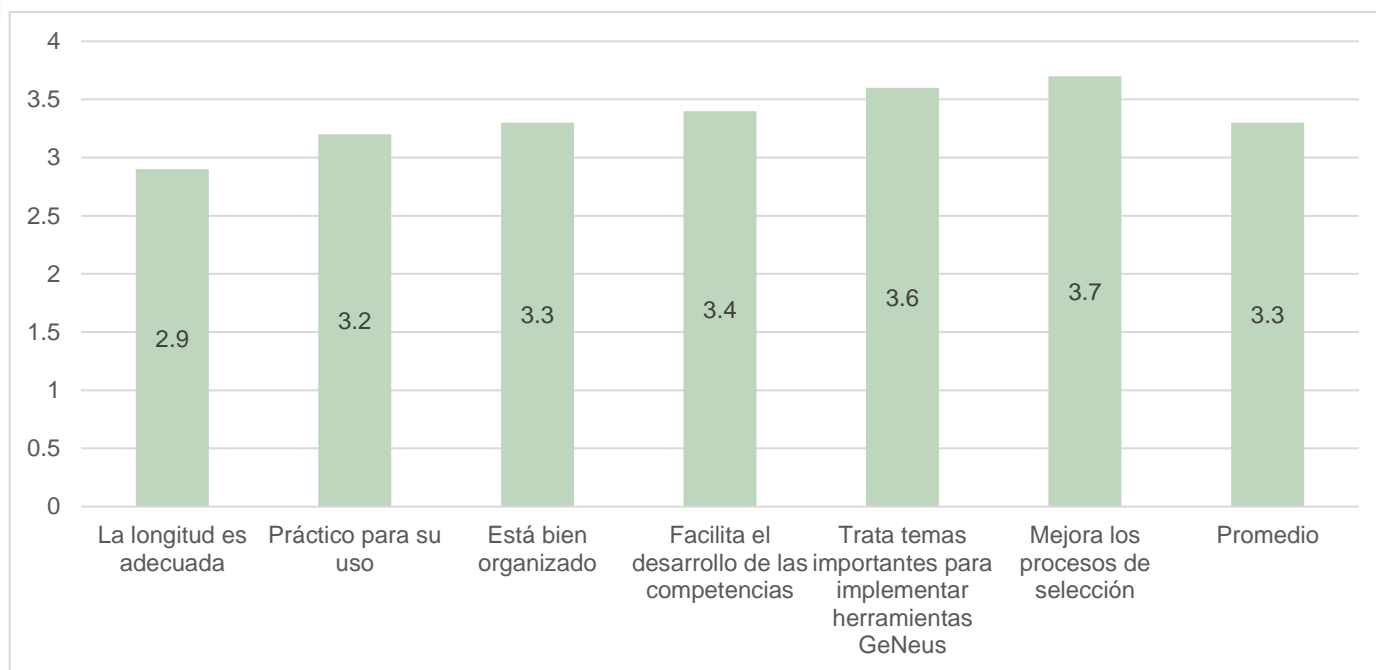
Para evaluar el impacto y la calidad de las herramientas y las guías del conjunto de herramientas presentado en IO6, y recopilar sugerencias, todos los Socios llevaron a cabo 2 entrevistas cada una con profesionales de las PSPE (Apéndice - Plantilla de evaluación y validación de conjuntos). En total, 10 entrevistas fueron llevadas a cabo en los cinco países de la asociación con posibles usuarios finales.

Estos profesionales de PSPE, usuarios potenciales de estas herramientas, respondieron seis preguntas utilizando su nivel de satisfacción según el criterio (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo). Se solicitaron comentarios sobre cada pregunta. Como podemos ver en la figura 4, en un rango mínimo de 1 punto a un máximo de 4 puntos, la satisfacción promedio con los instrumentos es muy positiva (3.3), en el nivel de 'Acuerdo'. El tema menos positivo, aún con una puntuación razonablemente alta (2,9 puntos de 4, casi en el nivel de "Acepto") es el elemento *La longitud del conjunto es adecuada*. Con respecto a este tema, es importante saber que la agencia que financia el proyecto requiere una descripción sólida de los procedimientos y resultados, y no permite un documento corto. El elemento más valorado *El contenido del conjunto facilita la mejora de los procesos de selección* (3,7 puntos sobre 4). Estos resultados son muy gratificantes en general, especialmente porque el elemento más valorado por el grupo objetivo del IO6 está alineado con el propósito del IO y el proyecto en sí.

Figura 4 | Resultados de la validación del IO6







Legenda: 1- Totalmente en desacuerdo, 2- En desacuerdo, 3- De acuerdo, 4 - Totalmente de acuerdo

Teniendo en cuenta el conjunto general de observaciones obtenidas, es importante señalar algunos aspectos importantes a los que se hizo referencia durante las entrevistas realizadas con los actores del PSPE, a saber, que (i) más que el proceso de desarrollo y mejora, el conjunto de herramientas presentadas en este IO facilita y promueve la autorreflexión y el autodiagnóstico en habilidades (ii) que el tiempo de aplicación es adecuado en comparación con las metodologías utilizadas en los centros de ensamblaje (iii) que es un conjunto de herramientas claro, simple y bien organizado, preparado para apropiación rápida y fácil, (iv) que el conjunto apoya un proceso de selección justo y objetivo.

A pesar de esta apreciación positiva global, uno de los entrevistados también mencionó que algunas herramientas están demasiado estandarizadas y no son muy dinámicas y que algunas herramientas solo pueden tener sentido si se usan juntas, lo que puede hacer que el proceso sea demasiado largo en una era de "reclutamiento rápido".

Las partes que fueron más apreciadas fueron: (i) las actividades pedagógicas que pueden desarrollarse (particularmente la actividad pedagógica - Competencias generales para la empleabilidad: ¿dónde estoy y qué puedo mejorar?) Y el recurso - Plan de desarrollo personal como puede ser una herramienta valiosa para que los estudiantes definan sus objetivos y el camino para alcanzarlos; (ii) el Cuestionario sobre Competencias Generales para la Empleabilidad; (iii) en general, la caja de herramientas de género neutral para los procesos de desarrollo de competencias, (iv) los ejercicios analíticos para la resolución de problemas, (v) el uso del método STAR: preguntas basadas en el comportamiento para las pautas de la entrevista, (vi) las recomendaciones (capítulo 4) que se consideraron también útiles.

Uno de los entrevistados también mencionó que encontró útil la información sobre la situación en diferentes países de los socios del proyecto. Esto significa que la mayoría de los contenidos de este IO fueron identificados como los que más les gustaron por las diferentes entrevistas.

Solo una persona mencionada señaló una desventaja del conjunto, él / ella consideró que la propuesta de plantilla de perfil del conjunto era demasiado limitada a las habilidades técnicas, académicas y / o formales. Otro entrevistado descubrió que el contenido de uno de los capítulos del conjunto (Capítulo 2) puede ser útil solo para el contenido de ciertas audiencias.

Una de las preguntas para los usuarios de herramientas fue si creían que este Conjunto podría tener un impacto eficiente y positivo en la forma en que la organización lleva a cabo la selección de estudiantes para los cursos, responde a las necesidades de candidatos de preselección de los empleadores y desarrolla las competencias cruzadas de los estudiantes / entrenamientos. Si esto no es cierto, explique por qué.

Todos los entrevistados consideraron que este Conjunto tendrá un impacto eficiente y positivo en la forma en que la organización lleva a cabo la selección de estudiantes para los cursos, responde a las necesidades de preselección de los candidatos y desarrolla las competencias cruzadas de los estudiantes / en prácticas. Respuestas como "Sí, eso sería ser una gran herramienta para promover la conciencia en nuestros talleres, por ejemplo, cómo podemos desarrollar nuestras habilidades blandas para ser más fuertes en el mercado laboral ; "Sí, creo que esto puede ayudar de manera eficiente y positiva a las organizaciones en sus procesos de identificación / selección / desarrollo de perfil, promoviendo una mayor igualdad y conocimiento, así como una comunicación efectiva. Al mismo tiempo, creo que este conjunto ayudará a que el proceso de selección sea más transparente y esencialmente basado en los candidatos "; "Sí, creo que el documento puede ser útil para desarrollar las competencias de los estudiantes, pero no tanto en la selección de estudiantes"; "Sí, aunque no estoy directamente involucrado en este proceso en nuestra Universidad"; "Sí, el conjunto de herramientas está organizado y es fácil de usar, pero son escasas" y "Sí, pero es necesario aumentar el número de herramientas en el conjunto. El conjunto solo está en 8 herramientas / fichas". Como podemos ver, hay una sensación de utilidad, aunque esperaban más herramientas en el set.

Cuando se les preguntó sobre otros comentarios adicionales, las respuestas fueron: "Debemos felicitar todo su trabajo, basado en la ciencia, que promueve y facilita el trabajo de los profesionales de reclutamiento"; "Noté una duplicación significativa entre IP 2 e IP 3"; "Realmente no creo que la lista de evaluación general agregue algo nuevo, las empresas ya tienen sus propios elementos muchas veces sugeridos por los sistemas de gestión integrados"; "No veo mucho del enfoque neutral de género en las herramientas".

Se puede concluir que los usuarios y usuarios potenciales de estas herramientas en este sector en particular encuentran el juego de herramientas útil tanto para seleccionar y crear conciencia como para desarrollar habilidades, aunque algunos esperarían más herramientas y responderían más rápidamente. El equipo del proyecto buscó lograr un equilibrio entre la longitud del instrumento y su cantidad / diversidad y de alguna manera comprende estas dos críticas. Algunos esperaban más

instrumentos (lo que aún llevaría mucho tiempo), otros prefieren pruebas más rápidas (lo que disminuye el número / diversidad de instrumentos, así como la profundidad y precisión).

Este IO está organizado en cuatro capítulos: Introducción, Educación profesional postsecundaria en Europa, aplicación de herramientas GeNeus para organizaciones y recomendaciones de PSPE.

La Introducción contiene el proyecto GeNeus y la presentación del socio para enmarcar IO6. Finalizamos la Introducción con sus objetivos, grupo objetivo y resultados anteriores de IO1, 2 y 3.

El Capítulo 2 es un marco sobre PSPE en Europa, que comienza con una breve descripción general, identificando actores clave e instituciones reguladoras. También hay instituciones reguladoras identificadas, profesionales, contextos y procedimientos de proceso de selección de aprendices/alumnos en organizaciones de PSPE austriacas, búlgaras, italianas, portuguesas y españolas.

El Capítulo 3 está orientado a la aplicación específica de herramientas y pruebas GeNeus para PSPE. Una primera parte está dedicada a los procesos de selección y una segunda a los procesos de desarrollo de competencias.

El último capítulo está dedicado a identificar un conjunto de recomendaciones para profesionales de las instituciones post secundarias involucradas en procesos de selección y en el desarrollo de competencias.



## 2. Educación Profesional Post-Secundaria en Europa

En este subcapítulo pretendemos presentar un breve retrato sobre la Educación Profesional Post Secundaria en Europa, es decir, en términos de su organización, herramientas principales, instituciones reguladoras, organizaciones y redes.

### 2.1. EDUCACIÓN PROFESIONAL POST-SECUNDARIA EN EUROPA: BREVE ESTADO DE LA CUESTIÓN

La Comisión Europea<sup>1</sup> reconoce que la Educación y Formación Profesional (EFP) es un elemento clave de los sistemas de aprendizaje permanente, que equipa a los ciudadanos con los conocimientos, habilidades y competencias requeridas en ocupaciones particulares y en el mercado laboral.

La FP responde a las necesidades de la economía, pero también proporciona a los alumnos habilidades importantes para el desarrollo personal y la ciudadanía activa. El rendimiento empresarial, la competitividad y la investigación e innovación también pueden ser potenciados por la FP, además de ser un aspecto central del empleo exitoso y de la política social.

En Europa, los sistemas de educación y formación profesional (FP) pueden depender de una red bien desarrollada de proveedores de FP. Estas redes se rigen por la participación de interlocutores sociales, como empleadores y sindicatos, y en diferentes organismos; por ejemplo, cámaras, comités y consejos.

Los sistemas de educación y formación profesional (FP) consisten en FP inicial y continua.

— **La educación y formación profesional inicial (I-VET)** generalmente se lleva a cabo en el nivel secundario superior antes de que los estudiantes comiencen su vida laboral. Se desarrolla en un entorno escolar (principalmente en el aula) o en un entorno laboral, como centros de formación y empresas. Esto varía de un país a otro, dependiendo de los sistemas nacionales de educación y formación, y las estructuras económicas.

— **La FP continua (C-FP)** se lleva a cabo después de la educación y capacitación inicial, o después de comenzar la vida laboral. Su objetivo es mejorar el conocimiento, ayudar a los ciudadanos a adquirir nuevas habilidades, capacitarse y promover su desarrollo personal y

---

<sup>1</sup> Información tomada de la web de la Comisión Europea, disponible en: [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en)

profesional. C-VET se basa principalmente en el trabajo y la mayoría del aprendizaje se desarrolla en un lugar de trabajo.

Según EQAVET, **Asociación Europea de Calidad en Educación y Formación Profesional**<sup>2</sup>, existen varias iniciativas relacionadas para la educación y formación profesional para ayudar a que las calificaciones, experiencias y habilidades sean mejor apreciadas y fáciles de reconocer en toda la UE. El objetivo es dar un mayor acceso a oportunidades de aprendizaje o empleo en diferentes países y fomentar una mayor movilidad para las personas, las empresas y otras organizaciones. Otras iniciativas se relacionan con la investigación, la cooperación y el suministro de experiencia en el campo de la educación y formación profesional.

El **Marco Europeo de Cualificación para el Aprendizaje Permanente** (EQF) tiene como objetivo vincular mejor los diferentes sistemas nacionales de cualificación, actuando como un dispositivo de traducción para que los empleadores y las personas comprendan mejor las cualificaciones de diferentes países de la UE, lo que facilita el trabajo, el estudio o la contratación de personal en el extranjero.

El **Sistema de Crédito Europeo para la Educación y Formación Profesional** (ECVET) se está desarrollando para ayudar a la transferencia y el reconocimiento de las experiencias de aprendizaje en Europa, incluidas las que están fuera de los sistemas formales de formación.

**Europass** ayuda a las personas a comprender y reconocer mejor sus calificaciones y habilidades en toda Europa, aumentando sus perspectivas de empleo. Su portal web incluye herramientas interactivas que, por ejemplo, permiten a los usuarios crear un CV en un formato europeo común.

**La Red Europea de Política de Orientación a lo Largo de Toda la Vida** (ELGPN) tiene como objetivo ayudar a los Estados miembros de la UE a impulsar la cooperación europea en materia de orientación a lo largo de toda la vida, tanto en el sector educativo como en el empleo.

