



PROYECTO ERASMUS+:

CUALIFICACIONES
DEL MERCADO: UN
PUNTO DE REFERENCIA
PARA MINIMIZAR
LAS BRECHAS DE
COMPETENCIA ENTRE
LA EDUCACIÓN Y EL
MERCADO LABORAL EN
EL SECTOR HORECA

[2020-1-PL01-KA202-082206]



Co-funded by
the European Union



MODELO DE VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA LAS CUALIFICACIONES DEL MERCADO HORECA4VET

RESULTADO 3: MODELO DE VALIDACIÓN PARA LAS CUALIFICACIONES DEL MERCADO HORECA4VET

RESULTADO 4: MODELO DE CERTIFICACIÓN PARA LAS CUALIFICACIONES DEL MERCADO HORECA4VET

Proyecto Erasmus+: „Cualificaciones del mercado: un punto de referencia para minimizar las brechas de competencia entre la educación y el mercado laboral en el sector HoReCa”.

Número de proyecto: 2020-1-PL01-KA202-082206

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser considerada responsable del uso que se haga de la información contenida en la misma.

Resultado 3: Modelo de Validación para las cualificaciones del mercado HoReCa4VET.

Resultado 4: Modelo de Certificación para las cualificaciones del mercado HoReCa4VET.

Desarrollado por el consorcio del proyecto:

Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji – coordinador, Radom, Polonia.

EVACO – Cracovia, Polonia.

EDITC LTD – Nicosia, Chipre.

AKDENIZ UNIVERSITY – Antalya, Turquía.

Fundación Equipo Humano (FEH) – Valencia, España.

Samerimpeks Impulsi DOO – Skopje, República de Macedonia del Norte.

Contacto:

Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji

ul. Królowej Jadwigi 15

26-600 Radom

innowacja.edukacja@onet.pl

<https://innowacja-edukacja.eu/>

CONTENIDOS

Introduction.....	3
HoReCa4VET research methodology.....	5
Identifications of existing validation and certification models/systems in the HoReCA sector.....	6
Validation and certification model for HoReCa4VET market qualifications.....	23
Conclusions and recommendations.....	30
Bibliography and source materials.....	32

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del proyecto **HoReCa4VET** es aumentar el acceso a la educación permanente de naturaleza formal, informal y no formal en la industria HoReCa mediante el desarrollo e implementación de modelos de validación y certificación de acuerdo con el Marco Europeo de Cualificaciones.

La validación y certificación del aprendizaje no formal e informal es un desafío crucial para el aprendizaje permanente y una prioridad para las políticas nacionales y europeas de educación y formación profesional en todos los sectores, incluida la industria HoReCa. Se debe prestar una gran atención al desarrollo del modelo de validación y certificación de cualificaciones. La industria HoReCa es un sector en el que hay una necesidad particularmente urgente de un marco de cualificaciones sectoriales en vista de los desarrollos actuales hacia el mercado europeo.

Existe una necesidad de transparencia de las cualificaciones y diplomas en el sector HoReCa, independientemente del país o del sistema de formación y educación profesional en el que se adquirieron. Para respaldar las estrategias nacionales de aprendizaje permanente, algunos países han desarrollado mecanismos para la formación continua y la mejora de las habilidades de la fuerza laboral. Para garantizar la relevancia y calidad de la formación, es importante asegurarse de que sea impartida por formadores de VET cualificados. Es fundamental desarrollar mecanismos para evaluar y certificar las competencias de los formadores en el sector HoReCa.

Las entidades pertenecientes a la industria HoReCa llevan a cabo actividades relacionadas con la supervisión del mercado y luego responden rápidamente a la falta de competencias. Existe una necesidad de seguir constantemente los cambios y ajustar la oferta a las necesidades del mercado laboral, especialmente en términos de competencias del personal. La falta de habilidades prácticas y experiencia en la profesión no permite convertirse en un candidato potencial para el trabajo, a menudo con una preparación insuficiente para realizar tareas profesionales prácticas.

En respuesta a las necesidades del mercado laboral, se estableció un proyecto de colaboración europeo en el programa Erasmus+ titulado **“Cualificaciones del mercado, una señal para minimizar las brechas de competencias entre la educación y el mercado laboral en el sector HoReCa”** (Número de Proyecto: 2020-1-PL01-KA202-082206). El consorcio internacional, formado por instituciones europeas de educación y formación profesional, ha desarrollado un modelo de certificación y validación de cualificaciones para el sector HoReCa en **Chipre (EDITC Ltd)**, **Polonia (Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji, Radom - coordinador del proyecto y EVACO, Cracovia)**, **Macedonia del Norte (Samerimpex Impulsi DOO)**, **España (FUNDACION EQUIPO HUMANO)** y **Turquía (AKDENIZ UNIVERSITY)**, basado en la norma ISO/IEC 17024:2012 - Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para los organismos de certificación de personas y en base a la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, así como las recomendaciones del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01).

El proyecto HoReCa4VET contribuye a la identificación de resultados de aprendizaje en el marco de los resultados de aprendizaje identificados por los empleadores basados en la demanda actual del mercado, como habilidades profesionales adicionales en la dimensión europea, que se pueden adquirir en tres cualificaciones (**1. Creación de sabores y decoración de platos; 2. Gestión de trabajo en cocina; 3. Gestión en la industria HoReCa**) como parte del proyecto.

El proyecto está dirigido a personas que buscan aprendizaje permanente de naturaleza formal, informal y no formal en todos los grupos de edad, ampliando el conocimiento, mejorando las habilidades y competencias de la fuerza laboral, y promoviendo rutas de aprendizaje flexibles, incluyendo asesoramiento profesional y confirmación de competencias adquiridas. El objetivo principal del proyecto era aumentar el acceso al aprendizaje permanente de las personas que se gradúan en la industria del turismo y la hostelería y desean iniciar una carrera profesional en la industria HORECA (es decir, la industria de la hostelería) mediante el desarrollo e implementación de modelos de validación y certificación de acuerdo con el EQF debido a la cooperación con socios transnacionales y aprovechando el conocimiento y la experiencia de sus actividades en este campo.

El modelo de validación y certificación desarrollado es el material base necesario para el desarrollo de futuros cursos y programas de formación. Diferentes enfoques desde la perspectiva de los socios permitieron el desarrollo de los resultados de aprendizaje y finalmente, el establecimiento de procesos de certificación y un sistema de validación. Se prepararon recomendaciones obtenidas de estudios comparativos realizados en los países socios teniendo en cuenta las buenas prácticas de las instituciones socias europeas en relación con la validación y la certificación basadas en requisitos de competencia concretos, que sirven como puntos de referencia claramente definidos y acordados para los planes de estudio para formadores y para evaluar las competencias adquiridas en el trabajo.

La validación y la certificación se basan en requisitos de competencia concretos, que sirven como puntos de referencia claramente definidos y acordados para la construcción de planes de estudio y para evaluar las competencias adquiridas en el trabajo. Los requisitos se establecen en varios documentos: (a) estándares ocupacionales, que describen el perfil de una persona que brinda formación; (b) estándares de calificación, que describen los resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y competencias) que se espera que todos los que tengan una calificación de formador posean.

En el aprendizaje en el lugar de trabajo, los jóvenes se familiarizan con el mundo laboral; aquellos que están empleados desarrollan su potencial y actualizan continuamente sus habilidades. La formación en empresas también puede ayudar a reducir el número de personas con habilidades bajas y aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente. El 60% de las empresas de Europa proporcionan formación a sus empleados y algunos estudios sugieren que los formadores en empresas probablemente comprenden la categoría de formadores más grande de toda Europa. Un estudio del Cedefop señaló la influencia positiva de la formación profesional en el rendimiento económico de las empresas, especialmente cuando se transfieren nuevos conocimientos y competencias de trabajadores más cualificados a otros.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE HORECA4VET

En los estudios comparativos, se adoptó una metodología de investigación estandarizada para los países socios, centrándose en un análisis comparativo de las políticas existentes, tareas y normas de competencia, y otros documentos relacionados con la validación y la certificación. En el proyecto HoReCa4ET y en la investigación realizada, se estableció un glosario de términos basado en las siguientes fuentes:

- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 sobre el establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.
- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesional (ECVET).
- Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01).

Se utilizó una metodología uniforme para el estudio en todos los países socios, que se centró en un análisis comparativo de documentos seleccionados que describen, entre otros, modelos, esquemas de certificación y validación de perfiles, formación laboral, calificaciones, normas de competencia que pueden servir como punto de referencia para la construcción de la descripción de la norma de competencia profesional para la industria de HoReCa. En el marco de la metodología, se describieron los siguientes elementos:

- **Propósito de la investigación:** el objetivo fue analizar los documentos seleccionados intencionalmente que describen, entre otros, modelos, diagramas de certificación y validación para la industria de HoReCa en los países socios, centrándose en tres calificaciones seleccionadas:

1. Creación de sabores y decoración de platos.

2. Gestión del trabajo de cocina.

3. Gestión en la industria HORECA.

- **La investigación** se centró en la necesidad de transparencia en las calificaciones y diplomas en el sector de HoReCa, independientemente del país o sistema de formación y educación vocacional en el que se hayan adquirido. Los problemas de investigación abordaron la estructura y el contenido sustantivo de la descripción de los requisitos para la certificación y validación en el sector de HoReCa.
- **Los problemas de investigación incluyeron:** ¿Cuáles son las relaciones entre la validación del aprendizaje no formal e informal y los sistemas nacionales de calificaciones en los países socios? ¿Cómo se desarrollan las normas para la validación del aprendizaje no formal e informal con el fin de mejorar la comparabilidad y la transparencia de los métodos y enfoques de validación en los países socios para la industria de HoReCa? ¿Qué puntos de referencia se utilizan para la validación del aprendizaje no formal e informal para las tres principales calificaciones en los países socios?
- **Métodos, técnicas y herramientas de investigación:** Se utilizó la investigación de escritorio para identificar y analizar documentos seleccionados que describen modelos de validación y certificación para el sector de HoReCa, que sirvieron como punto de referencia para construir la descripción del estándar de competencia profesional en la industria de HoReCa. Se utilizó el método de expertos para formular conclusiones y recomendaciones. Se contó con el servicio de expertos, incluyendo especialistas en la creación de descripciones de requisitos de competencia y expertos en el sector de HoReCa.
- **Organización y ámbito de la investigación:** La investigación se llevó a cabo en Chipre, Polonia, España, la República de Macedonia del Norte y Turquía. Se realizó entre noviembre de 2021 y junio de 2022, con la participación de expertos externos y partes interesadas de las instituciones de los países socios. Sobre la base de los informes nacionales, se desarrolló un análisis común que destacó las similitudes y diferencias en la descripción de los requisitos para la validación y certificación en el sector de HoReCa.

IDENTIFICACIÓN DE MODELOS/SISTEMAS EXISTENTES DE VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN EN EL SECTOR DE HORECA

En el sector de Hostelería, Restaurantes y Catering (HoReCa), existen diversos modelos/sistemas de validación y certificación para evaluar las habilidades y competencias de las personas. Estas certificaciones pueden ayudar a establecer un nivel estandarizado de experiencia y proporcionar credibilidad.

Aquí hay algunos ejemplos de los muchos programas de certificación disponibles en el sector de HoReCa. Frecuentemente, los organismos de certificación colaboran con expertos de la industria para desarrollar evaluaciones completas que validen habilidades prácticas, conocimientos y profesionalismo en el campo. Estos ejemplos reflejan la diversidad de certificaciones disponibles en el sector europeo de HoReCa. Muchas de estas certificaciones están diseñadas para cumplir con los estándares europeos y son reconocidas en múltiples países, lo que las hace valiosas para profesionales que buscan trabajar en diferentes partes de Europa.

A pesar de la variedad de calificaciones y certificaciones en el sector de la hostelería que son reconocidas en toda Europa, no existe un modelo dedicado al sector de HoReCa que ofrezca un sistema de Calificación Vocacional Europea (EVQ) que tenga como objetivo estandarizar las cualificaciones dentro del sector de la hostelería en los países europeos. Estos ejemplos reflejan la diversidad de certificaciones disponibles en el sector europeo de HoReCa. Muchas de estas certificaciones están diseñadas para cumplir con los estándares europeos y son reconocidas en múltiples países, lo que las hace valiosas para profesionales que buscan trabajar en diferentes partes de Europa.

La validación y certificación del aprendizaje no formal e informal es un desafío crucial en el aprendizaje a lo largo de la vida y una prioridad para las políticas nacionales y europeas de educación y formación profesional en todos los sectores, incluido el sector de HoReCa. Debe ponerse un gran énfasis en el desarrollo del modelo de validación y certificación de cualificaciones. La industria de HoReCa es un sector en el que existe una necesidad particularmente urgente de un marco de cualificación sectorial en vista de los desarrollos actuales hacia el mercado europeo.

El estudio presenta los estudios comparativos realizados en los países socios, teniendo en cuenta las buenas prácticas de las instituciones europeas asociadas en cuanto a la validación y certificación, basados en requisitos de competencia concretos que sirven como puntos de referencia claramente definidos y acordados para la elaboración de planes de estudio para formadores y para evaluar las competencias adquiridas en el trabajo.

3.1. Polonia

En Polonia, las personas empleadas en el sector de HoReCa que poseen una amplia experiencia laboral no tienen la posibilidad de obtener un documento que reconozca sus calificaciones si no han completado una escuela vocacional previamente o no han participado en un curso de calificación. El examen para reconocer las calificaciones profesionales puede ser realizado por cualquier persona que cumpla con los criterios establecidos en el procedimiento de reconocimiento de las calificaciones. El examen, que reconoce las calificaciones, se lleva a cabo varias veces al año, dependiendo del número de personas que se postulan para una determinada profesión. Es posible presentarse al examen en una profesión específica una vez al año.