**La Carta Europea de Calidad para la Movilidad** constituye el documento de referencia de calidad para estancias de educación y formación en el extranjero. Complementa, desde el punto de vista de la calidad, la Recomendación de 2001 sobre movilidad para estudiantes, personas en formación, voluntario, docente y formador y tiene el mismo alcance.

El documento **Visión General de la Investigación Europea** (ERO) promueve la investigación y la cooperación en investigación europea de FP.

**Cedefop** es una de las agencias descentralizadas de la UE. Fundada en 1975, apoya el desarrollo de políticas europeas de educación y formación profesional (VET) y contribuye a su implementación. La agencia está ayudando a la Comisión Europea, los Estados miembros de la UE y los interlocutores sociales a desarrollar las políticas europeas correctas de FP.

---

<sup>2</sup> Información tomada de la web de EQAVET website, disponible en: <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-VET-Initiatives>

Cedefop es la organización de la UE que reúne a formuladores de políticas, organizaciones de empleadores y sindicatos, instituciones de formación, docentes y formadores, y estudiantes de todas las edades, todos interesados en la educación y formación profesional. Por lo tanto, Cedefop trabaja en estrecha colaboración con la Comisión Europea, los gobiernos de los Estados miembros, representantes de empleadores y sindicatos, investigadores y profesionales de EFP. Les proporciona información actualizada sobre la evolución de la EFP, así como oportunidades para el debate político.

En la encrucijada entre los sistemas educativos y el mundo del trabajo, Cedefop funciona como un foro, permitiendo a las organizaciones interesadas en su trabajo compartir ideas y debatir la mejor manera de mejorar la educación y la formación profesional en Europa. Comparte su experiencia con organizaciones políticas y los dos lados de la industria en los países de la UE para ayudarlos a generar oportunidades de aprendizaje y trabajo.

Cedefop trabaja para fortalecer la cooperación europea y proporcionar la evidencia sobre la cual basar la política europea de FP. El valor agregado de Cedefop es la alta calidad de sus análisis comparativos y experiencia reunidos a través de la investigación y la creación de redes, que se utilizan para: (i) Brindar asesoramiento técnico y proponer ideas para políticas de FP; (ii) eliminar las brechas de conocimiento y generar nuevas ideas que identifiquen tendencias y desafíos para la EFP; (iii) Aumentar la conciencia de la imagen y la importancia de VET; (iv) Reúna a los formuladores de políticas, los interlocutores sociales, los investigadores y los profesionales para compartir ideas y debatir las mejores formas de mejorar las políticas de EFP; (v) Apoyar y alentar enfoques, principios y herramientas europeas conjuntas para mejorar la EFP.

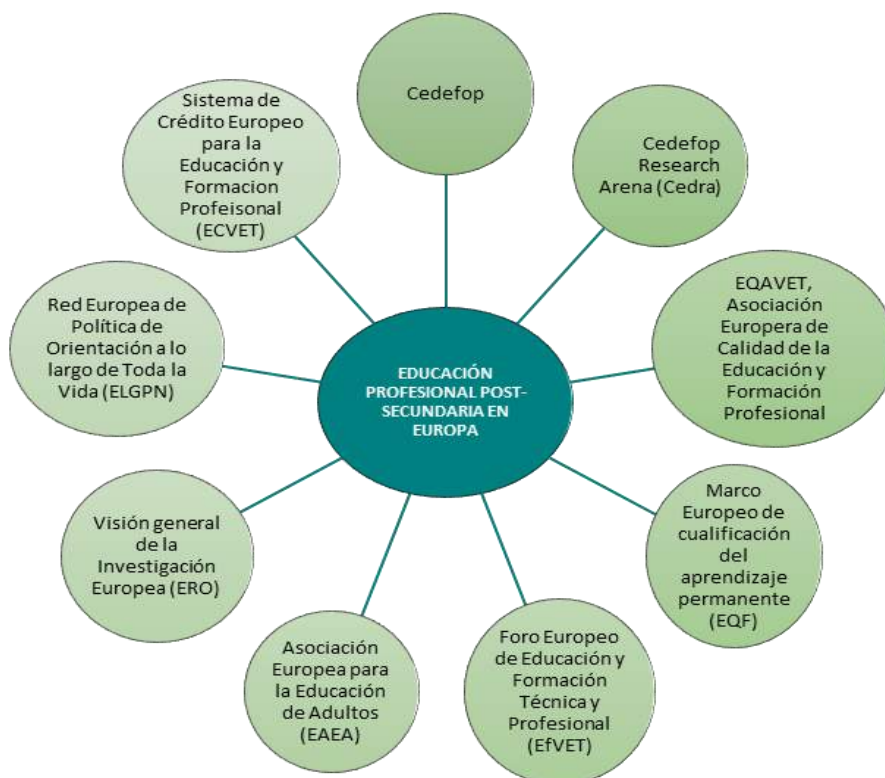
**Cedefop Research Arena** (Cedra) tiene como objetivo desarrollar y compartir nuevas ideas sobre los vínculos entre el mercado laboral y las habilidades, un tema que es relevante para los investigadores académicos, así como para los responsables políticos a nivel europeo y nacional.

**El Foro Europeo de Educación y Formación Técnica y Profesional** (EfVET) es una asociación profesional única en toda Europa que ha sido creada por y para proveedores de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en todos los países europeos.

**La Asociación Europea para la Educación de Adultos** (EAEA) es una ONG europea con 130 organizaciones miembros correspondientes a 41 países que trabajan en los campos del aprendizaje de adultos.

**La Red de Formación de Formadores** (TTnet) es una red de redes nacionales creada por Cedefop en 1998 como un foro paneuropeo para actores clave y responsables de la toma de decisiones en la formación y el desarrollo profesional de profesores y formadores profesionales.

Figura 5. Educación profesional postsecundaria en Europa: actores clave



## 2.2. LA EDUCACIÓN PROFESIONAL POST SECUNDARIA EN LOS PAISES SOCIOS GENEUS

En este subcapítulo se prestará especial atención a la educación profesional postsecundaria en los países socios de GeNeus, caracterizando el sistema VET en estos países europeos específicos, es decir, en términos de instituciones reguladoras, actores clave, profesionales, contextos y procedimientos de proceso de selección de aprendices/alumnos.

### 2.2.1. Especificidades en las organizaciones **Austriacas** de PSPE

#### **Sistema de FP y actores clave**

Según el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET), la Dirección General de Educación y Formación Profesional, Educación de Adultos y Deporte Escolar (GD VET) del Ministerio Federal de Educación, Artes y Cultura de Austria (BMBWF), es responsable de esas tareas de administración educativa dentro del sector VET que, de acuerdo con la legislación, están dentro del mandato de BMBWF. GD VET y todos los demás son ahora la responsabilidad del BMBWF (Ministerio Federal de Educación, Ciencia e Investigación).

Lo nuevo es que la legislación escolar se implementa en las autoridades escolares gubernamentales y las juntas educativas regionales a nivel provincial ya no están divididas. Ahora

se les llama en general la Administración de Educación. Hay una Administración de Educación en cada estado de Austria.

El GD VET del BMUKK está a cargo de las siguientes áreas de la educación escolar: asuntos pedagógicos y temas específicos de asignaturas y ocupaciones (por ejemplo, desarrollo curricular); formación continua y complementaria de docentes; preguntas relacionadas con la ubicación y las instalaciones; desarrollo escolar e investigación sobre educación, capacitación y cualificaciones; cooperación internacional; y mucho más.

Las escuelas y colegios de FP ofrecen programas iniciales de educación y formación profesional (IVET) con diferente duración y en varios niveles, además de una amplia educación general desde el noveno año escolar.

El curso VET postsecundario incluye: i) 2 años: escuela de tiempo completo después de completar el título; ii) Escuelas y colegios para personas empleadas; 2 - 4 años: los tipos de escuela mencionados anteriormente en forma de escuela nocturna.

La educación y formación profesional inicial (IVET) es la principal preocupación de las escuelas y colegios de FP, junto con la provisión de una educación general sólida. Los graduados de IVET pueden ingresar directamente en una profesión o en diferentes oportunidades/caminos de educación y formación profesional continua (CVET).

Las escuelas y universidades VET han aumentado su número de estudiantes durante las últimas dos décadas, no solo porque proporcionan un conjunto equilibrado de vías de formación (educación general amplia, teoría relacionada con la ocupación y práctica relacionada con la ocupación, incluidas las prácticas obligatorias u opcionales), dependiendo del tipo de escuela) y debido a una variedad de oportunidades de capacitación específicas de diferente duración.

Desde principios de la década de 1990, las universidades VET han tenido una demanda particular, ya que ofrecen un certificado Reifeprüfung y un diploma VET, que, con la adquisición de cualificaciones profesionales, la cualificación general de ingreso a la educación superior y el reconocimiento de estos programas a nivel europeo, garantiza que los graduados alcanzan un alto nivel de cualificación.

La **Directiva de la UE 2005/36 / CE** proporciona acceso a una profesión regulada en otro Estado miembro donde el acceso depende de la posesión de un diploma que certifique la finalización exitosa de la educación superior o universitaria de (hasta) cuatro años de duración.

La introducción de Berufsreifeprüfung en 1997 ha llevado a una mayor permeabilidad del sistema educativo.

El Berufsreifeprüfung no conduce a la adquisición de ninguna cualificación profesional, pero proporciona la cualificación general de ingreso a la educación superior a (i) graduados del sistema dual (examen de aprendizaje-licencia), (ii) graduados de escuelas VET de al menos tres años de duración, (iii) graduados de escuelas de atención médica y enfermería, (iv) graduados de escuelas para cualificación paramédica, así como (v) graduados del examen de trabajadores cualificados de conformidad con la Ley de Formación Profesional para Agricultura y Silvicultura y (vi) personas con el examen de ingreso de conformidad con el Reglamento de Comercio, Comercio e Industria.



Para la admisión a los exámenes *Berufsreifeprüfung*, no se requiere asistencia a la escuela.

El *Berufsreifeprüfung* consta de 4 exámenes parciales: alemán, matemáticas, lengua extranjera moderna y un área especializada relacionada con la ocupación.

El *Berufsreifeprüfung* se puede cursar en universidades VET, escuelas académicas secundarias, escuelas de formación de maestros de guardería y universidades de pedagogía social. El primer examen parcial se puede tomar tan pronto como los candidatos hayan cumplido 17 años, el último examen parcial cuando tengan 19.

Los cursos puente son ofrecidos por instituciones de educación de adultos reconocidas por el BMUKK (por ejemplo, institutos de formación profesional [bfi], institutos de promoción económica [WIFI], centros de educación de adultos [Volkshochschulen]) y algunas escuelas y colegios de FP. En principio, los exámenes establecidos por las escuelas y universidades VET y sus formas especiales para personas en el empleo, incluido el *Reife- und Diplomprüfung* y el examen final de la escuela VET, pueden realizarse sin asistencia previa a la escuela.

La orientación educativa y el asesoramiento en las escuelas y universidades VET son proporcionados por maestros especialmente cualificados, que están disponibles para información y orientación, preparación para la toma de decisiones, asistencia y asesoramiento individual a los alumnos. De uno a tres maestros en cada escuela están activos en orientación y asesoramiento educativo, dependiendo de la cantidad de estudiantes allí.

Los maestros de orientación educativa trabajan con escuelas secundarias, con maestros de orientación educativa en la escuela académica de secundaria inferior y secundaria y otros servicios de asesoramiento para egresados de la escuela (el Servicio Público de Empleo de Austria, el organismo representativo de los estudiantes universitarios del Sindicato de Estudiantes de Austria, etc.).

En el campo de la **Educación y Formación Profesional Continua (CVET)**, no existen funciones de supervisión de políticas legales o educativas explícitamente definidas para todo el sector. BMBFW tiene la responsabilidad de CVET en el sector escolar, el Ministerio Federal de Ciencia e Investigación (BMWFI) para CVET en instituciones de educación superior. Los proveedores de CVET en instituciones de educación y educación superior no escolares y no superiores son en gran medida autónomos dentro del marco de las especificaciones legales y están sujetos principalmente a las condiciones del mercado de oferta y demanda.

### **Profesionales y contextos.**

En Austria, diferentes tipos de profesionales pueden realizar estas tres funciones específicas dentro del contexto de la Educación Profesional Post Secundaria (PSPE): (i) Reclutadores (formadores/maestros/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/estudiantes para algunos cursos; (ii) Consejeros para orientación y definición/desarrollo profesional; (iii) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.

### **a) Reclutadores (formadores/profesores/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/estudiantes para algunos cursos.**

Para la escuela secundaria vocacional, no se realizan pruebas para aplicar. Los estudiantes solo necesitan el certificado de la escuela secundaria, excepto de artes y música, cuyos maestros de esas materias evalúan a los solicitantes.

Para capacitación vocacional, capacitación vocacional dual: Gerente General o Departamento de Recursos Humanos de la compañía donde se realizará la capacitación, estos reclutadores pueden tener cualquier educación formal.

Para seleccionar estudiantes para algunos cursos en la Universidad (Arquitectura, Medicina, Biologías, Psicología): se utilizan un conjunto de pruebas definidas por el gobierno (Ministerio de educación, Ciencia e Investigación), que son evaluadas por la computadora.

Universidad de Estudios Aplicados, Universidad Pedagógica (docentes) y salud (enfermeras) y Deportes: Evaluación por el Departamento de Estudios - Graduados universitarios;

Para seleccionar estudiantes para cursos en universidades especializadas en música y artes, la evaluación es realizada por músicos o artistas que son famosos o se han graduado en la universidad.

Para aplicar a todos los otros cursos en el nivel de educación terciaria, no se necesita ningún proceso de selección, solo el certificado de nivel de educación secundaria.

### **b) Consejeros para orientación y definición/desarrollo profesional**

Psicólogos, trabajadores sociales, pedagogos, maestros, en el contexto universitario, trabajan con estudiantes y personas que luchan por una carrera profesional.

Formadores: con formaciones avanzadas (por ejemplo, educación profesional): cualquier educación formal como base para trabajar en este campo es necesaria, siempre y cuando asista a más estudios, principalmente trabaja con jóvenes;

Personal del servicio de empleo: Principalmente se graduó en una Universidad o al menos en la escuela secundaria.

### **c) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.**

Psicólogos, trabajadores sociales, pedagogos, docentes: graduados en universidades.

Los formadores con formación avanzada para obtener un mayor conocimiento pedagógico y metodológico, no es necesario graduarse, pueden tener una formación profesional o un título de secundaria y asistir a otros cursos de formación especializados en el campo de la comunicación, orientación, asesoramiento, etc.

### **Procedimientos de proceso de selección de alumnos / alumnos**

¿Existe la práctica de identificar y seleccionar aprendices / estudiantes? ¿Cómo se realiza el proceso de identificación y selección de aprendices / estudiantes?