En Polonia, la confirmación de las habilidades adquiridas a través del trabajo está regulada por el Reglamento del Ministro de Educación y Ciencia del 3 de febrero de 2006 sobre la adquisición y complementación de conocimientos generales, habilidades y calificaciones por parte de adultos en formas de educación no escolar (Diario Oficial No. 31, artículo 216). La obtención y complementación de calificaciones incluye las siguientes formas de educación no escolar: cursos; cursos profesionales; seminarios y prácticas profesionales. La práctica

profesional es una forma de educación no formal con una duración que depende de la complejidad de las habilidades necesarias para realizar tareas profesionales, pero que no puede ser inferior a 80 horas de clases. Permite a los participantes obtener o complementar las habilidades prácticas utilizando el conocimiento y la experiencia. El Reglamento también regula los términos, condiciones y procedimientos para llevar a cabo la educación, incluido el aprendizaje a distancia fuera de la escuela.

Los organizadores de los exámenes que confirman las calificaciones son: la Comisión Central de Exámenes (Centralna Komisja Egzaminacyjna), las Comisiones de Exámenes Regionales (Okręgowe Komisje Egzaminacyjne), las cámaras de oficios (Izby Rzemieślnicze) y los comités de exámenes designados por el superintendente (Kurator Oświaty).

En Polonia, las personas empleadas en el sector de HoReCa que poseen una amplia experiencia laboral no tienen la posibilidad de obtener un documento que reconozca sus calificaciones si no han completado una escuela vocacional previamente o no han participado en un curso de calificación. La legislación separada establece los requisitos de elegibilidad (a menudo en lo que respecta al alcance y contenido de la formación, así como a los centros de formación), incluyendo permisos especiales para desempeñar una profesión o tareas profesionales específicas. La competencia para determinar las condiciones para otorgar la autorización y operar centros de formación recae en los ministros de varios departamentos gubernamentales.

Existen muchos métodos diferentes para reconocer la educación previa que tuvo lugar fuera de la educación formal. Los métodos menos complejos son las pruebas para medir el nivel de habilidades y competencias. Para métodos de análisis más complejos se debe mencionar el portafolio, presentado por el candidato, que contiene materiales y documentos que confirman el conocimiento en áreas específicas y el nivel de conocimientos y habilidades.

Para reconocer las calificaciones obtenidas a través del trabajo, se ha empleado el siguiente procedimiento:

1. **Clasificación de las profesiones.**
2. **Facilitar la obtención de información** sobre la posibilidad de reconocer las calificaciones adquiridas a través del trabajo.
3. **Sistema de información y asistencia de asesoramiento para los candidatos.** Se creará la posibilidad para que los candidatos que deseen confirmar sus calificaciones profesionales obtengan información adicional sobre la forma y las fechas de validación de las calificaciones, así como sobre el alcance de los conocimientos y habilidades requeridos. Con este fin, se desarrollarán guías para los candidatos. El folleto mencionado contiene información sobre el contenido del examen, el alcance del mismo, los requisitos para los participantes y ejemplos de tareas del examen, así como información sobre el desarrollo del examen. Uno de los folletos trata problemas generales relacionados con toda la industria de HoReCa, y el segundo folleto aborda cuestiones específicas para una determinada profesión y para las cualificaciones parciales.
4. **Autoevaluación.**
5. **Formulario de solicitud.**
6. **Examen para el reconocimiento de las calificaciones.**
7. **Documentación del procedimiento.**

El examen destinado a la confirmación de las calificaciones se dividió en dos partes: una parte teórica y una parte práctica. La parte teórica se dividió en dos partes: pruebas sobre conocimientos de seguridad e higiene en el trabajo (bhp) y conocimientos de calificaciones profesionales. El límite de aprobación del examen teórico

de bhp se estableció en un mínimo de 14 respuestas correctas a 20 preguntas en la prueba. Cada pregunta tenía tres respuestas para elegir, de las cuales una era correcta.

Al evaluar la aprobación del examen práctico, la comisión examinadora empleó los siguientes criterios: demanda de materiales para la realización de la tarea práctica; operaciones preparatorias antes de la realización de la tarea práctica; organización y mantenimiento del orden en el lugar de trabajo; observancia de las normas de salud y seguridad durante la realización de la tarea práctica; estética en la realización de la tarea práctica; realización de la tarea práctica de acuerdo con las reglas obligatorias.

Se adoptó que la confirmación piloto de las calificaciones profesionales en Polonia se llevaría a cabo en base a las decisiones y de acuerdo con los requisitos de la norma PN-EN ISO/ICE 17024:2004 "Evaluación de la conformidad - Requisitos generales para los organismos que operan la certificación de personas". NORMA INTERNACIONAL ISO/IEC 17024 Primera edición 2003-04-01. Teniendo en cuenta los costos organizativos, los costos de acreditación y el tiempo necesario para establecer y acreditar una entidad que certifique al personal (mínimo 8 meses), se decidió que la mejor solución sería utilizar una estructura organizativa simplificada para los fines de la implementación piloto.

En Polonia, no existe un sistema de reconocimiento de las calificaciones adquiridas a través del trabajo. Las experiencias obtenidas durante el examen piloto realizado facilitan el desarrollo del marco legislativo para la confirmación de calificaciones no formales.

Es aconsejable preparar los cambios adecuados en el código laboral, la ley de educación y, en el caso de HoReCa, la ley de construcción y la ley de gestión de bienes raíces a favor de la popularización del reconocimiento de las calificaciones profesionales como un elemento destacado, confirmado por ejemplo por un certificado emitido por una entidad acreditada por el Centro Polaco de Acreditación basado en un documento equivalente al certificado.

La buena base legal y formal para la validación de las calificaciones adquiridas en el proceso de trabajo se encuentra en la norma ISO / IEC 17024:2012 - Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para los organismos que operan la certificación de personas.

Las comisiones de examen existen solo en las cámaras de artesanía, pero realizan los exámenes durante la llamada sesión de partida, lo que es importante, especialmente en el caso de los exámenes de aprendices.

En todo el país existen más de dos mil Comisiones de Aprendices y Maestros, que incluyen a unos ocho mil profesionales. Están reclutados principalmente del entorno artesanal, pero no exclusivamente. En el trabajo del comité participan muchas personas de fuera de este entorno, como profesores de escuelas de formación profesional, profesores de centros de formación profesional, así como personas que trabajan fuera de la artesanía. Mantener este principio es esencial debido al intercambio de experiencias, compartir conocimientos, tanto en el método de examen como en las innovaciones técnicas.

El gobierno local de la artesanía ha mejorado durante muchos años el sistema de exámenes propios, siempre presta mucha atención al nivel organizativo de los exámenes, se preocupa por la selección adecuada de los examinadores y organiza el proceso de mejora. Las normas internas (establecidas por el Ministerio de Educación y Ciencia) definen las calificaciones formales del candidato para trabajar en el comité.

Además, el candidato debe presentar la formación pedagógica. Los candidatos del entorno artesanal deben obtener una recomendación de la gilda artesanal. Se estableció como principio que los miembros no pueden superar los 65 años de vida (en el momento de la selección positiva) y son nombrados por un período de cuatro años, por supuesto, con la posibilidad de ser reelegidos por otro período.

Después del nombramiento, los miembros de la comisión son dirigidos a un curso de formación en metodología de exámenes, normas formales de trabajo de la comisión o modalidad de realización de exámenes organizados por las cámaras de artesanía. Las personas que no hayan asistido a tal formación no están autorizadas a participar en las comisiones, de acuerdo con la resolución de la Junta Directiva de la Asociación de la Artesanía Polaca.

Una característica importante del sistema de exámenes es que se llevan a cabo fuera de la planta del candidato y sin la participación del maestro formador - empleador. Tal persona debe ser excluida del equipo de examinadores. Una parte importante del sistema de exámenes es su uniformidad en los requisitos para los candidatos a los exámenes, independientemente de su lugar.

Normas para el examen en el ejemplo del grado de examen de grado. Este examen consta de dos fases: práctica y teórica. La etapa práctica implica tareas independientes realizadas por el candidato para evaluar las habilidades prácticas del examen. La duración de la etapa práctica no puede ser inferior a 120 minutos ni superior a 24 horas, en un total de tres días. Se lleva a cabo con empleadores o en talleres de formación con condiciones organizativas y técnicas necesarias para la realización de las tareas del examen por parte del candidato.

La etapa teórica implica responder las preguntas planteadas en dos partes: comprobación escrita y oral del conocimiento teórico. En la parte escrita, se abordan temas como contabilidad profesional, documentación empresarial, normas y principios de salud y seguridad en el trabajo y protección contra incendios, principios básicos de protección del medio ambiente, leyes laborales básicas, temas básicos en el ámbito del establecimiento y la gestión empresarial, fundamentos de psicología y pedagogía, metodología de enseñanza. La duración de la parte escrita no puede ser inferior a 45 minutos ni superior a 210 minutos.

En la parte oral se tratan temas como tecnología, teoría de máquinas o ciencia de los materiales. La duración de la parte oral de la teoría no puede ser superior a 30 minutos.

Como resultado, superar positivamente el examen de maestría otorga un diploma de maestría, que es un reconocimiento formal de las cualificaciones obtenidas en diferentes caminos de educación y en el proceso laboral. De un maestro se requiere conocimiento y habilidades relacionadas con la profesión, en términos de empleo o actividad económica propia y capacitación de trabajadores, incluidos los jóvenes trabajadores y estudiantes, expresando competencia para:

- Realizar de manera independiente y adecuada el trabajo asignado para la ocupación: implementación integral de artículos o servicios específicos.
- Organizar lugares de trabajo.
- Organizar el trabajo en una pequeña empresa y supervisar la ejecución del trabajo, como parte de la línea: planificación y supervisión del trabajo del personal del equipo.
- Planificar, organizar y supervisar los procesos tecnológicos relacionados con la fabricación del producto o servicio suministrado.
- Responsabilidad por el personal: gestión y liderazgo de un equipo de personal contratado para un producto o servicio específico.
- Trabajo y tareas de acuerdo con las normas de trabajo seguras e higiénicas y protección contra incendios.
- Aplicación de los principios de igualdad de trato de los empleados basados en género, edad y nacionalidad.

- Trabajo de acuerdo con los principios de protección del medio ambiente: disparar a la profesión en el proceso de fabricación de productos o prestación de servicios con un impacto mayor o menor en el medio ambiente, por ejemplo, gestión de residuos, residuos peligrosos.
- Utilizar la documentación técnica, normas, manuales, guías y otros materiales de recursos relacionados con el trabajo realizado dentro de una determinada profesión.
- Reglamentaciones legales relacionadas con actividades empresariales independientes, contratación y formación de empleados.
- Diseñar nuevos diseños de productos y modificaciones de procesos para proporcionar servicios.
- Actitudes y comportamientos en situaciones de crisis y situaciones inusuales que aparecen en el equipo de personal.
- Afrontar situaciones inusuales, resultantes, por ejemplo, de problemas técnicos, tecnológicos u organizativos durante el proceso de fabricación o servicio.
- Evaluación de la situación en la empresa o en el área de responsabilidad asignada y formulación de comentarios y propuestas con respecto a las enmiendas necesarias.
- Tareas inusuales: pedidos específicos que requieren mucha experiencia, habilidades y conocimientos en una determinada profesión.
- Responsabilidad por la creación conjunta de la imagen de una empresa o equipo de empleados.
- Proporcionar instrucción y orientación relacionada con el desarrollo profesional de los empleados dentro de la empresa y mediante la participación en diversas formas de educación continua.
- Apertura y disposición para formular su propio camino de desarrollo profesional mediante la participación en diversas formas de educación continua.
- Evaluación del trabajo y motivación del personal.
- Reglas de conducta social y ética profesional.

Las expectativas específicas de un maestro se verifican mediante condiciones específicas para la admisión al examen de maestría (educación general y profesional y experiencia profesional) y los requisitos del examen contenidos en los procedimientos para realizar el examen de maestría.

Las condiciones para ser admitido a un examen de grado

Las condiciones para ser admitido a un examen de grado en la Cámara de Comercio permiten que una persona cumpla con una de las siguientes condiciones:

Tener un certificado de finalización de la escuela secundaria o una escuela secundaria existente y el título de oficial o un título equivalente en una profesión en la que se realice el examen, además de:

1. Al menos tres años de ocupación en la profesión que se examina, después de obtener el título, o al menos seis años de ocupación en la profesión que se examina, incluyendo antes y después de obtener el título.
2. Tener un certificado de finalización de la escuela secundaria o una escuela secundaria existente y al menos seis años de ocupación en la profesión que se examina, a cargo de su propia actividad económica.
3. Tener un certificado de finalización de la escuela secundaria o una escuela secundaria existente y un título de oficial o un título equivalente al ingresar a la profesión dentro del alcance de la profesión que se examina, y al menos tres años de ocupación en la profesión que se examina después de obtener el título.

4. Tener un certificado de finalización de la escuela secundaria o una escuela secundaria existente y un título de campeón en la profesión dentro del alcance de la profesión que se examina, y al menos un período de ocupación de un año en la profesión que se examina después de obtener un título de maestro.
5. Tener un certificado de finalización de la escuela secundaria o una escuela secundaria existente, que otorgue educación secundaria, y ser aprendiz en la profesión dentro del alcance de la profesión que se examina, además de tener un título profesional en la profesión que se examina dentro del alcance de la profesión que se examina, y al menos dos años de ocupación en la profesión que se examina después de obtener el título.
6. Tener un título de escuela secundaria en una dirección o especialidad en el área que cae dentro del alcance de la profesión que se examina, y al menos un período de ocupación de un año en la profesión que se examina después de obtener el título profesional.

Validación de los resultados de aprendizaje obtenidos fuera del sistema educativo formal

En Polonia, en el área de validación de los resultados de aprendizaje obtenidos en el aprendizaje no formal e informal, nos encontramos con una variedad de soluciones en diferentes industrias y con muchos proyectos realizados por diversas organizaciones e instituciones. Estos incluyen soluciones con una larga tradición, utilizadas a gran escala. También existen proyectos completamente nuevos, proyectos piloto dedicados a desarrollar y probar nuevos métodos y principios para validar los resultados del aprendizaje.