Como se dijo anteriormente, en el contexto austriaco en general no existe la práctica para identificar y seleccionar aprendices/estudiantes.

Depende de la profesión: universidades de estudios aplicados, universidades pedagógicas, universidad de salud y ciencias de la vida: evaluación: prueba sobre conocimientos generales, prueba de los conceptos básicos del campo en el que quieres estudiar y ejercicios que demuestren que serás apropiado en el campo que has elegido.

Las universidades o facultades de artes y música tienen audiciones especiales o necesitas un portafolio.

Los estudiantes de Medicina, Arquitectura, Biologías, Psicologías y en algunas Universidades. Los estudios en el campo de la economía tienen que aprobar un examen de opción múltiple creado por el Ministerio Federal de Educación, Ciencia e Investigación y evaluado;

Para la escuela secundaria profesional: evalúe solo cuando se trata de Artes, Música o Deportes, un Centro de Evaluación.

Entrenamientos vocacionales ordinarios (artesanos, proveedores de servicios - a prueba de golpes, peluquería, administración) el mismo proceso de reclutamiento que cada empleado ordinario tiene dependiendo de la empresa (a veces centros de evaluación, a veces pruebas o simplemente una entrevista).



## 2.2.2. Especificidades en las organizaciones búlgaras de PSPES

### Sistema de FP y actores clave

Según la Garantía Europea de Calidad en Educación y Formación Profesional (EQAVET)<sup>3</sup>, la educación y formación profesional en Bulgaria prevé la adquisición de educación secundaria y una cualificación profesional. El sistema de FP prepara a los ciudadanos para la participación en la economía y otros campos de la vida pública, creando condiciones para la adquisición de calificaciones profesionales y para la mejora continua. El sistema de educación y formación profesional incluye orientación profesional, formación profesional y educación profesional; validación de conocimientos profesionales, habilidades y competencias. La formación profesional se puede proporcionar en forma de aprendizaje basado en el trabajo (sistema de formación dual).

La EFP escolar comienza cuando los estudiantes tienen 13 o 14 años, y el WBL (sistema de formación dual) comienza a los 16. El marco legislativo para la EFP en Bulgaria incluye: la nueva Ley de educación preescolar y escolar (2015) y la Ley de Educación y Formación Profesional (1999). Este último establece el marco normativo para la organización de la FP y CVET con el fin de garantizar la calidad de la FP de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y las tendencias de la UE. La Ley de FP regula las condiciones que garantizan la funcionalidad y el desarrollo del sistema de FP basado en la cooperación entre la FP y las instituciones gubernamentales, las autoridades locales y los interlocutores sociales.

La educación y formación profesional continua (CVET) en Bulgaria se define como la formación que se imparte a las personas mayores de 16 años, que ya no se encuentran en el sistema de educación formal. Se dirige a personas empleadas y desempleadas.

Planificando a nivel de proveedor de CVET (incluida la identificación de las necesidades de capacitación), se espera que los Centros de Capacitación Vocacional identifiquen las necesidades de capacitación al investigar las necesidades de los empleadores en el sector y la profesión. En algunos casos, los empleadores se acercan a los Centros para pedirles que organicen y realicen capacitación para sus necesidades. La competencia entre los Centros de Capacitación Vocacional para estudiantes y programas de capacitación desencadena un enfoque y motivación basados en la demanda.

Con respecto a **las instituciones reguladoras**, la Autoridad que regula toda la educación en Bulgaria, incluida la educación superior, es el sitio web del Ministerio de Educación y Ciencia en búlgaro: <https://www.mon.bg/>. **El Ministerio de Educación y Ciencia** crea y aplica la política educativa nacional, y también planifica y organiza el desarrollo de la educación mediante la elaboración de programas a largo plazo y proyectos operativos. El Ministerio controla si las instituciones de educación superior respetan la ley y, en los casos de infracción legal, se dirige a la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación con propuestas para revocar el estado de acreditación. El Ministerio mantiene un registro de todas las instituciones acreditadas y sus programas / cursos de estudio en un Registro Estatal de Instituciones y Programas Acreditados.

La **Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación** (<https://www.neaa.government.bg/en/home-en?catid=0&id=629>) es un organismo legal para la evaluación, acreditación y seguimiento de la calidad en instituciones de educación superior y organizaciones científicas con el objetivo de

---

<sup>3</sup> Información obtenida de la web EQAVET, disponible en: <https://www.eqavet.eu/what-we-do/implementing-the-framework/bulgaria>

mejorar su enseñanza e investigación, así como su desarrollo como organizaciones científicas, culturales e innovadoras. La Agencia supervisa la capacidad de las instituciones, sus principales unidades y sucursales para proporcionar una buena calidad de educación e investigación científica a través de un sistema interno de garantía de calidad.

**El Centro Nacional de Información para el Reconocimiento Académico y la Movilidad (ENIC/NARIC)** se estableció en 1994 dentro del Departamento de Relaciones Internacionales del Ministerio de Educación y Ciencia de Bulgaria. Los miembros del personal trabajan en estrecha cooperación con las Comisiones de Legislación, que son organismos expertos del Ministerio de Educación y Ciencia a quienes se les confía el reconocimiento de credenciales extranjeras. El Centro es responsable de la certificación de todas las cualificaciones nacionales destinadas a evaluación externa por instituciones extranjeras.

Los Centros de Formación Profesional están regidos y autorizados por **NAVET, la Agencia Nacional de Educación y Formación Profesional**, [www.navet.government.bg/en/](http://www.navet.government.bg/en/). La Agencia emite y revoca las licencias para la formación profesional y la orientación profesional; supervisa las actividades y evalúa la calidad de la formación en instituciones con licencia en el sistema de formación profesional; desarrolla y presenta al Ministro de Educación y Ciencia para su aprobación: la Lista de profesiones para la educación y formación profesional, etc. Los centros VET ofrecen cualificaciones en diferentes profesiones. La cualificación puede ser financiada por una compañía que emplea / quiere emplear al alumno en formación, por el alumno mismo de algún programa gubernamental.

## **Profesionales y contextos**

En Bulgaria, diferentes profesionales realizan tres funciones específicas dentro del contexto de la Educación Profesional Post-Secundaria (PSPE): (i) Reclutadores (formadores/maestros/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/estudiantes para algunos cursos; (ii) Consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional; (iii) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.

### **a) Reclutadores (formadores/profesores/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/alumnos para los cursos.**

Profesionales responsables de la selección de estudiantes para cursos profesionales en educación superior. Los estudiantes son aceptados en las universidades búlgaras después del examen de las competencias académicas relevantes a la especialización que están solicitando. Solo para VET (cursos profesionales) con mayor frecuencia no hay selección, además del nivel educativo requerido; Profesionales responsables de la selección de aprendices en el sistema VET.

## **b) Consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional**

- (i) Consejeros (psicólogos) para orientación y definición / desarrollo profesional en escuelas secundarias;
- (ii) Consejeros (psicólogos) para orientación y definición / desarrollo profesional en instituciones de educación superior;
- (iii) Profesionales que trabajan en empresas privadas (empresas de consultoría, por ejemplo) dedicadas a la orientación y definición / desarrollo profesional;
- (iv) Profesionales que trabajan en las oficinas de trabajo, con orientación profesional.

## **c) Formadores / docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.**

- (i) Formadores/maestros que trabajan en el sistema VET que enseñan contenidos específicos que exploran la evaluación y el desarrollo de las habilidades sociales de los alumnos;
- (ii) Profesionales que trabajan en empresas privadas (empresas de formación, por ejemplo) dedicadas a la evaluación y el desarrollo de competencias; (iv) Profesionales que trabajan en empresas privadas (departamentos de capacitación de grandes empresas, por ejemplo) dedicados a la evaluación y el desarrollo de competencias.

## **Procedimientos de proceso de selección de alumnado**

La selección de alumnos para los centros de FP se basa principalmente en los requisitos de educación previa. Existe cierta selección de alumnos para cursos de capacitación profesional en TI, basados en la experiencia y las habilidades matemáticas. En general, no se realiza ninguna selección, aparte de algunos requisitos educativos debido a la falta de candidatos.

Los estudiantes son seleccionados para estudiar en las universidades búlgaras después del examen de las competencias académicas relevantes a la especialización que están solicitando.



### 2.2.3. Especificidades en las organizaciones Italianas de PSPE

#### Sistema de FP y actores clave

Según la Garantía Europea de Calidad en Educación y Formación Profesional (EQAVET), la educación obligatoria en Italia dura diez años (de 6 a 16 años) e incluye el primer ciclo de educación y los dos primeros años de la escuela secundaria superior, o los tres itinerarios de cuatro años de educación y formación profesional para los que las regiones tienen competencias. Todos los jóvenes que terminan la educación y formación obligatorias (a los 16 años) tienen derecho/deber (diritto/dovere) a la educación y la formación durante al menos 12 años (de 6 a 18 años) ya sea en la escuela secundaria superior o hasta que tengan obtenido una calificación profesional a través de los cursos de formación de tres/cuatro años administrados por las Regiones y Provincias Autónomas o mediante un esquema de aprendizaje específico.

El **sistema IVET** italiano abarca tanto la educación vocacional secundaria superior, incluida la educación técnica (istituto tecnico) como la educación vocacional (istituto professionale), administrada por el Ministerio de Educación y la formación profesional inicial (formazione professionale iniziale) administrada por las Regiones y proporcionada por reconocidas agencias de capacitación que operan en todo el país.

La **educación y formación postsecundaria (no terciaria)** está organizada por el sistema de educación y formación técnica superior, articulado en dos vías de formación diferentes ofrecidas por los Institutos Técnicos Superiores (ITS-Istituti Tecnici Superiori) y por la Educación y Formación Técnica Superior (IFTS Istruzione e Formazione Tecnica Superiore).

Al finalizar la **educación secundaria**, los jóvenes pueden ingresar a la educación superior que consiste en el sistema universitario, organizado según los ciclos del proceso de Bolonia: un título de primer nivel después de cursos de tres años (bachillerato), un segundo nivel al finalizar de dos años más (maestría), un doctorado que generalmente dura tres años.

Todos los jóvenes que han abandonado el sistema educativo y van a ingresar al mercado laboral pueden obtener una calificación de FP dentro del **sistema de formación profesional** administrado por las Regiones. Los cursos IVET generalmente duran un año, aunque hay algunos cursos de dos años. Los programas están dirigidos a los jóvenes, de acuerdo con sus calificaciones de educación general; distinguimos entre cursos de primer nivel (para aquellos que acaban de completar la educación obligatoria), cursos de segundo nivel (ver antes) y cursos de tercer nivel (para aquellos con educación de nivel terciario).

Finalmente, hay algunos **programas de aprendizaje** para jóvenes de 15 a 29 años. En el programa principal de aprendizaje, los jóvenes reciben una cualificación profesional diseñada en la negociación colectiva; Hay dos pequeños programas para obtener un diploma u otras calificaciones del sistema de educación secundaria y / o superior. Para los adultos, empleados o desempleados, existe un sistema CVET que se financia con fondos públicos, junto con una amplia gama de cursos en casi todos los sectores proporcionados por proveedores privados; estos no se consideran en la siguiente descripción general.

El **sistema italiano continuo de FP** se articula en dos vías principales:

– una oferta CVET proporcionada por Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua (fondos de formación sectoriales) bajo el control de los interlocutores sociales y establecida bajo el Ministerio de Trabajo. Estos fondos bilaterales se establecieron por ley en 2000 y entraron en funcionamiento en 2004. Son promovidos a nivel nacional por las organizaciones centrales de empleadores junto con los sindicatos, pero también pueden articularse a nivel local. En 2016, 19 fondos están operativos, brindando formación para personas empleadas y aquellos en proceso de despido;

– una oferta CVET proporcionada por las Regiones y las Provincias Autónomas para todos los adultos, empleados o desempleados. Esta oferta se implementa junto con las mismas regulaciones regionales que para la oferta de capacitación IVET. Entonces, el marco de control de calidad es casi el mismo para IVET y CVET.

Parte de la educación de adultos se proporciona dentro del sistema educativo, pero la nueva ley tiene como objetivo obtener calificaciones de la educación general primaria y secundaria inferior.

## **Profesionales y contextos**

En Italia, diferentes tipos de profesionales desempeñan tres funciones específicas dentro del contexto de la Educación Profesional Postsecundaria (PSPE): (i) Reclutadores (formadores / docentes / coordinadores) responsables de la selección de aprendices / estudiantes para algunos cursos; (ii) Consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional; (iii) Formadores / docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.

### **(i) Reclutadores (formadores/profesores/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/estudiantes para algunos cursos**

Las personas que llevan a cabo el proceso de selección, p. entrevistas, generalmente son profesores/coordinadores de los cursos específicos de interés. Sin embargo, se accede a la mayoría de los cursos con un examen.

### **(ii) Consejeros para orientación y definición/desarrollo profesional**

La mayoría de los PSPE en Italia tienen departamentos de orientación profesional específicos, dirigidos por psicólogos, sociólogos y expertos en recursos humanos. A nivel de departamento, el asesoramiento es realizado principalmente por profesores/maestros/formadores. En algunas instituciones, los estudiantes individuales son seguidos por tutores que generalmente son miembros de la facultad o del personal pedagógico.

### **(iii) Formadores / docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.**

Formadores/profesores del departamento/facultad/interesado.



## **Procedimientos de proceso de selección de alumnos / alumnos**

Los estudiantes de Italia en PSPE se seleccionan principalmente a través de exámenes que se realizan con un gran número de candidatos que acceden al examen a través de una inscripción en línea. El reclutamiento se realiza sobre la base de la puntuación que obtienen los candidatos en la prueba, que se calcula automáticamente.



## 2.2.4. Especificades en las organizaciones portuguesas de PSPE

### Sistema de FP y actores clave

De acuerdo con el Sistema Europeo de Aseguramiento de la Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET) en Portugal, se administra de forma centralizada con referencia a la definición de las principales líneas de política y directrices curriculares, docentes y financieras. Las regiones autónomas de las Azores y Madeira tienen cierta independencia en esta área, pero están sujetas a las directrices nacionales clave.

Los **principales actores** en la administración del sistema de educación y capacitación incluyen tres responsables ministeriales: Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social, Ministerio de Educación y Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Superior. Su intervención es realizada principalmente por tres Direcciones: Dirección General de Empleo y Relaciones Industriales, Dirección General de Innovación y Desarrollo Curricular y Dirección General de Educación Superior (DGES). Además, la Agencia Nacional de Calificación y Educación Profesional (ANQEP) y el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) también desempeñan un papel importante en el sistema de EFP portugués.