En muchas profesiones en el contexto de la educación vocacional o de oficios, se puede obtener una cualificación gubernamental en una profesión o cualificación profesional. Un adulto que ha adquirido experiencia a través de un aprendizaje, bajo el cumplimiento de ciertas condiciones, puede presentar el examen conducido por la junta de exámenes regional o el examen de oficial de oficios organizado por la junta de oficios.

El legislador polaco, en la validación de los resultados de aprendizaje en el sistema de educación formal, ha creado la oportunidad de adquirir educación en la educación primaria, secundaria, educación secundaria y educación profesional básica mediante exámenes externos, introducidos por el Reglamento del Ministro de Educación Nacional de 11 de enero de 2012. También es posible que las personas extramuros confirmen sus cualificaciones individuales que conforman esta profesión. La enmienda adoptada este año a la Ley de Educación Superior y otras leyes del 11 de julio introdujo la posibilidad de reconocimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en una institución organizada o no institucionalmente fuera del estudio. Esta solución se ha proporcionado como una vía alternativa para la admisión o una forma de obtener parte de los ECTS (no más del 50%) asignados al programa de formación. La posibilidad de unirse al proceso de validación dependerá del nivel de educación (diploma) y la experiencia profesional del candidato.

Para otras cualificaciones, las organizaciones que deseen certificar la competencia deben desarrollar sus propios procedimientos o adaptar soluciones desarrolladas en otros países (por ejemplo, exámenes internacionales estándar). Así que la línea divisoria entre las habilidades, donde hay oportunidad de obtener certificados regulados por el Estado y aquellas en las que el camino no está disponible.

Entre los proyectos que no han sido regulados a nivel estatal, podemos distinguir aquellos en los que:

- Las instituciones polacas otorgan cualificaciones internacionales, colaborando con instituciones internacionales; esto requiere un nivel diferente de innovación para llevar soluciones al contexto polaco;
- Las instituciones polacas desarrollan sus propias soluciones.

En el caso de proyectos basados en modelos de validación ya desarrollados y regulados por el Estado (por ejemplo, utilizados durante los exámenes de calificación o por las juntas de oficios), en otros se están desarrollando nuevas soluciones que no se habían utilizado previamente a gran escala. Un ejemplo de adaptación de soluciones es transferir a Polonia los estándares de exámenes desarrollados en otros países (por ejemplo, exámenes de idiomas TELC y TOEFL, exámenes de informática ECDL y financieros EFA). En tales casos, el estándar de examen desarrollado por la organización internacional se introduce completamente (o con cambios menores) en Polonia y, por lo tanto, los sujetos, procedimientos, métodos y herramientas de validación se fijan arbitrariamente, pero sobre la calidad de la atención a lo largo del proceso, las instituciones polacas, que cooperan con instituciones extranjeras, a menudo están acreditadas.

Vale la pena señalar que en cualquier emprendimiento, incluso en los más innovadores, es difícil evitar inspirarse en soluciones y materiales desarrollados externamente. Por otro lado, en el caso de algunas certificaciones internacionales (por ejemplo, asesores financieros), el alcance de los conocimientos requeridos debe adaptarse a las condiciones polacas, especialmente cuando se trata de información sobre las regulaciones legales y financieras que rigen en Polonia.

La validación de los resultados de aprendizaje regulada por el Estado polaco

La validación de los resultados de aprendizaje obtenidos en el aprendizaje no formal e informal está vinculada a los mecanismos que están en marcha en la educación formal. En Polonia, desde hace varios años se trabaja intensamente para introducir cambios en estas áreas. Esto implica no solo el desarrollo de un sistema de validación, certificación y transferencia de resultados de aprendizaje y, en consecuencia, de cualificaciones, sino también la revisión y estandarización de la terminología.

En Polonia, las regulaciones gubernamentales sobre la validación de los resultados de aprendizaje adquiridos fuera del sistema formal se refieren a pruebas realizadas por las Juntas de Exámenes Regionales, que incluyen exámenes externos (en el campo de la educación general y vocacional) y el examen realizado por las Cámaras de Oficios, así como a cualificaciones profesionales específicas, tipos de licencias de construcción y especialidades médicas.

En la educación general, existe la posibilidad de obtener el nivel de educación básica, secundaria inferior, educación vocacional básica y secundaria después de unirse a los exámenes externos en el campo de la educación general, es decir, con las actividades educativas obligatorias especificadas en la educación convencional para las siguientes escuelas para adultos: escuela primaria, escuela secundaria y escuela preparatoria, así como exámenes externos con los términos establecidos en el plan de estudios de educación general para la escuela vocacional básica. Una condición necesaria para la admisión a estos exámenes es completar el nivel de grado adecuado, según el examen al que se une.

La persona puede presentarse a tantos exámenes como cualificaciones estén diferenciadas en la profesión. El logro de los resultados de aprendizaje esperados para una determinada cualificación se confirma con un certificado emitido por el comité de exámenes del distrito después de aprobar el examen que confirma esta cualificación. Después de obtener todas las cualificaciones en la profesión y alcanzar el nivel de educación requerido, el estudiante recibe un diploma que confirma las cualificaciones profesionales. También pueden solicitar este título las personas que hayan adquirido habilidades profesionales, educadas en formas escolares (por ejemplo, participar en el curso de trabajo clasificatorio) o desempeñar trabajo profesional. Dichas personas, para obtener un certificado que confirme la cualificación en la profesión, deben aprobar un examen extramural organizado por la comisión de exámenes regional. Para obtener un diploma que confirme las cualificaciones profesionales, se debe obtener el certificado de cualquier cualificación separada para la profesión y tener educación secundaria o vocacional obtenida después de cursar el proceso de educación en una escuela

vocacional / técnica / secundaria o después de aprobar el examen extramural en el ámbito del plan de estudios básicos para la escuela de educación general vocacional o para una escuela que ofrece educación secundaria.

3. 2 Chipre

Con la aparición de la crisis de la COVID-19, el sector de la hostelería se enfrenta al desafío de no poder encontrar la fuerza laboral que necesita en la mayoría de los países de la UE. Como consecuencia, y a pesar de una creciente demanda por parte de los clientes, las empresas necesitan adaptar sus modelos de negocio a la realidad actual (por ejemplo, cerrando durante algunos días de la semana/fin de semana; optando por servir a los clientes para el almuerzo o la cena (no ambos); no abriendo plantas completas en hoteles; o incluso no pudiendo abrir nuevos hoteles después de la inversión realizada). En promedio, actualmente falta entre un 10% y un 20% de la fuerza laboral en el sector en la UE en comparación con los niveles de 2019.