Es importante resaltar estas tres instituciones públicas principales que juegan un papel importante en este campo: la Agencia Nacional de Calificación y Educación Profesional (ANQEP), la Dirección General de Educación Superior (DGES) y el Instituto de Empleo y Capacitación Profesional (IEFP).

La **Agencia Nacional de Calificación y Educación Profesional (ANQEP)** es una institución pública portuguesa de alcance nacional, con el propósito de coordinar varias políticas de capacitación para jóvenes y adultos. Es responsable de coordinar la implementación de las políticas de educación y formación profesional para jóvenes y adultos y garantizar el desarrollo y la gestión del sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias.

La **Dirección General de Educación Superior (DGES)** es una organización pública responsable de garantizar el diseño, la ejecución y la coordinación de políticas que, dentro del alcance de la educación superior, se encuentran dentro del área de Ciencia, Tecnología y Educación Superior del gobierno.

Finalmente, el **Instituto de Empleo y Capacitación Profesional (IEFP)** es un servicio público nacional de empleo. Su misión es promover la creación y la calidad del empleo y combatir el desempleo mediante la implementación de políticas activas de empleo, incluida la formación profesional.

El **sistema de educación y formación profesional portugués** comprende educación preprimaria, básica, secundaria, postsecundaria no terciaria y terciaria. La educación postsecundaria no terciaria comprende cursos de tecnología especializada, que preparan y califican a los estudiantes para el trabajo y su finalización exitosa conduce a un diploma en tecnología especializada.

Estos cursos se dividen en unidades de crédito que pueden transferirse a cursos de educación superior a los que dan acceso. Como resultado de la adhesión de Portugal al Proceso de Bolonia, la educación terciaria sufrió una profunda reestructuración, tanto en lo que respecta al contenido curricular como al sistema de evaluación y la concesión de títulos. La mayoría de los cursos de

educación superior tienen 3 años + 2 años (maestría) y, en algunos casos, el acceso a la profesión requiere 5 o 6 años (por ejemplo, abogacía, medicina, arquitectura ...) que se llama maestría integrada. De entrada en este nivel de educación es 18.

Es relevante enfatizar en este contexto el Acuerdo de Reforma de Formación Profesional (en 2007), firmado por el gobierno y los principales interlocutores sociales y que crea los antecedentes necesarios para la estrategia de calificación en términos de la implementación del principio de doble certificación para jóvenes y jóvenes. adultos empleados en edad de trabajar (a través de cursos modulares de educación y capacitación que están acreditados para fines de certificación académica y / o vocacional); establecimiento del Sistema Nacional de Calificación (creación de CNQ); mejorar la reforma del Sistema de Acreditación de Organismos de Formación; Fortalecer la mejora de las calificaciones de los formadores y la participación de los interlocutores sociales en la supervisión y el fomento de la formación profesional para los empleados

Desde 1985, el sistema portugués se ha estructurado sobre la base de ocho niveles de capacitación (considerando la Clasificación Internacional Estándar de Educación). Estos niveles han logrado visibilidad pública y son reconocidos y aceptados por la mayoría de los actores en los sistemas de educación y formación profesional, así como por los interlocutores sociales y las empresas. El nuevo Marco Nacional de Cualificaciones definirá los nuevos niveles nacionales de calificación, de acuerdo con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF).

En general, los proveedores de FP incluyen escuelas públicas, tecnológicas y profesionales; universidades y otras instituciones terciarias; centros de formación de gestión directa y centros profesionales de formación de gestión participada (ambos relacionados con el Instituto de Empleo y Formación Profesional); operadores no públicos.

Además, la Ley Integral sobre el sistema educativo institucionaliza la participación de los interlocutores sociales en la educación y formación profesional. Los socios están involucrados en la definición general de políticas y en su cumplimiento dentro de los organismos asesores y de coordinación social: el Consejo Económico y Social, el Consejo Nacional de Formación Profesional y el Consejo Nacional de Educación.

Con respecto a la **educación y capacitación vocacional postsecundaria**, la oferta principal son los Cursos de Tecnología Especializada que brindan educación y capacitación vocacional no terciaria (y lleva a un diploma de tecnología especializada y un certificado vocacional de Nivel 5).

**Educación y formación profesional continua (CVET):** el Catálogo nacional de cualificaciones es un marco que refleja el sistema de formación y educación profesional continua en Portugal: una oferta de vías de formación flexibles que permiten construir un proyecto de cualificación profesional organizado en unidades de crédito cortas que permiten la certificación independiente de habilidades.

Las principales formas de educación y formación profesional continua están dirigidas a adultos en edad laboral (empleados, desempleados y grupos en riesgo de exclusión), incluidos los cursos de educación y formación para adultos que tienen como objetivo aumentar la capacidad académica y

las cualificaciones profesionales y mejorar la empleabilidad y la certificación de aprendizaje adquirido (dirigido a adultos mayores de 18 años que no tienen cualificación o cuyas cualificaciones son inadecuadas para la integración en el mercado laboral y conducen a un certificado de educación básica del ciclo 3 y un certificado vocacional de nivel 2 o un certificado de educación secundaria, 12 años, y un certificado vocacional de Nivel 3).

El proceso de **Reconocimiento, Validación y Certificación de Habilidades (RVCC)** es la plataforma más común para acceder a estos cursos. Además, también hay cursos dirigidos específicamente a grupos que afrontan problemas para incorporarse al mercado laboral (la mayoría de estos cursos son promovidos por el Instituto de Empleo y Formación Profesional).

También hay **educación y formación profesional continua a iniciativa de empresas o interlocutores sociales** de conformidad con el Código del Trabajo que consagra por ley la obligación de los empleadores de garantizar que cada año, al menos el 10% de los trabajadores con contrato permanente participen en cursos de formación. y para hacer valer el derecho de cada trabajador a recibir un mínimo de 35 horas de formación certificada, en promedio, por año.

El aseguramiento de la calidad en la EFP es un tema transversal que tiene una gran relevancia hoy en día, no solo para lograr cambios importantes (como garantizar la eficacia de los sistemas de EFP, facilitar el acceso a la EFP y reforzar la relación entre la EFP y el mercado laboral), sino también para mejorar el proceso de seguimiento de los resultados obtenidos (por referencia a los objetivos propuestos).

Frente a la complejidad del sistema VET, diferentes entidades están involucradas en el proceso de aseguramiento de la calidad, ya sea en la dependencia del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social (MTSS) o en la dependencia del Ministerio de Educación (ME). También hay entidades reguladas por ambos Ministerios. Las **entidades más relevantes** en este asunto son las siguientes:

- **Dirección General de Empleo y Relaciones Industriales (DGERT) - MTSS:** servicio central, administrado directamente por el estado cuya misión es apoyar la concepción de las políticas relacionadas con el empleo, la formación y la certificación profesional y la certificación de entidades de formación por un lado y para relaciones profesionales, ambiente laboral y salud en el lugar de trabajo por otro lado.
- **Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) - MTSS:** servicio público de empleo nacional cuya misión es promover la creación y la calidad del trabajo, luchando contra el desempleo con políticas activas de empleo y formación profesional.
- **Gabinete de Estrategia y Planificación (GEP) - MTSS:** tiene la misión de garantizar el apoyo técnico para la formulación de políticas y mantener la planificación operativa. También es responsable del seguimiento y evaluación del nivel de ejecución de las políticas, los instrumentos de planificación y los resultados de los sistemas de gestión en articulación con otros servicios del MTSS.
- **Observatorio de Empleo y Formación Profesional (OEPF) - MTSS:** es una entidad asesora cuya misión es contribuir al diagnóstico, prevención y solución de problemas en el ámbito del empleo y la formación profesional.

- **Inspección General de Educación (IGE) - ME:** tiene la competencia para actuar directamente en los entornos educativos en los servicios del ME. Tiene la responsabilidad de monitorear, controlar, evaluar y auditar las actividades de financiamiento técnico-pedagógico y administrativo de los establecimientos educativos.
- **Gabinete de Estadísticas y Planificación de la Educación (GEPE) - ME:** tiene la misión de garantizar la producción y el análisis de las estadísticas sobre educación, en relación con el apoyo técnico a la formulación de políticas, la planificación operativa y la observación y evaluación de los resultados globales obtenidos en El sistema educativo.
- **Dirección General de Innovación y Desarrollo Curricular (DGIDC) - ME:** tiene la misión de asegurar la concreción de las políticas relacionadas con el componente pedagógico de la educación y garantizar el apoyo técnico para la formulación de estas políticas relacionadas con la innovación curricular y desarrollo.
- **Agencia Nacional de Calificaciones - MTSS / ME:** es un instituto público integrado en la administración indirecta del estado. Regulado por el MTSS y el ME tiene la misión de coordinar la ejecución de las políticas educativas y de formación profesional relacionadas con jóvenes y adultos y garantizar el desarrollo y la gestión del sistema RVCC.

## **Profesionales y contextos**

En Portugal, diferentes tipos de profesionales desempeñan tres funciones específicas dentro del contexto de la Educación Profesional Post Secundaria (PSPE): (i) Reclutadores (formadores/profesores/coordinadores) responsables de la selección de alumnos/alumnas para algunos cursos; (ii) Consejeros para orientación y definición/desarrollo profesional; (iii) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.

### **(i) Reclutadores (formadores / profesores / coordinadores) responsables de la selección de aprendices / estudiantes para algunos cursos**

Profesionales responsables de la selección de estudiantes para TESP (cursos técnicos superiores profissionais/cursos técnicos en educación superior, Nivel 5) y también Profesionales responsables de la selección de aprendices en el sistema VET (ejemplos: EFA (Educação e Formação de Adultos/Formación y Educación de Adultos; CEF (Curso de Educação e Formação de Jovens / Cursos de educación y formación para jóvenes).

### **(ii) Consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional**

Consejeros (psicólogos) para orientación y definición / desarrollo de carrera en escuelas secundarias, consejeros (psicólogos) para orientación y definición / desarrollo de carrera en instituciones de educación superior y también Profesionales que trabajan en empresas privadas (empresas de consultoría, por ejemplo) dedicadas a orientación y definición de carrera / desarrollo.

### **(iii) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.**

Los formadores/profesores que trabajan en el sistema VET enseñan contenidos específicos que exploran la evaluación y el desarrollo de las habilidades sociales de los alumnos / alumnos.

#### **Procedimientos de proceso de selección de alumnado**

La selección en PSPE en Portugal es diferente en educación terciaria (educación superior) y no terciaria.

El acceso a la educación superior requiere varias pruebas de conocimiento (de acuerdo con el campo que el estudiante está aplicando). El Ministerio de Educación define una lista de pruebas de conocimiento, y cada institución de educación superior identifica las pruebas para cada curso. Estas pruebas se llevan a cabo a nivel nacional al mismo tiempo. Los estudiantes solicitan el acceso a los cursos utilizando las puntuaciones calculadas con la clasificación de la educación secundaria y se ordenan en consecuencia. Los cursos de educación superior en Portugal tienen una cantidad limitada de vacantes definidas por ME. Algunos cursos artísticos y deportivos tienen procesos de selección específicos, definidos por las instituciones de educación superior y aprobados por el ME, que se relacionan con esos cursos, y son impartidos por un jurado compuesto por profesores en el área correspondiente.

En los cursos de educación superior no terciarios (CET-Curso de especialización tecnológica; TESP -Cursos técnicos en educación superior (Nivel 5), ...) la selección se realiza localmente, en la institución, que la realiza según un conjunto de criterios públicos. Los estudiantes deben haber completado el nivel de educación secundaria o estar en el último año. Los candidatos son evaluados sobre la base de los exámenes definidos por la institución<sup>4</sup> y por una entrevista.

En los cursos vocacionales de nivel secundario, en los centros de capacitación, nuestra investigación reveló que tienen la posibilidad de seleccionar candidatos utilizando cualquier tipo de procedimientos de selección, siempre que sean conocidos por el público, pero debido a la falta de candidatos no se hacen.



---

<sup>4</sup> Por ejemplo, en la Escuela de Turismo de Oporto, los 3 exámenes son: Cultura general, inglés y matemáticas del noveno grado.

## 2.2.5. Especificaciones de las organizaciones españolas de PSPE

### Sistema de FP actores clave

Según la Garantía Europea de Calidad en Educación y Formación Profesional (EQAVET), en España, la formación profesional se entiende como el conjunto de actividades de formación que preparan a las personas para el desempeño cualificado de diversas ocupaciones, acceso al empleo y participación activa en actividades sociales, culturales y económicas de la vida. Incluye el tipo de enseñanza impartida en **educación y formación profesional en el sistema educativo** (administrado conjuntamente entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas) y Formación Profesional para el Empleo (administrado conjuntamente entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Comunidades Autónomas).

Ambos contemplan los esquemas de integración y reintegración vocacional para los trabajadores, y esquemas orientados a la formación continua en empresas que permitan la adquisición y actualización continua de habilidades laborales.

En el caso de la **Educación y Formación Profesional en el Sistema Educativo**, EQAVET juega un papel importante como guía para el aseguramiento de la calidad, ya que el Real Decreto 1147/2011 enfatiza la importancia del aseguramiento de la calidad en la FP y establece el Marco Nacional de Aseguramiento de la Calidad para la FP y la Calidad Red para FP. Teniendo en cuenta que el objetivo final de la recomendación europea es ayudar a los Estados miembros a promover y controlar la mejora continua de sus sistemas de EFP, los sistemas de garantía de calidad en España están en línea con EQAVET con respecto al ciclo de calidad, descriptores e indicadores.

La FP en el sistema educativo español se divide en tres niveles educativos: nivel básico (educación secundaria, para la obtención del Técnico Profesional Básico); nivel intermedio (secundaria superior, para la obtención del Diploma de Técnico) y nivel superior (educación superior, para la obtención del Diploma de Técnico Superior (EQF Nivel 5). Los centros de formación profesional pueden ser privados o públicos. El aprendizaje basado en el trabajo y el uso de las normas ocupacionales, como referencia, son obligatorias en todos los niveles.

Entre el 60% y el 70% de la oferta es Aprendizaje basado en el trabajo (WBL) y dentro de WBL, el 20% se refiere al módulo de capacitación laboral. Además, es importante considerar la formación dual a este respecto. En lo que respecta a la FP dual, todavía estamos en progreso. Dual VET se está implementando gradualmente. Desde los primeros proyectos desarrollados en 2012-2013 hasta ahora, el número de estudiantes aumentó de 5.000 a 16.000 en el año 2014-2015. Con respecto al número de empresas que cooperan en la FP dual, es importante tener en cuenta que actualmente más de 5.000 están involucradas en estos proyectos en el sistema educativo.

El Real Decreto 1147/2011, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, destaca la importancia del aseguramiento de la calidad en la EFP y establece el Marco Nacional de Aseguramiento de la Calidad para la EFP. Teniendo en cuenta que el objetivo final de la recomendación europea es

ayudar a los Estados miembros a promover y controlar la mejora continua de sus sistemas de EFP, los sistemas de garantía de calidad en España están en línea con EQAVET con respecto al ciclo de calidad, descriptores e indicadores.

## **Profesionales y contextos**

En España, diferentes tipos de profesionales desempeñan tres funciones específicas dentro del contexto de la Educación Profesional Post Secundaria (PSPE): (i) Reclutadores (formadores/profesores/coordinadores) responsables de la selección de alumnos/alumnas para algunos cursos; (ii) Consejeros para orientación y definición/desarrollo profesional; (iii) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.

### **(i) Reclutadores (formadores/profesores/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/estudiantes para algunos cursos**

Con respecto a la educación y capacitación formal:

- Regulado por el Departamento Regional de Educación.
- Escuelas secundarias para licenciatura.
- Escuelas secundarias para VET (Formación educativa vocacional).
- Ambos generalmente integrados.

El Departamento de Educación está a cargo de este proceso de selección. Es un proceso objetivo donde el criterio principal de selección se basa en las calificaciones obtenidas en estudios previos. Hay una cuota para estudiantes discapacitados.

En cuanto a la formación profesional para el empleo (FP):

- Regulado por los Servicios Públicos Regionales de Empleo.
- Estos son cursos diseñados para personas empleadas y desempleadas para mejorar su empleabilidad.
- El proceso de selección lo realiza el personal técnico del centro de formación.
- Las calificaciones obtenidas son equivalentes a las obtenidas en educación formal.

### **(ii) Consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional**

En lo que concierne a la Educación y Capacitación Formal, el Departamento de la Consejería está compuesto por psicólogos y especialistas en educación que han aprobado los exámenes públicos de acceso a las Administraciones Públicas.

En cuanto a la formación profesional para el empleo (VET), los profesionales responsables de la orientación y la definición / desarrollo profesional son consejeros de orientación de los servicios regionales de empleo público y los centros de formación.



### **(iii) Formadores/docentes para la evaluación y desarrollo de competencias.**

Con respecto a la educación y capacitación formal, los profesionales interesados en la evaluación y el desarrollo de competencias son maestros calificados que han aprobado los exámenes públicos de acceso a las Administraciones Públicas.

Con respecto a la Formación Profesional para el Empleo (VET), los profesionales involucrados son maestros calificados con la experiencia relevante y para cumplir con los requisitos establecidos por la ley, dependiendo del nivel de certificado.

### **Procedimientos de proceso de selección de alumnos / alumnos**

Teniendo en cuenta el contexto de la educación y la formación formales, solo hay un proceso para las actividades de selección, como proyectos europeos, becas, etc. Se evalúan los registros académicos y las habilidades lingüísticas.

Teniendo en cuenta el contexto de la Formación Profesional para el Empleo (FP), los Servicios Públicos Regionales de Empleo requieren centros de formación para garantizar que los solicitantes cumplan con los criterios de formación:

Nivel I: sin requisitos.

Nivel II: Certificado de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Nivel III: Licenciatura o equivalente.

En términos de procedimientos, la prueba de selección consta de 2 partes: (i) una prueba escrita de cultura general y las razones para hacer el curso; (ii) una entrevista realizada por un miembro del personal de formación.



## 3. Herramientas GeNeus para organizaciones de Formación y educación Post-Secundaria

Estas pautas apoyan la implementación de herramientas GeNeus en los procesos de selección y desarrollo de competencias en el contexto de las organizaciones de PSPE. El objetivo principal es promover procesos de selección y desarrollos de competencias justos, neutros y no sesgados.

Su objetivo es presentar un enfoque estratégico para la provisión de servicios de educación post secundaria y orientación profesional.

### 3.1. SET DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO NEUTRO GENEUS PARA PROCESOS DE SELECCIÓN

Estas pautas tienen como objetivo apoyar la implementación de herramientas GeNeus en los procesos de selección en las organizaciones de PSPE. Por lo tanto, estas herramientas pueden ser particularmente útiles para diferentes tipos de profesionales como: (i) Reclutadores (entrenadores / maestros / coordinadores) responsables de la selección de aprendices / estudiantes para algunos cursos; (ii) Consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional.

El set de herramientas de género neutro GeNeus para organizaciones de PSPE incluye:

- Definición del perfil;
- Cuestionario de competencias generales;
- Ejercicios de análisis: resolución de problemas;
- Plantilla de entrevista;
- Lista de verificación de evaluación general.

#### 3.1.1. Definición del perfil

.La definición del perfil es el proceso sistemático de recopilación de información completa sobre un curso o carrera específica. Para el proceso de selección en sí, es de suma importancia ya que determina el programa de la carrera, los requisitos previos y el perfil de competencias.

Al especificar, en un momento anterior, estos diversos aspectos del perfil, es una garantía de que el proceso de selección es impersonal y, por lo tanto, naturalmente neutral en cuanto al género. Esta evaluación es neutral y, por lo tanto, no hay riesgo de determinar de antemano que el curso es adecuado para uno u otro género.

Esta definición de perfil es de IO3 - Folletos de herramientas de selección. Plantilla de análisis de trabajo, desarrollada por la asociación GeNeus.

## Plantilla para la definición del perfil

### NOMBRE DE LA CARRERA/CURSO

--

### PROGRAMA DE LA CARRERA/CURSO

1<sup>er</sup> Año / Semestre / Trimestre

-  
-  
-

2<sup>o</sup> Año / Semestre / Trimestre

-  
-

Etc.

### REQUISITOS PREVIOS – CONOCIMIENTOS, CUALIFICACIONES Y EXPERIENCIA PROFESIONAL (identificar si es obligatorio o solo preferencial)

*Nivel educativo/escolar*

--

*Conocimiento en idiomas/lenguas extranjeras*

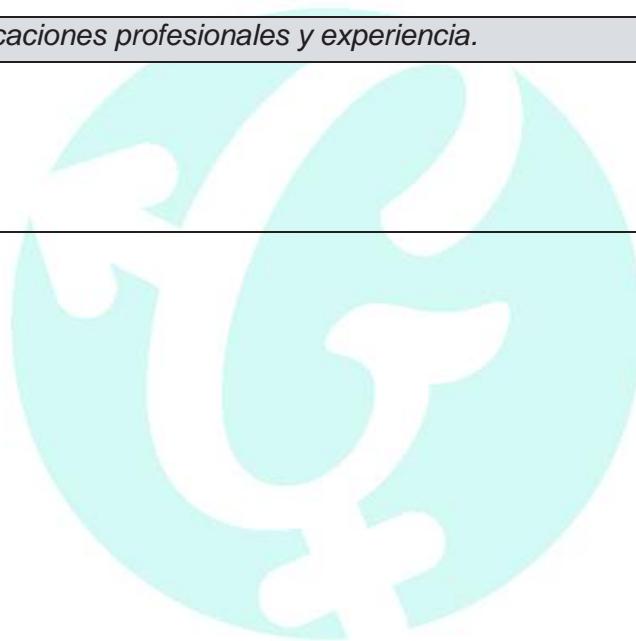
--

*Competencias digitales*

--

*Conocimiento profesional, cualificaciones / certificaciones profesionales y experiencia.*

--



### 3.1.2. Cuestionario de Competencias Generales

El Cuestionario de Competencias Generales, desarrollado por el proyecto GeNeus, consta de 20 preguntas sobre tres competencias transversales centrales:

- Iniciativa/proactividad;
- Organización;
- Competencias sociales.

Estas competencias se mencionan en el Foro Económico Mundial (2016) y en la Propuesta Marco de referencia europeo de competencias clave para el aprendizaje permanente (Consejo de la Unión Europea, 2018) como se incluye en las 10 habilidades principales requeridas para los trabajadores.

Este cuestionario fue desarrollado y estandarizado para los cinco países socios de GeNeus: Austria, Bulgaria, Italia, Portugal y España. Los resultados también deben analizarse e interpretarse de acuerdo con las especificidades nacionales.

El Cuestionario de Competencias Generales corresponde a los Folletos de Herramientas de Selección. Cuestionario de Competencias Generales para el Empleo, desarrollado en IO3 por la asociación GeNeus.

Para completar esta prueba, los solicitantes (aprendices/estudiantes) deben decidir sobre una escala de acuerdo de cinco puntos (del 1 al 5) con respecto a las declaraciones presentadas. Es posible que sea necesario citar los valores de la escala al revés, pero solo en casos específicos.

Escala utilizada para las respuestas de los solicitantes:

- Casi nunca - 1 punto
- Raramente - 2 puntos
- A veces - 3 puntos
- Con frecuencia - 4 puntos
- Casi siempre - 5 puntos

La cita final de la prueba debe interpretarse de acuerdo con el sistema coloreado, disponible en cada Cuestionario Nacional de Competencias Generales. Este sistema coloreado proporcionará los resultados con respecto al nivel de rendimiento/competencia del candidato. Específicamente:

- **Muy por debajo del promedio**
- **Por debajo del promedio**
- **En la media**
- **Por encima del promedio**
- **Muy por encima de la media**

Los colores verde, azul y morado son los resultados más positivos, lo que indica que el solicitante tiene un nivel adecuado de competencia profesional para el puesto de trabajo.

Esta prueba, hasta su versión final, pasó por un proceso de estandarización, con fases piloto que involucraron a los grupos objetivo del proyecto. Como tal, y debido a las diferencias de cada contexto nacional, esta prueba solo se puede aplicar e interpretar como se presenta en los cinco países de la asociación: Austria, Bulgaria, España, Italia y Portugal.

### 3.1.3. Ejercicios de Análisis/Resolución de Problemas

Además del Cuestionario de Competencias Generales, el consorcio del proyecto GeNeus también desarrolló tres Ejercicios de Análisis (y orientación respectiva para la clasificación), que están intrínsecamente relacionados con la competencia "Resolución de problemas":

- Ejercicio 1: Fiesta en la oficina;
- Ejercicio 2: Situación en la tienda;
- Ejercicio 3 - Situación en la oficina.

Cada uno de los ejercicios es independiente, por lo tanto, se puede usar uno sin los otros. Los encuestados tienen que responder cinco preguntas sobre una determinada situación que requiere acción. Las preguntas se refieren a los siguientes temas:

- Problema de identificación
- Recopilación de datos
- Generación de ideas y evaluación de ideas.
- Planificación de la implementación.
- Evaluación de la solución implementada.

Estos ejercicios se desarrollaron y estandarizaron para los cinco países socios de GeNeus: Austria, Bulgaria, Italia, Portugal y España, de modo que los resultados y la interpretación solo deberían usarse en los cinco países. Sin embargo, pueden usarse de forma natural en otros contextos nacionales, pero usando la interpretación general intuitiva de resultados, como orientación, para propuestas cualitativas con el cuidado necesario de no tener prejuicios de género.

Ejercicio de análisis: la resolución de problemas corresponde a los cuadernillos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Fiesta en la oficina, Folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Situación en la tienda y folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Situación en la oficina, desarrollada en IO3 por la asociación GeNeus.

¿Cómo aplicar adecuadamente estos ejercicios durante los procesos de selección?

Como se mencionó anteriormente, estos tres ejercicios de análisis están intrínsecamente relacionados con la competencia "**Resolución de problemas**". Cada uno de los ejercicios es independiente, de modo que cada profesional puede usar uno sin los demás.

Los encuestados tienen que responder cinco preguntas sobre una determinada situación que requiere acción. Cada pregunta tiene como objetivo evaluar la siguiente capacidad:

- Q1. Identifique los problemas que tiene - **Identificación del problema**
- Q2. Indique si necesitaría recopilar información adicional y, de ser así, qué haría: **recopilación de datos**
- Q3. Proporcione varias alternativas posibles para resolver el problema y señale sus ventajas y desventajas. **Generación de ideas y evaluación de ideas.**
- Q4. De las alternativas identificadas en el tercer trimestre, seleccione la que considere más apropiada, indicando qué acciones tomaría para implementar su idea: **Planificación de LA implementación.**
- Q5. Dada la situación, ¿qué consideraría un buen resultado? ¿Qué lecciones has aprendido de esta situación? - **Evaluación de la solución implementada.**

Hay cuatro niveles de rendimiento en esta competencia, presentados en un sistema coloreado:

- **Inexistente**
- **Nivel bajo**
- **Intermedio**
- **Nivel alto**

Los tres ejercicios se evalúan utilizando los mismos criterios. Las diferencias son el hecho de que para cada ejercicio, hay ejemplos de respuestas adecuadas para cada nivel de rendimiento.

Estos ejercicios se desarrollaron y estandarizaron para los cinco países socios de GeNeus: Austria, Bulgaria, Italia, Portugal y España, por lo que los resultados y la interpretación solo deben usarse en los cinco países. El proceso de estandarización en los países socios llevó a recomendar no usar algún ejercicio en algunos países (el ejercicio 3 no debe usarse en Bulgaria, y el ejercicio 2 no debe usarse en Italia). En este análisis estadístico, en estos ejercicios en estos países se encontraron diferenciadores de género.



### 3.1.4. Plantilla de Entrevista

Debido a la importancia dada por los reclutadores a las entrevistas como herramienta de selección, el proyecto GeNeus también desarrolló una plantilla de entrevista y una estructura básica asociada a una entrevista semiestructurada, dividida por fases (y el tiempo requerido asociado para la implementación de cada fase) que puede ser adaptado a las diferentes situaciones/contextos de las organizaciones de PSPE.

Como tal, esta es una plantilla de una **entrevista semiestructurada y basada en competencias**. Al utilizar esta herramienta, los reclutadores se aseguran de que cada solicitante (aprendiz/estudiante) esté pasando por el mismo proceso con exactamente las mismas preguntas centrales, a fin de garantizar un proceso objetivo y justo.

La plantilla de la entrevista está adaptada de IO3 - Folletos de herramientas de selección. Plantilla de entrevista de trabajo, desarrollada por la asociación GeNeus.

Tradicionalmente, la entrevista es la técnica más utilizada en los procesos de selección. Por esa razón, el proyecto GeNeus desarrolló una plantilla de entrevista semiestructurada, dividida en cuatro fases que pueden adaptarse según el contexto de la organización de PSPE.