El sector HoReCa también parece tener dificultades para encontrar una fuerza laboral calificada, especialmente entre los jóvenes. Los socios sociales en el sector atribuyen esto a problemas relacionados con la educación y la formación, así como a problemas en torno a la atracción del sector como empleador. Las largas horas de trabajo, el trabajo estacional, a tiempo parcial y temporal pueden llevar a posibles empleados a optar por buscar empleo en otros sectores de la economía.

La mayoría de los trabajadores en hoteles y restaurantes tienen un nivel de educación que corresponde a 'secundaria inferior' o 'secundaria superior', y este grupo es más grande que en la fuerza laboral general de la UE27. En 2022, en Chipre había 7,000 puestos vacantes, lo que representa aproximadamente el 25% de la fuerza laboral total en la industria.

Sin embargo, los empleadores en Chipre encuentran difícil encontrar personas calificadas para la industria de la hostelería, ya que muchas personas no quieren trabajar en este sector debido a los bajos salarios y las largas horas de trabajo. Incluso las personas que comienzan a trabajar en la industria HoReCa la abandonan con facilidad cuando encuentran un nuevo trabajo con mejores condiciones de pago y laborales. Además, los empleadores no quieren invertir en la formación o actualización de habilidades de los empleados, ya que estos tienden a cambiar de trabajo con facilidad.

La mejora de los recursos humanos a través de acciones planificadas y regulares constituye la piedra angular de los esfuerzos realizados para aumentar la productividad y mejorar la competitividad en el mercado chipriota. El establecimiento y la operación de un Sistema de Cualificaciones Profesionales en Chipre se espera que desempeñen un papel importante en este esfuerzo y está incluido entre las prioridades del estado. Este objetivo estratégico crucial constituye un compromiso de Chipre con la Unión Europea y ha sido incluido en el Plan de Acción Nacional para el Empleo, el Plan de Acción de la Estrategia de Lisboa, así como en el Programa Operativo "Empleo, Capital Humano y Cohesión Social, 2007-2013".

El Plan de Acción Nacional propuesto para la Validación del Aprendizaje No Formal e Informal en Chipre ha sido formulado como parte de la segunda fase del proyecto "Preparación de un Plan de Acción Nacional para el Establecimiento de Mecanismos de Validación del Aprendizaje No Formal e Informal».

El proyecto forma parte de un proyecto más grande titulado "Establecimiento de Mecanismos de Validación del Aprendizaje No Formal / Informal y Implementación Piloto", que forma parte del Programa Operativo "Empleo, Recursos Humanos y Cohesión Social" 2014-2020.

El Plan de Acción Nacional propuesto contiene elementos sobre orientación estratégica, principios, condiciones, gobernanza y todo lo necesario para operar un mecanismo integral de validación del aprendizaje no formal e informal en Chipre.

Una vez completado el Plan de Acción Nacional, se desarrollará un Plan de Acción para la implementación piloto del mecanismo de validación del aprendizaje no formal e informal en Chipre en los campos del Voluntariado, la Juventud y la Educación de Adultos. La implementación piloto se completará el 31/12/2023, fecha en la que se finalizará el proyecto cofinanciado “Establecimiento de Mecanismos de Validación del Aprendizaje No Formal / Informal e Implementación Piloto”.

Marco Nacional de Cualificaciones

El Consejo de Ministros, mediante su Decisión No. 67.445, con fecha 9/07/2008, aprobó una propuesta para la creación de un Comité Nacional con la misión de desarrollar un Marco Nacional de Cualificaciones (NQF) para Chipre.

El marco nacional de cualificaciones (NQF) incluye todos los niveles y tipos de cualificaciones de todos los subsistemas de educación y formación, incluido el aprendizaje no formal.

El NQF de Chipre aún no está en funcionamiento. Se establecerá en el Ministerio de Educación y Cultura como un departamento en servicio y se implementará gradualmente. Se considera necesaria una nueva legislación sobre el funcionamiento del NQF.

El objetivo principal del NQF es clasificar las cualificaciones según niveles predefinidos de resultados de aprendizaje. Se espera que el NQF respalde el reconocimiento y la validación de las cualificaciones; permita la progresión y la movilidad; promueva el aprendizaje a lo largo de toda la vida, por ejemplo, certificando los resultados de aprendizaje adquiridos fuera de la educación formal; mejore la transparencia, calidad y relevancia de las cualificaciones; y fortalezca los vínculos con el mercado laboral. Un objetivo político importante también es fortalecer la educación y formación profesional (EFP) en los niveles secundario, post-secundario y terciario.

Desarrollo de Estándares de Calificación Vocacional (VQS, por sus siglas en inglés) dentro del Sistema de VQS

A través de un proceso de consulta pública y teniendo en cuenta las recomendaciones de organismos organizados, la Autoridad de Desarrollo de Recursos Humanos de Chipre (HRDA) ha preparado una lista indicativa de los nuevos Estándares de Calificación (QS) propuestos que se desarrollarán en el marco del Programa 2014-20. Los Estándares de Calificación (QS) tienen las siguientes características:

Hay 8 niveles de patrones de Calificaciones Profesionales.

La certificación de las calificaciones por parte de un organismo estatal oficial es un activo importante para cualquier curso de formación profesional.

La Autoridad de Desarrollo de Recursos Humanos ha establecido y opera el Sistema de Calificaciones, donde se examina la capacidad de una persona en un campo profesional específico en condiciones de trabajo reales y se certifica.

La lista incluye un total de 152 Estándares de Calificación (QS), que constan de áreas de trabajo en varios sectores. Las tareas se formulan en forma de resultados de aprendizaje para niveles específicos de conocimientos, habilidades y competencias según lo definido por el Marco de Cualificaciones de Chipre y Europeo (CyQF / EQF) Indicadores Descriptivos. HRDA está certificando actualmente a profesionales, incluidos los de la industria turística o la formación profesional.

La validación de los resultados de la evaluación del aprendizaje previo y la certificación de las calificaciones profesionales de los candidatos en el sector de la Hostelería y Restauración (HoReCa) ayudarán a las personas desempleadas e inactivas a encontrar trabajo y a las personas empleadas a avanzar en sus carreras. Además, las empresas que promueven la certificación de las calificaciones profesionales de sus empleados logran la mejora de sus recursos humanos y, en consecuencia, aumentan su productividad y competitividad. No hay una carga financiera para los participantes en el proceso de evaluación y certificación.

3.3 Turquía

El Marco de Cualificaciones de Turquía (TQF) es un marco nacional que se alinea con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Cubre las calificaciones obtenidas en la educación primaria, secundaria y superior, así como otros resultados de aprendizaje.

El TQF indica un marco nacional de cualificaciones que ha sido diseñado en armonía con el EQF y abarca todas las calificaciones adquiridas a través de programas vocacionales, generales y académicos, incluyendo la educación primaria, secundaria y superior u otros entornos de aprendizaje.