#### FASE 1:

- Introducción del entrevistador (1-10 minutos)
- Actividad para romper el hielo / conversación

#### FASE 2: Conozca al aprendiz / estudiante y evalúe las competencias (15-60 minutos)

- Análisis de antecedentes (ruta educativa)
- Competencias

- **Ejemplo de Competencias:**

<b>EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN/COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>	
Demuestra habilidades para la escucha activa y participativa <u>para detectar cualquier problema</u> . Comportamientos orientados a la evidencia para una transmisión clara y precisa de todas las ideas, mensajes e información obtenida al garantizar que el destinatario los entienda.	
Preocupaciones con la planificación y participación en el monitoreo y evaluación de experiencias de comunicación con individuos y grupos adquiridos en situaciones de la vida/profesionales, en persona o utilizando dispositivos tecnológicos.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué prefieres cuando estableces contacto?</li> <li>• ¿Cómo manejas una situación de conflicto? <u>Describe una situación que alguna vez tuvo y su resultado.</u></li> <li>• ¿Alguna vez ha tenido que lidiar con diferencias culturales? En que situación <u>¿Cuáles fueron las principales dificultades encontradas? ¿Cómo lidiaste con ellos? ¿Cuál fue el resultado?</u></li> </ul>	

Evaluation Competencia	1	2	3	4	5
	Nivel muy bajo		Nivel medio	Nivel muy alto	

## Rigor y organización

Comportamientos demostrados para el cumplimiento riguroso de las tareas que alcanzan los objetivos definidos. Capacidad para determinar una metodología y organización efectiva para una buena gestión del tiempo, siempre teniendo en cuenta el cumplimiento de las prioridades.

- ¿Alguna vez has enfrentado una situación de estrés? Describe la situación que alguna vez tuvo y su resultado.
- ¿Cómo evalúa su grado de resistencia al estrés?
- ¿Cuál es la clave para realizar las tareas en el tiempo / plazo definido?
- Describe una situación en la que pueda demostrar que está organizado con respecto al cumplimiento de tareas complejas y la gestión del tiempo. ¿Cuáles fueron las principales dificultades encontradas? ¿Cómo lidiaste con ellos? ¿Cuál fue el resultado?

Evaluation  
Competencia

1	2	3	4	5
<i>Nivel muy bajo</i>		<i>Nivel medio</i>		<i>Nivel muy alto</i>

### FASE 3: Perspectivas de la ruta educativa y el curso solicitado (5-15 minutos)

- Rutas educativas deseadas
- Descripción del curso
- Procedimientos administrativos y de solicitud.

### FASE 4: Conclusión (5-10 minutos)

- Próximos pasos del proceso de selección.





### 3.1.5. Checklist de Evaluación General

En los casos en que el proceso de selección tiene diferentes fases/momentos, se aplican diferentes herramientas de selección y la decisión final de selección no la toma el técnico o técnicos responsables del proceso, sino alguien más de la organización. Es por eso que el proyecto GeNeus desarrolló una Lista de verificación de evaluación del solicitante donde se describen los resultados obtenidos en cada momento de evaluación.

La plantilla de lista de verificación de evaluación corresponde a IO3 - Folletos de herramientas de selección. Lista de verificación de evaluación del solicitante.

La ventaja de este instrumento es que no se proporcionan datos personales del solicitante, ya que la identificación se realiza solo con un "Número de identificación individual". De esta manera, se garantiza que la decisión de selección final se realiza teniendo en cuenta solo las competencias relacionadas con el curso directo y ninguna otra información personal (como edad, aspecto físico o género).

INFORME INDIVIDUAL	
NOMBRE DEL CURSO/EDICIÓN	
Fecha	
Número de indentificación Individual	
CUALIFICACIONES	
Nivel escolar/educativo	
Otras cualificaciones	
Certificados	
Observaciones	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
Experiencia Profesional	
Otras ( )	
CONOCIMIENTO DE IDIOMAS	
Inglés	
Otros ( )	
COMPETENCIAS DIGITALES	
Word	
Excel	

PowerPoint		
Otros ( )		

CUESTIONARION DE COMPETENCIAS GENERALES		
Puntuación		
En relación con la media		
Observaciones		

EJERCICIOS DE ANÁLISIS/RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
Puntuación		
En relación con la media		
Observaciones		

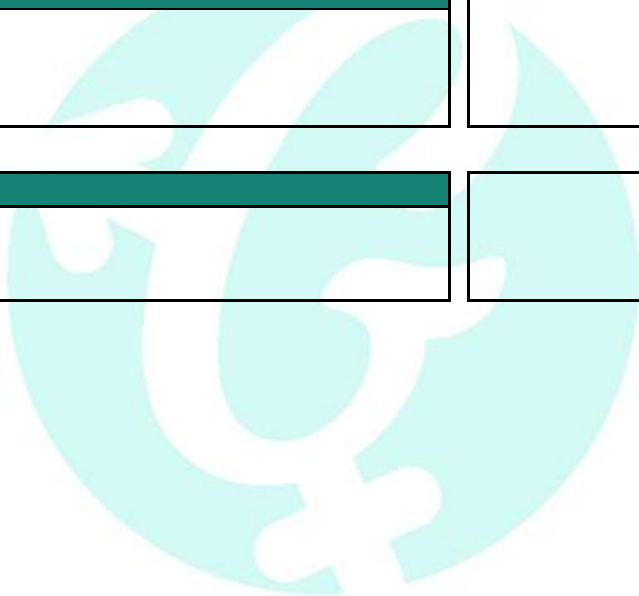
OTROS ASPECTOS RELEVANTES (1):		
Observaciones		

OTROS ASPECTOS RELEVANTES (2):		
Observaciones		

EJERCICIO PRACTICO		
Observaciones		

ENTREVISTA		
Observaciones		

OBSERVACIONES FINALES Y EVALUACIÓN		
Observaciones		



### 3.2. SET DE HERRAMIENTAS NEUTRAS DE GÉNERO GeNEUS PARA PROCESOS DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Las herramientas GeNeus también se pueden utilizar en contextos pedagógicos y formativos para trabajar y desarrollar competencias/habilidades, es decir, las competencias transversales que son el foco de este proyecto: iniciativa/proactividad, organización, competencia social y resolución de problemas. De hecho, una amplia gama de unidades de formación a corto plazo o unidades curriculares se enfocan en las habilidades requeridas por el mercado laboral. Como ejemplo, hemos identificado los siguientes módulos de formación/educación: Desarrollo personal y social, Ciudadanía, Mundo actual, Recursos humanos y economía del mercado laboral, Psicología del trabajo y las organizaciones, Comunicación, Liderazgo y Gestión de equipos, Gestión de proyectos, entre muchos otros.

Es por eso que esta parte de IO6 está dirigida específicamente a diferentes tipos de profesionales, como formadores/maestros, psicólogos, trabajadores sociales, pedagogos, consejeros como herramientas para su trabajo en la evaluación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes/aprendices.

Se propone un conjunto diverso de usos de las herramientas y pruebas GeNeus, como ideas iniciales para seguir e inspirar actividades/usos alternativos. Estas son estrategias, métodos y técnicas pedagógicas para adaptarse a diferentes contextos educativos y de formación.

Los métodos pueden ser expositivos, interrogativos, demostrativos y activos y las técnicas consisten en simulación, juego de roles, presentación, demostración, estudio de casos, tormentas de ideas, entre otros.

Presentamos un conjunto de actividades pedagógicas asociadas con las herramientas desarrolladas en el proyecto GeNeus, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 1 | Aplicación de herramientas GeNeus a actividades pedagógicas.

Herramientas GeNeus	Actividades Pedagógicas
Prueba: "Cuestionario de competencias generales para el empleo"	Competencias generales para el empleo: ¿Dónde estoy y qué puedo mejorar?
Ejercicio de análisis/resolución de problemas	Resolvamos problemas profesionales en grupo Diferentes soluciones para resolver problemas profesionales.
Otras herramientas: entrevista de trabajo	Simulación de entrevista de trabajo

### 3.2.1. Cuestionario de Competencias Generales para el empleo

El Cuestionario sobre Competencias Generales para la Empleabilidad, desarrollado por el proyecto GeNeus (en IO2) con 20 preguntas relacionadas con tres competencias transversales: Iniciativa/proactividad, Organización y Competencias sociales, puede utilizarse en una etapa temprana en un contexto pedagógico y formativo como diagnóstico. Esta actividad pedagógica deberá implementarse durante dos sesiones de educación / capacitación.

Tabla 2 | Actividad pedagógica - Competencias generales para la empleabilidad: ¿dónde estoy y qué puedo mejorar?

<b>Título</b>	<b>Competencias generales para la empleabilidad: ¿Dónde estoy y qué puedo mejorar?</b>
<b>Objetivos</b>	Para diagnosticar el desempeño inicial de cada alumno en relación con tres competencias transversales: Iniciativa/proactividad, Organización, Competencias sociales  Enmarcar/presentar contenidos sobre las habilidades/competencias más valoradas en el mercado laboral
<b>Recursos</b>	-Cuestionario (1 por alumno) (Folletos de herramientas de selección. Cuestionario de competencias generales para el empleo, desarrollado en IO3 por la asociación GeNeus)  -Hoja de orientación para la interpretación (para formadores/docentes) (Folletos de herramientas de selección. Cuestionario de competencias generales para el empleo, desarrollado en IO3 por la asociación GeNeus)  -Plan de desarrollo personal (ver recurso debajo de la tabla)  Hojas A3  Marcadores de colores
<b>Numero de participantes</b>	Ilimitado
<b>Duración</b>	Sesión 1   15 minutos para la prueba + 2 horas para lluvia de ideas  Sesión 2   1 hora para discusión sobre los resultados + 30 minutos para la elaboración del Plan de Desarrollo Personal

## Descripción de la actividad

### Sesión 1

Cada alumno tiene 15 minutos para completar el cuestionario individualmente. El formador/orientador recoge los cuestionarios y analiza los resultados, y se devuelven en la próxima sesión.

A continuación se presenta una lluvia de ideas en pequeños grupos (de 4/5 elementos), sistematizada en una hoja A3 y compartida en un gran grupo en torno a las características / competencias exigidas por los empleadores en el mercado laboral actual.

La dinámica termina con compartir en un grupo grande y con la sistematización de habilidades en el marco o rotafolio.

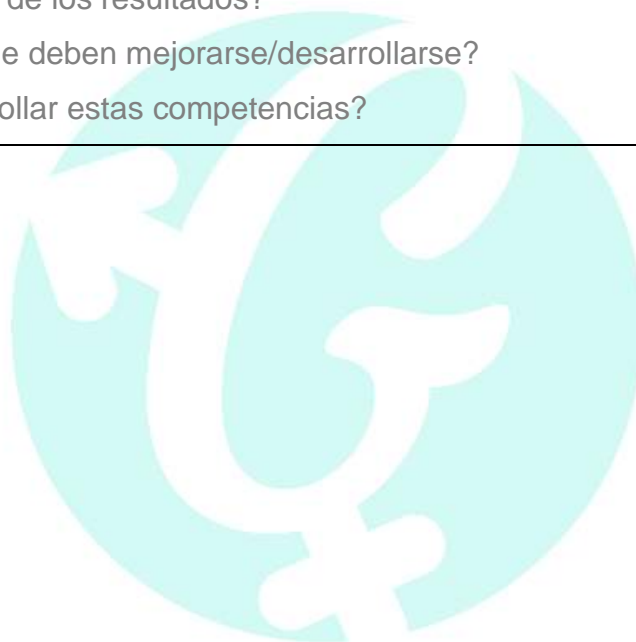
Estas competencias enumeradas por los alumnos se comparan con las competencias propuestas por el Marco de referencia europeo para las competencias esenciales para el aprendizaje permanente (Consejo de la Unión Europea, 2018)

### Sesión 2

En la sesión 2, después de la distribución de los resultados individuales, cada alumno tiene 15 minutos para: i) apropiarse de sus resultados individuales; ii) registrar los resultados en el Plan de Desarrollo Personal y completar con las actividades que se realizarán para mejorar las habilidades y su programación

La sesión finaliza con una lluvia de ideas sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué me sorprendió más de los resultados?
- ¿Qué habilidades creo que deben mejorarse/desarrollarse?
- ¿Cómo se pueden desarrollar estas competencias?



## Recurso - Plan de desarrollo personal

NOMBRE

--

FECHA

PUNTUACIÓN

--	--

CARACTERÍSTICAS POSITIVAS / FUERTES

CARACTERÍSTICAS PARA MEJORAR

--	--

¿QUÉ QUIERES LOGRAR?

*Resultados esperados (objetivos SMART, si es posible)*

--

¿COMO LO HARÁS?

*Actividades a realizar para llegar allí (detalle que indica qué hará)*

--

¿CUÁNDO?

*Fecha específica de realización*

--

¿QUÉ QUIERES LOGRAR?

*Resultados esperados (objetivos SMART, si es posible)*

--

¿COMO LO HARAS?

*Actividades a realizar para llegar allí (detalle que indica qué hará)*

--

¿CUÁNDO?

*Fecha específica de realización*

--

FECHA

PUNTUACIÓN

--	--

Si la acción/curso de formación está dirigido específicamente al desarrollo de estas competencias, esta herramienta se puede utilizar como herramienta de evaluación. De hecho, se puede utilizar en la primera sesión de capacitación como evaluación diagnóstica y en la última como evaluación final, lo que permite evaluar el desarrollo de competencias por parte de los alumnos. El capacitador / maestro puede tomar notas sobre el desempeño del alumno en Competencias generales para la empleabilidad con el fin de desarrollar competencias durante el curso.

### 3.2.2 Ejercicios de análisis: competencia "Resolución de problemas"

Los socios del proyecto GeNeus también desarrollaron tres ejercicios de análisis con respecto a la competencia "Resolución de problemas" y su orientación para su clasificación. Cada ejercicio es una descripción de una situación que requiere acción. Los participantes deben responder cinco preguntas sobre una situación relacionada con: identificación del problema, recopilación de datos, generación y evaluación de ideas, planificación de la implementación y evaluación de la solución implementada.

Se propone que estos ejercicios se puedan usar en un contexto educativo/formativo, como un método activo y técnico de un Estudio de caso en un grupo como se describe en la Tabla 3. Todos los recursos están disponibles en los Folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Fiesta en la oficina Folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Situación en la tienda y folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Situación en la oficina, desarrollada en IO3 por la asociación GeNeus.

Tabla 3 | Actividad pedagógica: resolvamos los problemas profesionales en grupo

<b>Título</b>	<b>Resolvamos los problemas profesionales en grupo</b>
<b>Objetivos</b>	Desarrollar la competencia de "resolución de problemas"
<b>Recursos</b>	Estudio de caso 1: Fiesta en la oficina (1 por grupo de 4 participantes) Orientación para la clasificación (como orientación para el entrenador / maestro) Estudio de caso 2: Situación en la tienda (1 por grupo de 4 participantes) Orientación para la clasificación (como orientación para el entrenador / maestro) Estudio de caso 3: Situación en la oficina (1 por grupo de 4 participantes) Orientación para la clasificación (como orientación para el entrenador / maestro)
<b>Numero de participantes</b>	Mínimo 12 / Máximo 36 (ideal 24)
<b>Duración</b>	3 horas

<b>Descripción de la actividad</b>	<p>Organice 3 grupos de 4 participantes (porque son 3 ejercicios).</p> <p>Cada grupo recibe un estudio de caso y debe responder conjuntamente a las cinco preguntas propuestas: identificación del problema, recopilación de datos, generación y evaluación de ideas, planificación de la implementación y evaluación de la solución implementada.</p> <p>El grupo tiene 45 minutos para resolver el Caso de Estudio.</p> <p>Cada grupo leerá el estudio de caso al grupo grande y compartirá sus respuestas. El grupo grande debe ayudar a identificar otras soluciones, así como el entrenador.</p> <p><i>Nota: Este ejercicio se puede adaptar a diferentes números de participantes, por ejemplo seleccionando solo dos estudios de caso o reduciendo los grupos a 3 participantes.</i></p>
------------------------------------	---

Se propone que estos ejercicios se puedan usar en un contexto educativo/formativo, como un método activo y técnico de Estudio de Caso, para ser resueltos como se describe en la Tabla 4 (Diferentes soluciones para resolver problemas profesionales). Esta actividad se puede usar en una sesión (usando solo un estudio de caso), dos sesiones (seleccionando dos estudios de caso) o tres sesiones (usando todos los estudios de caso), si el objetivo es desarrollar y capacitar la competencia de resolución de problemas. Es importante que estas actividades puedan complementarse con otra capacitación sobre la competencia de resolución de problemas y la forma en que se analizan y resuelven los problemas profesionales. Todos los recursos están disponibles en los Folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Office Party, Folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Situación de la tienda y folletos de herramientas de selección. Ejercicio de análisis - Resolución de problemas. Situación de la oficina, desarrollada en IO3 por la asociación GeNeus.

Tabla 4 | Actividad pedagógica: diferentes soluciones para resolver problemas profesionales

<b>Título</b>	Diferentes soluciones para resolver problemas profesionales
<b>Objetivos</b>	Desarrollar la competencia de "resolución de problemas"
<b>Recursos</b>	Estudio de caso 1: Fiesta en la oficina (para estudiantes/aprendices) Orientación para la clasificación (como guía para el orientador/maestro) Estudio de caso 2: Situación en la tienda (para estudiantes/aprendices)



	<p>Orientación para la clasificación (como guía para el orientador /maestro)</p> <p>Estudio de caso 3: Situación de la oficina (para estudiantes aprendices)</p> <p>Orientación para la clasificación (como guía para el orientador /maestro)</p>
<b>Numero de participantes</b>	Ilimitado
<b>Duración</b>	1h30 para Caso de Estudio (puede repetirse si el entrenador elige usar otros estudios de caso)
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>Se distribuye un Estudio de caso a cada alumno que tendrá 45 minutos para responder las cinco preguntas, individualmente.</p> <p>Cuando todos los participantes tengan sus respuestas o se acabe el tiempo, el entrenador debe reunir a 4/5 participantes en grupos. Se invita a los participantes a compartir sus respuestas individuales y cada alumno puede completar sus respuestas. Y el grupo presenta una respuesta nueva y más completa al estudio de caso.</p> <p>Al final, el capacitador facilita la discusión en un gran grupo de cada respuesta y finaliza la sesión con las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— ¿Cómo te sentiste al responder las preguntas individualmente?</li> <li>— ¿Qué problemas fueron más difíciles? ¿Por qué?</li> <li>— ¿Cómo desarrollaste el trabajo grupal?</li> <li>— ¿Hubo alguna diferencia entre mis respuestas y las de mis colegas?</li> <li>— ¿Sobre qué tema hubo más discrepancias?</li> <li>— ¿Estaba más preparado ahora para responder las preguntas nuevamente? ¿Sientes que tus habilidades han mejorado?</li> </ul>



### 3.2.3 Entrevista de Trabajo

Los socios del proyecto GeNeus también han desarrollado una guía de entrevista de trabajo que se puede utilizar como actividad pedagógica en el contexto de la educación/formación. Se propone una actividad para preparar a los alumnos/estudiantes para la situación real de la entrevista de trabajo, utilizando el método activo y la técnica de simulación/juego de roles.

Esta actividad puede usarse temprano en el enfoque de contenido pedagógico asociado con la preparación y realización de la entrevista, como una forma de diagnosticar la postura que se adoptará. El entrenador/maestro puede elegir usar esta Actividad pedagógica, siguiendo el uso del método expositivo e interrogativo para presentar el tema en la Entrevista de trabajo. En este caso, la simulación de la entrevista surge como un método de demostración y como una forma de desarrollar las competencias de los aprendices/estudiantes.

Tabla 5 | Actividad pedagógica - Simulación de entrevista de trabajo

<b>Título</b>	<b>Simulación de entrevista de trabajo</b>
<b>Objetivos</b>	Desarrollar habilidades para la búsqueda activa de empleo. Para entrenar habilidades de entrevista de trabajo
<b>Recursos</b>	Distribución de una situación de reclutamiento, adaptada al contexto laboral profesional del curso de educación/capacitación y el perfil de los aprendices/estudiantes (nombre y sector empresarial del empleador, vacante de trabajo)  Los alumnos/estudiantes deben tener sus propios CV reales (desarrollados antes de esta actividad).  Guía de entrevista de trabajo (para orientador /maestro) (La plantilla está disponible en los Folletos de herramientas de selección. Plantilla de entrevista de trabajo, desarrollada en IO3 por la asociación GeNeus).  Hoja de observación para aprendices/estudiantes para heteroevaluación (ver recurso debajo de la tabla)  Hoja de autoevaluación para el "candidato" (ver recurso debajo de la tabla)
<b>Numero de participantes</b>	Ilimitado

<b>Duración</b>	<p>Cada simulación dura unos 15-20 minutos y el análisis en un grupo grande dura unos 15-20 minutos.</p> <p>La simulación se puede repetir tantas veces como el formador lo considere apropiado.</p>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>Se distribuye un estudio de caso a los alumnos y se pide a un voluntario que asuma el rol de candidato.</p> <p>Para los alumnos restantes, se distribuye una hoja de observación de dos partes. En la primera parte, refiriéndose a la evaluación del "candidato" sobre la situación de la entrevista: aspectos más positivos del desempeño del candidato y los aspectos a mejorar. En la segunda parte, una reflexión: ¿notas sobre los temas que consideras más difíciles y por qué? ¿Qué necesito para prepararme bien para la entrevista? ¿Qué habilidades creo que necesito desarrollar mejor? ¿Cómo me puedo preparar para la entrevista de trabajo? ¿Cómo puedo mejorar la forma en que me comunico con mis competencias?</p> <p>La situación del juego de roles comienza con la entrada del candidato en la situación de la entrevista. El orientador /profesor desempeña el papel de reclutador.</p> <p>Al final, el alumno/estudiante tiene la oportunidad de compartir con sus colegas cómo se sintió durante el juego de roles.</p> <p>Luego, los colegas comparten sus puntos de vista sobre cómo le fue al "candidato" en la situación de la entrevista y el capacitador también se suma a su perspectiva.</p> <p>Al final, en un grupo grande, los alumnos/estudiantes comparten su reflexión sobre la situación de la entrevista.</p>

## Recurso - Hoja de observación para alumnos/estudiantes para la evaluación

NOMBRE DEL "CANDIDATO"

--

CARACTERÍSTICAS POSITIVAS / FUERTES

CARACTERÍSTICAS PARA MEJORAR

--	--



## Recurso - Hoja de autoevaluación para "candidato"

NOMBRE DEL "CANDIDATO"

CARACTERÍSTICAS POSITIVAS / FUERTES

CARACTERÍSTICAS PARA MEJORAR

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

Cuestiones que considero más difíciles y ¿por qué?

¿Qué necesito para prepararme bien para la entrevista?

¿Qué habilidades creo que deben mejorarse?

¿Cómo puedo mejorar la forma en que comunico mis competencias?



## 4. Recomendaciones

La lucha contra la discriminación de género no está separada de otras formas de discriminación. Cuando el objetivo es la igualdad de oportunidades de cualquier persona para un rol profesional particular, es importante tener en perspectiva la necesidad de crear una conciencia (personal y social) del fenómeno y presentar comportamientos concretos para la acción. En este proyecto, nuestro enfoque es la equidad de género (especialmente con respecto al uso de pruebas y otras formas de evaluación en los procesos de reclutamiento y selección), pero sabemos que para conseguir la equidad, hay diferentes variables que pueden mejorar su aplicabilidad.

El enfoque de cualquier evaluador debe ser "atraer, evaluar, seleccionar, alojar, integrar y desarrollar a cualquier persona disponible en el mercado u organización teniendo en cuenta una necesidad actual o futura de la organización, basándose en un perfil de habilidades que pueda predecir un alto desempeño en una función dada con la oportunidad apropiada para desarrollar ese potencial ". Esto necesariamente implica un esfuerzo de objetivación a lo largo del proceso y en diferentes niveles de análisis, porque depende de una mayor proximidad a la justicia en la selección de candidatos.

Por lo tanto, proponemos un conjunto de recomendaciones a los profesionales involucrados en este proceso, organizadas por niveles de análisis del proceso:

- 1 - Nivel individual
- 2 - Nivel interpersonal
- 3 - Nivel de equipo
- 4 - Nivel organizacional
- 5 - Nivel social

Como podemos ver en la figura 5, existen diferentes niveles de análisis para ser recomendaciones específicas para hacer que el proceso de selección o desarrollo de carrera / competencias sea más justo y más apropiado para las necesidades de las organizaciones y la sociedad. Presentaremos para cada uno de estos niveles algunas breves recomendaciones que pueden guiar una mejor práctica de los responsables de estos procesos.

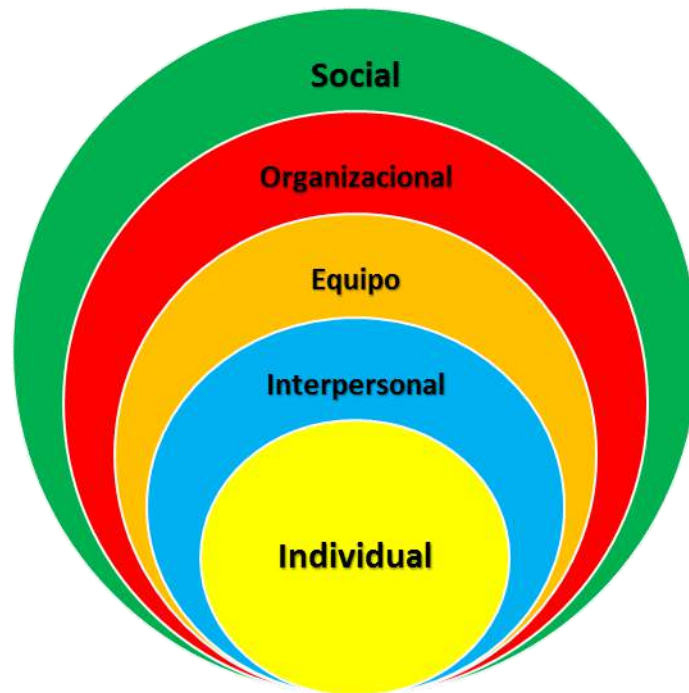


Figura 6 – Niveles de recomendaciones para una evaluación neutral

Los recursos humanos pasan por un largo proceso en términos de ingreso, existencia de trabajadores hasta la salida de las organizaciones, ya sea que estén capacitándose o ya estén trabajando y contribuyendo al sector productivo de la sociedad. El reclutamiento por parte de PSPE implica en la primera fase la atracción de los participantes en procesos que involucran el propósito para el cual fueron creados. Después de una primera fase de atracción, llega el momento de evaluarlos, lo que puede implicar un conjunto de técnicas y culminar en la presentación de un informe individual sobre una variedad de habilidades, intereses y contextos (capacitación o trabajo). Después de esta evaluación y orientación vocacional, pueden surgir oportunidades para ingresar al mundo del trabajo, y se requiere una recepción adecuada en los primeros días / semanas, así como una capacitación inicial, tutoría y socialización adecuadas para una buena integración en la cultura organizacional. Con el tiempo, surgirán oportunidades de desarrollo profesional y, con el tiempo, abandonarán la organización.

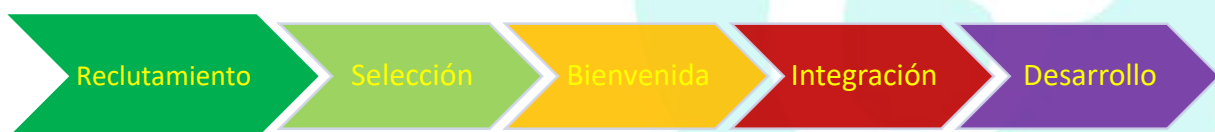


Figura 7 – Proceso de vida profesional en la organización.

## 1 – Nivel Individual

*Recomendación 1 - El evaluador/formador/maestro debe conocer los límites de su competencia para usar los instrumentos de evaluación.*

Los principios de responsabilidad, competencia y propiedad son importantes para respetar. El evaluador no debe usar instrumentos para los cuales no está autorizado por los autores, para quienes no está capacitado o que están en el dominio de áreas fuera de su responsabilidad.

*Recomendación 2 - Los instrumentos deben seleccionarse, administrarse e interpretarse de manera adecuada y precisa como se indica en los manuales.*

Las pruebas siguen una lógica y se prueban para poblaciones específicas y se deben respetar los procedimientos e instrucciones de los autores. Es decir, si sigue los resultados, no favorecería ni obstaculizaría ningún tipo de candidatos.

*Recomendación 3 - El evaluador/formador/maestro debe mantener la confidencialidad y tratar a cualquier candidato con respeto, mientras se mantiene el enfoque en la objetividad, la equidad y la neutralidad.*

Se debe garantizar el deber de respeto por la persona humana y el derecho a la privacidad, y el evaluador no debe comentar, transmitir información y cuidar la información almacenada sobre los candidatos, garantizando los derechos legales de los participantes.

*Recomendación 4: la persona responsable de la evaluación (p. Ej., Maestros, formadores, etc.) debe tener un alto grado de conciencia sobre sus actitudes, creencias, valores y personalidad, y debe estar atento al nivel de prejuicios y prejuicios que puedan existir al evaluar candidatos.*

Al estar socializados en entornos culturales en su mayoría machistas con diferentes tipos de prejuicios, los profesionales mejor cualificados deben tratar de identificar hasta qué punto están inconscientemente influenciados por sus propios prejuicios. Este alto grado de conciencia personal actúa como una señal para los evaluadores responsables, que pueden cambiar su comportamiento para hacer que sus prácticas sean más neutrales e incluso pueden solicitar su ausencia en procesos para los que evalúan como no objetivos.