La "Regulación sobre los principios y procedimientos relativos a la aplicación del Marco de Cualificaciones de Turquía" se desarrolló en colaboración con diversos interesados, incluyendo instituciones públicas como el Ministerio de Educación y el Consejo de Educación Superior, sindicatos y empleadores, organizaciones profesionales y no gubernamentales, expertos nacionales e internacionales y académicos. Entró en vigor por decisión del Consejo de Ministros No. 2015/8213 de 19 de noviembre de 2015 y fue publicado en el Diario Oficial. La Comunicación sobre el Marco de Cualificaciones de Turquía y el suplemento del mismo, preparados de acuerdo con la regulación, entraron en vigor por publicación en el Diario Oficial bajo el número 29581 de 02/01/2016.

El TQF está diseñado para abarcar las calificaciones adquiridas en diversos entornos educativos y de aprendizaje, incluyendo programas vocacionales, generales y académicos en diferentes niveles de educación.

El establecimiento del TQF y su alineación con el EQF es un paso importante para mejorar la comparabilidad y transparencia de las calificaciones dentro del sistema educativo turco y en toda la región europea. Este marco permite una mejor reconocimiento de las calificaciones, promueve la movilidad y facilita la transferencia de habilidades y conocimientos a través de las fronteras.

El Estándar Nacional de Ocupación (NOS) es la norma mínima que muestra los conocimientos, habilidades, comportamientos y modales requeridos por la Autoridad de Calificaciones Profesionales (VQA) para practicar con éxito una ocupación.

En Turquía, la validación del aprendizaje no formal e informal (VNFIL) es principalmente válida para los resultados de aprendizaje que conducen a calificaciones profesionales. La Autoridad de Calificaciones Profesionales (VQA) desempeña un papel bastante funcional en este sentido. El sistema de validación en Turquía tiene algunas características únicas que se desvían del modelo de VNFIL descrito en la Recomendación de 2012.

El reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) es el proceso de reconocimiento de acuerdo con una norma acordada de los logros de aprendizaje obtenidos en el contexto del aprendizaje formal, no formal y/o libre. Además de las escuelas, el conocimiento y las habilidades adquiridas fuera de la educación formal en el trabajo y la vida cotidiana pueden formar parte de estos logros de aprendizaje.

Así que las calificaciones se vuelven más importantes que nunca en el sector HORECA. El sector requiere competencias y calificaciones cada vez más diversas hoy en día. Las calificaciones proporcionan a los empleadores personal cualificado y permiten el empleo de los empleados en posiciones adecuadas. Las calificaciones desarrolladas harán posible llevar a cabo el procedimiento de validación y certificación para las personas que han adquirido resultados de aprendizaje dentro de la educación no formal y el aprendizaje informal.

En términos de calificaciones, los resultados de aprendizaje y los criterios de verificación se consideran componentes críticos.

Pruebas, evaluación y certificación

La evaluación para la certificación de acuerdo con las calificaciones nacionales basadas en estándares ocupacionales (Nivel 2, Nivel 3 y Nivel 4) se llevará a cabo de forma escrita y/o oral, tanto teórica como práctica, en centros de medición y evaluación que proporcionen las condiciones necesarias.

El método de medición y evaluación y los principios de implementación se detallarán en las calificaciones nacionales que se desarrollen de acuerdo con este estándar ocupacional. Los procedimientos relacionados con la medición y la evaluación y la certificación se llevarán a cabo en el marco del Reglamento de Calificación Profesional, Pruebas y Certificación.

Las actividades relacionadas con ellas son realizadas por organismos de certificación autorizados por la VQA. Estas instituciones deben cumplir primero con el requisito de estar acreditadas para ofrecer las calificaciones relevantes dentro de un sistema que se ha establecido de acuerdo con los requisitos de la Norma TS EN ISO/IEC 17024. Esta acreditación la otorga la Agencia de Acreditación de Turquía (TURKAK) o los organismos de acreditación que han firmado el acuerdo de reconocimiento multilateral dentro de la Cooperación Europea para la Acreditación.

Las instituciones que cumplan con el requisito de acreditación pueden solicitar la autorización de la VQA. La VQA examina, audita y evalúa el sistema de gestión de la institución, así como las políticas y procedimientos para las actividades de evaluación y certificación. Una vez que se ha encontrado elegible, a las instituciones se les autoriza a realizar la evaluación y certificación basada en las calificaciones nacionales y se les llama Organismos de Certificación Autorizados (ACBs, por sus siglas en inglés). Los ACBs solo están autorizados para realizar la evaluación y evaluación, no para la provisión de formación. La autorización para la provisión de formación está sujeta a la autorización del MoNE en Turquía. Los ACBs ofrecen a las personas, independientemente de su nivel educativo o experiencia laboral, el reconocimiento de los resultados de aprendizaje que han adquirido de cualquier manera.

A partir de mayo de 2019, llevan a cabo actividades de evaluación y certificación en 229 calificaciones nacionales.

Los ACBs desarrollan los procesos de evaluación a la luz de los requisitos definidos en las calificaciones nacionales. Según los principios establecidos por la VQA, todos los ACBs están obligados a tomar grabaciones de video instantáneas de todas las evaluaciones que realizan. Las decisiones sobre la adjudicación a las personas las toman los "decisores", mientras que los evaluadores que tienen las competencias mínimas requeridas hacen la evaluación de los candidatos. Los decisores toman decisiones sobre la adjudicación al evaluar las pruebas presentadas por los candidatos y los resultados de evaluación de los evaluadores. En otras palabras, los decisores validan las actividades de evaluación realizadas por los evaluadores.

Las personas que han presentado una solicitud, participado o han sido certificadas pueden apelar las decisiones tomadas por los ACBs. Además, una persona u organización puede presentar una queja contra un ACB o las

actividades de un ACB. Por lo tanto, los ACBs deben tener procedimientos para la aceptación, evaluación y conclusión de apelaciones y quejas.

Después de las decisiones de los ACBs sobre la adjudicación de candidatos que han tenido éxito, la VQA prepara y emite los Certificados de Calificación Profesional de la VQA a los candidatos exitosos. Hasta mayo de 2019, se han otorgado un total de 608,000 Certificados de Calificación Profesional de la VQA en 229 calificaciones nacionales. Los empleadores, proveedores de educación u otros pueden verificar si las personas realmente tienen las calificaciones que afirman a través del portal web de la VQA.

3.4 España

La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal e informal es un aspecto crucial para promover el aprendizaje permanente y reconocer las habilidades y conocimientos de las personas. Este proceso ayuda a las personas a obtener reconocimiento formal por las habilidades que han adquirido a lo largo del tiempo, independientemente de si las obtuvieron a través de vías educativas tradicionales.