*Recomendación 5 - La persona responsable de la evaluación debe asumir el rol de educador y asesor de los otros actores en el proceso, haciendo cumplir las normas legales, morales y de procedimiento.*

Cuando otros intervinientes actúan más allá de su rol, actúan de manera parcial, son incompetentes o están mal informados, los responsables de reclutamiento / selección de candidatos (directores de curso, por ejemplo) deben intervenir para restablecer las mejores prácticas. Incluso pueden tener que decidir presentar una queja informal a la gerencia de la organización, si estos colegas no son lo suficientemente sabios como para cambiar sus prácticas. Una queja formal debe presentarse solo en situaciones extremas, cuando las informales muestran su ineficacia. Los reclutadores (formadores/maestros/coordinadores) responsables de la selección de aprendices/estudiantes para algunos cursos, consejeros para orientación y definición / desarrollo profesional, formadores / maestros para evaluación y desarrollo de competencias que normalmente son responsables de evaluar a los candidatos deben tratar de definir sus actúe bien evitando responder a las solicitudes de poderes instituidos que podrían socavar la neutralidad de las evaluaciones.

## **2 – Nivel Interpersonal**

*Recomendación 6: se debe informar al candidato sobre las etapas del proceso de evaluación, así como sobre sus derechos y el uso de sus datos.*

En la relación entre el solicitante/candidato y el evaluador debe haber confianza, debido a esta confianza surge una mayor probabilidad de que el candidato presente una muestra de su comportamiento natural y un mejor desempeño en las pruebas más cercanas a la realidad y no tan contaminadas por variables contextuales. Ser transparente y adoptar una actitud informativa y disponible para responder preguntas y dudas permite trabajar también la marca de la organización, consolidando la imagen de seriedad y rigor que se refleja igualmente en la evaluación de los candidatos.

*Recomendación 7 - Las entrevistas deben estar bien estructuradas y realizadas por personas capacitadas.*

Las entrevistas deberían centrarse en un perfil de competencia específico y no deberían tener demasiadas variaciones que pudieran poner en peligro la comparación con otros candidatos. Si es posible, debe tener más de un entrevistador y el entorno a crear debe ser cálido y colaborativo, evitando demasiada tensión y asimetría de poder entre el evaluador y el solicitante.

*Recomendación 8 - Conozca los errores que afectan nuestras impresiones sociales.*

Cuando interactuamos con otros, podemos estar condicionados por errores de positividad y distorsión de negatividad, es el efecto Halo o incluso síndrome de Pollyanna. Podemos, después de un conjunto de primeras impresiones positivas, ser más condescendientes en las evaluaciones de los elementos posteriores de la evaluación o viceversa, no ser consistentes con los resultados realmente producidos por otras herramientas objetivas que el evaluado respondió. Puede existir la tendencia de una impresión creada en un área a influir en la opinión en otra área. Por otro lado, podemos considerar la realidad que proporciona la muestra de comportamiento del candidato como "muy ingenua" y de esta manera no captamos matices importantes. Los evaluadores deben ser conscientes de los errores normales de la atribución causal y los errores de representación social.

### **3 – Nivel Equipo**

*Recomendación 9: aclarar el papel de cada miembro del equipo en el proceso de evaluación.*

Los equipos de orientación y evaluación profesional deben definir bien el papel de cada miembro en el proceso, evitando así las injusticias y aumentando su eficiencia, es decir, discutiendo la parte que pertenece al profesional como individuo y la parte que pertenece al equipo como colectivo. Esta claridad puede ser crear documentos de análisis, definición de perfil, descripciones de requisitos de cursos, así como el diseño del proceso de evaluación en sus múltiples etapas, generalmente certificadas por sistemas de calidad.

*Recomendación 10 - Establecer confianza y sentido crítico del equipo.*

Los equipos (en este sector en particular) deben trabajar adecuadamente en la confianza, ya que esta es la base del éxito como equipo. Por otro lado, es importante que cada elemento sea lo

suficientemente maduro como para entrar en conflicto con las discrepancias en la forma de evaluación adecuada y planificada. Con confianza y la actitud de conflicto, hay mayores indicadores de neutralidad y justicia en el proceso.

*Recomendación 11 - Garantizar la evaluación ciega de cuestionarios y casos de resolución de problemas.*

En algunos contextos demográficos, es muy probable que se evalúe / guíe a los candidatos que conocemos (lo que puede implicar incompatibilidad de intereses). En estas situaciones particulares, el equipo debe adoptar mecanismos para minimizar esta realidad. Se puede crear un sistema de cifrado de identidad en los resultados asociados con los candidatos, que solo se pueden identificar en un punto del informe final. También puede ser necesario que cada miembro informe al equipo que un candidato determinado no puede ser evaluado, y que es necesario transmitirlo a otro colega (si es posible).

#### **4 – Nivel Organizacional**

*Recomendación 12 - Definir políticas de igualdad de oportunidades.*

Cualquier organización que se respete a sí misma debe guiar su práctica por un conjunto de principios generales que definen su propósito y orientación social. Tener una política de igualdad de oportunidades asumida, escrita, aprobada y divulgada en la organización, no es suficiente, pero es un buen principio que puede guiar la práctica de todos dentro de la organización.

*Recomendación 13 - Crear regulaciones y manual de mejores prácticas basado en la igualdad de oportunidades.*

Para poner en práctica la estrategia de tratar a todos por igual a través de una política organizativa de igualdad y equidad, los PSPE deben definir cómo pretenden lograrlo. La creación de regulaciones sobre este tema, así como la sensibilización de todos sobre las buenas prácticas en esta área, pueden ser buenas maneras de realizar esta intención. Los comportamientos de ciudadanía organizacional en los que se siguen estas prácticas también pueden ser recompensados, así como sancionados por la administración, comportamientos y prácticas que no van de esta manera. Los indicadores que tienen en cuenta la igualdad de oportunidades también pueden estar asociados con la evaluación del desempeño.

*Recomendación 14 - Confiar en el papel de los evaluadores y decidir sobre la base de sus informes.*

Los encargados de la toma de decisiones organizacionales (institutos de educación postsecundaria y profesional, centros de orientación laboral con respecto a la elección de estudios a nivel de secundaria y universidad, instituciones de educación y capacitación) deben respetar y valorar el trabajo objetivo y los resultados presentados por los técnicos. Las decisiones deben ser más objetivas y no tan basadas en intuiciones e interpretaciones subjetivas y más falaces. Crear racionalidad y lógica en el proceso está más cerca de la justicia y la igualdad de oportunidades. Invertir en evaluaciones cuidadosas, objetivas y profesionales y luego no asignarles ningún valor o reducir su peso en detrimento de "otras agendas" (a menudo ocultas) no son buenas señales de transparencia e integridad. El liderazgo debe decidir con el coraje de enfrentar el nepotismo y las variaciones en el proceso de evaluación, asumiendo así un estilo de liderazgo virtuoso e inspirador para sus seguidores en la organización.

*Recomendación 15 - Los encargados de tomar decisiones en la organización deben evitar el error de seleccionar "personas a su imagen y semejanza".*

Los tomadores de decisiones deben ser conscientes de que la diversidad y la diferencia de los perfiles son una variable del éxito organizacional y no una desventaja. A menudo, los tomadores de decisiones tienden a seleccionar personas similares a su propio perfil de habilidades y personalidad, lo cual es un gran error. Aceptar la diferencia de perfiles y aprender a lidiar con la diversidad en un mundo cada vez más exigente es crucial.

*Recomendación 16 - Después de la selección, es importante que la organización cree las condiciones para una recepción, socialización y desarrollo adecuados.*

Muchos procesos de reclutamiento y selección bien ejecutados pueden ser ineficientes en las siguientes etapas, debido a la incapacidad del sistema para acoger bien el nuevo elemento, acompañarlo en el proceso de socialización y brindar oportunidades de crecimiento. El verdadero potencial de un candidato seleccionado solo se mostrará si en las etapas posteriores es atendido, por lo tanto, es importante crear estas condiciones de desarrollo (por ejemplo, un director del

curso puede identificar características o habilidades específicas que el estudiante recién llegado / aprendiz necesita invertir y darle un enfoque u orientación individualizados).

*Recomendación 17 - Resista las presiones externas que buscan interferir con las decisiones independientes de la institución.*

Todos los sectores, organizaciones y profesionales están sujetos a presiones, ya sean legítimas o ilegítimas (casi siempre a través del nepotismo y los intereses de poder). La experiencia y la conciencia saludable del liderazgo, así como la práctica de la justicia organizacional (procesal, relacional y distributiva), pueden ser buenas defensas en relación con solicitudes inapropiadas de personas con poder.

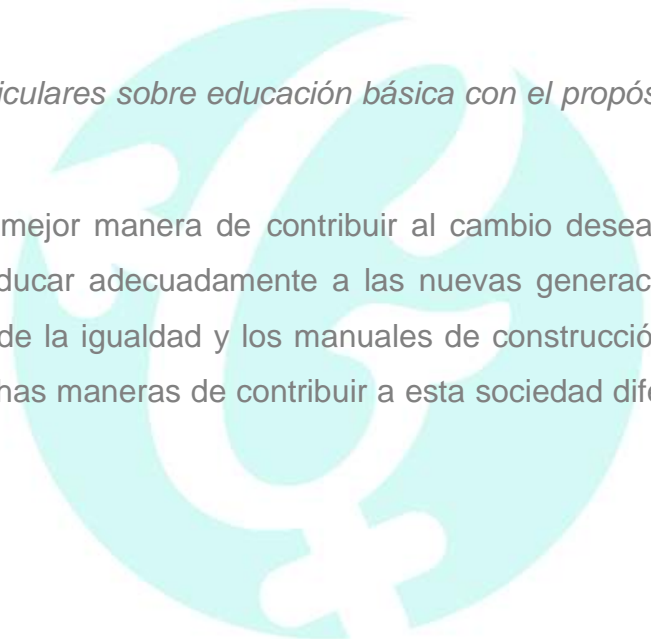
## **5 – Nivel Social**

*Recomendación 18 - Aumentar la conciencia social sobre el fenómeno de la discriminación social en general y la discriminación de género en particular.*

Las instituciones con cierto poder en la sociedad deben tratar de combatir el discurso que conduce a las asimetrías de género. Crear legislación sobre no discriminación, hacer justicia en los tribunales basados en la igualdad de oportunidades y hacer cumplir las leyes son siempre buenas maneras de mejorar la sociedad. Aquí, los medios de comunicación pueden desempeñar un papel crucial en ser sensibles al discurso público que debe ser neutral y no propiciar más prejuicios.

*Recomendación 19 - Influir en los planes curriculares sobre educación básica con el propósito de una mayor igualdad de oportunidades.*

Las mentes toman tiempo para cambiar. La mejor manera de contribuir al cambio deseado en términos de igualdad de oportunidades es educar adecuadamente a las nuevas generaciones. Incluyendo en los planes de estudio el tema de la igualdad y los manuales de construcción que crean conciencia sobre la diversidad son muchas maneras de contribuir a esta sociedad diferente y mejor de la que queremos.



### *Recomendación 20 - Roles de género menos estereotipados*

No hay profesiones para hombres o mujeres. Ambos pueden asumir cualquier tarea. Una sociedad no patriarcal con modelos masculinos menos conservadores hará una gran contribución a la igualdad de oportunidades. Por lo tanto, es importante equilibrar los roles sociales asignados a hombres y mujeres.



## Referencias

Conselho da União Europeia (1975). Regulamento (CEE) n.º 337/75 do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, que cria um Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 39, 13.2.1975, com a última redação que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 2051/2004, disponível em <http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>.

Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. Available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

European Commission (2018), Commission Staff Working Document. Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning. Retrieved from: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&qid=1516978787357&from=EN>

European Commission (2016), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0381>

European Commission (2016), Proposal for a Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Available at: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d22a488c-2eea-11e6-b49701aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d22a488c-2eea-11e6-b49701aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)

World Economic Forum (2016). "The Future of Jobs. Employment, Skills and Work force Strategy for the Fourth Industrial Revolution", Retrieved from: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

# APÉNDICE

## 1. EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

El conjunto de aplicaciones de GeNeus de herramientas y pruebas de selección neutras en materia de género para los procesos de selección en las PYME (IO4) busca facilitar el reclutamiento de las PYME y seleccionar a su personal de manera efectiva y justa mediante la implementación de herramientas y pruebas neutras de género, mitigando así la posibilidad de sesgo de género durante estos procesos. Los empleadores, los gerentes de recursos humanos y los formadores / consultores pueden usarlo como una herramienta de apoyo en su trabajo diario.

El consorcio GeNeus, compuesto por seis socios de cinco países diferentes (Austria, Bulgaria, España, Italia y Portugal) le ruega que responda las siguientes preguntas. En este momento, estamos en la fase de evaluar la opinión de los usuarios finales sobre el Conjunto y su relevancia, por lo tanto, su contribución es muy importante para nosotros. Proporcione la mayor cantidad de información posible, ya que todos los comentarios e insumos se recopilarán y analizarán para mejorar y optimizar este Conjunto.

Elija la respuesta adecuada para su evaluación.

CRITERIO	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Observaciones
1. El contenido del set de herramientas facilita la mejora de los procesos de selección.					
2. El contenido del set facilita el proceso de desarrollo de competencias.					
3. El Set es práctico para su uso y se dirige a los usuarios finales de manera efectiva.					
4. El set de herramientas cubre a fondo todos los temas importantes relacionados con la implementación efectiva de las herramientas y pruebas de género neutro de GeNeus.					
5. La longitud del set de herramientas es adecuada.					



6. El contenido del set está bien organizado					
--	--	--	--	--	--

1. ¿Cuáles son las partes que más te gustaron y cuáles menos? ¿Considera que le falta algo al Set? En caso afirmativo, por favor especifique.

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cree que el contenido de este conjunto puede tener un impacto eficiente y positivo en la forma en que usted / su organización:

- a. llevar a cabo la selección de estudiantes para los cursos que proporciona,
- b. para responder a las necesidades de preselección de los empleadores de los candidatos,
- c. para desarrollar las competencias transversales de los estudiantes / personal de su organización

Si no, explique por qué no.

.....

.....

.....

.....

3. ¿Tiene algún otro comentario sobre la mejora del set de herramientas?

.....

.....

.....

.....



## SOCIOS

### Coordinador

Frauen im Brennpunkt – Austria

[www.fib.at](http://www.fib.at)



INOVA+ - Portugal

[www.inova.business](http://www.inova.business)

INOVA+

Instituto Politécnico do Porto – Portugal

[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)



Bimec – Bulgaria

[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italy

[en.danilodolci.org](http://en.danilodolci.org)



Servicio regional de empleo y formación – Spain

[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)





*[geneus-project.eu](http://geneus-project.eu)*

 *[facebook.com/geneus.project](https://facebook.com/geneus.project)*

 *[twitter.com/GeNeus\\_project](https://twitter.com/GeNeus_project)*