En España, este sistema forma parte de un esfuerzo más amplio para mejorar los sistemas de educación y formación del país, alineándolos con los principios de aprendizaje permanente, empleabilidad y reconocimiento de habilidades. Al permitir que las personas evalúen y acrediten sus habilidades, España pretende ofrecer más oportunidades de avance profesional, empleabilidad y crecimiento personal. Aquí hay algunos puntos clave sobre este proceso:

- **Público objetivo:** El sistema está dirigido a personas que tienen experiencia laboral pero carecen de acreditación, certificados o calificaciones profesionales formales. Esto podría incluir a personas que han adquirido habilidades a través de capacitación en el trabajo, aprendizaje autodirigido u otras vías no formales.
- **Validación de Competencias Profesionales:** El proceso implica evaluar las habilidades, conocimientos y competencias de un individuo adquiridos a través de su experiencia laboral y aprendizaje informal. Esta validación reconoce que el aprendizaje puede ocurrir en varios contextos más allá de la educación formal.
- **Educación no formal:** Además de la experiencia laboral, el sistema también reconoce las competencias adquiridas a través de la educación no formal, que incluye el aprendizaje en talleres, seminarios, cursos en línea y otras actividades organizadas que pueden no conducir a títulos tradicionales.
- **Acreditación:** Los candidatos seleccionados reciben una acreditación formal por las competencias que poseen. Esto podría tomar la forma de un certificado o calificación, reconociendo sus habilidades y haciéndolas más reconocibles para los empleadores y otras partes interesadas.
- **El aprendizaje permanente:** El aprendizaje permanente es un concepto fundamental en este enfoque. Reconoce que el aprendizaje ocurre a lo largo de la vida y que las habilidades adquiridas a partir de diversas experiencias contribuyen a la competencia general de un individuo.
- **Adelanto de la carrera:** La acreditación de competencias profesionales puede conducir a mejores oportunidades profesionales, movilidad laboral y la capacidad de desempeñar roles de mayor nivel dentro de una industria.
- **Reconocimiento de Habilidades:** Este proceso ayuda a cerrar la brecha entre el aprendizaje informal, no formal y formal, garantizando que se reconozcan las habilidades valiosas independientemente de su fuente.

- **Marco Nacional de Cualificaciones (NQF):** Muchos países, entre ellos España, han establecido Marcos Nacionales de Cualificaciones que proporcionan una forma estructurada de entender y reconocer las cualificaciones, facilitando la comparación de habilidades y competencias.

En general, el sistema se alinea con los principios de reconocer y valorar diversas experiencias de aprendizaje, promover la inclusión y apoyar el desarrollo profesional continuo. Permite que las personas reconozcan oficialmente sus habilidades, lo que contribuye tanto al crecimiento personal como al desarrollo general de una fuerza laboral calificada.

Se llevaron a cabo diferentes reformas, tanto en relación a la oferta formativa como en relación al mercado laboral, con el fin de adaptarse a los nuevos tiempos. Sin embargo, las necesidades de continua actualización que imponen la innovación tecnológica y el aumento de la competitividad exigen la renovación de las cualificaciones y el impulso de acciones formativas más adaptadas al mercado.

De esta forma, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional, establece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, dotándolo de los instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos marcados por la Unión Europea mediante el fomento de la formación permanente, aprender y facilitar el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral.

De este modo, la administración española ha definido el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional como el conjunto de instrumentos y actuaciones necesarias para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las competencias profesionales correspondientes.

Por tanto, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es el conjunto de instrumentos que permiten la identificación, adquisición, reconocimiento y evaluación de las competencias profesionales.

La Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOOIFP), incluye y actualiza, en su título VI, las disposiciones relativas a la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral u otros canales no formales o informales. Sin embargo, este procedimiento de acreditación aún no ha sido desarrollado, estando actualmente en tramitación el proyecto de Real Decreto por el que se establece la Organización del Sistema de Formación Profesional, que lo desarrolla.

Hasta que finalice su tramitación, se publique en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y entre en vigor, el proceso de evaluación y acreditación desarrollado en 2009 (que sigue criterios que garantizan la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación) será el uno vigente. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales sirve como referencia objetiva para este procedimiento, ya que enumera las cualificaciones profesionales a reconocer y acreditar, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión. Incluye las cualificaciones profesionales más relevantes relacionadas con el sistema productivo.

Para facilitar el conocimiento de este procedimiento y sus requisitos, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) pone a disposición de todos los interesados las dos herramientas siguientes:

La herramienta ACREDITA a través del portal web TodoFP;

- el sitio web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), la herramienta técnica del Consejo General de la Formación Profesional (CGFP) que conecta el mundo del trabajo con el sector de la formación y es responsable de la actualización del Catálogo Nacional.

Todas las administraciones educativas publican diferentes convocatorias para el reconocimiento de determinadas competencias. El procedimiento comprende las siguientes etapas:

- Información u orientación previa a la inscripción.
- El registro en sí.
- Orientación, a partir de la documentación aportada: un asesor elabora un informe no vinculante. Si es positivo, el candidato podrá acceder a la etapa de evaluación. En caso negativo, el informe indica la formación adicional que deberá realizar el candidato así como las instituciones donde puede recibirla.
- Evaluación de la competencia profesional: se comprueba si el candidato tiene la competencia profesional requerida.
- Acreditación y registro de la competencia profesional: la acreditación se emite a los candidatos que hayan superado la etapa de evaluación de cada unidad de competencia para la que se haya demostrado la competencia profesional.

Una vez finalizado el proceso de evaluación y acreditación, las autoridades competentes proporcionan a todos los participantes las pautas necesarias para completar la formación conducente a la obtención de un título de formación profesional o un certificado de experiencia profesional.

Si las competencias profesionales de los trabajadores evaluados no son suficientes para alcanzar el nivel de cualificación exigido por un certificado de formación profesional o un certificado de experiencia profesional, se les acredita parcialmente. De esta forma, podrán completar su formación para obtener el título o certificado correspondiente.

Para participar en el procedimiento de reconocimiento de competencias es necesario cumplir con algunos requisitos generales, los cuales tienen validez en todo el país. Las Comunidades Autónomas también podrán establecer requisitos adicionales.

El sector turístico constituye el mayor volumen de actividad económico-productiva a escala nacional, con un impacto más que significativo en el empleo y en el que, si queremos seguir siendo competitivos en un mercado en el que otros destinos turísticos aparecen por detrás de otras nuevas potencias tenemos que dar respuesta a los cada vez mayores niveles de exigencia de calidad, adaptando no sólo nuestra oferta o instalaciones sino, sobre todo, nuestros recursos humanos.

3.5 La República del Norte de macedonia

La Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación pide a los Estados miembros que establezcan, a más tardar en 2018, mecanismos de validación (como un marco jurídico, una estrategia y/o una política) que permitan a las personas validar sus habilidades y competencias u obtener una (parte) cualificación mediante la validación del aprendizaje no formal e informal. Si bien Macedonia del Norte no es un Estado miembro y, por lo tanto, no está implementando directamente la Recomendación, sus sistemas de validación, al igual que sus reformas más amplias de educación y formación, recurren a instrumentos y ejemplos europeos. Esta sección analiza en qué medida los sistemas VNFIL en desarrollo son compatibles con la Recomendación del Consejo.

La República de Macedonia del Norte aún no ha iniciado oficialmente la implementación del proceso de validación y certificación del aprendizaje no formal e informal (VNIL), aunque ya está completamente concebido y creado.

Macedonia del Norte informó haber iniciado los acuerdos de validación en al menos algunas partes (o subsectores) del área de educación y formación en educación general y de adultos y en la FP inicial, y también cuenta con algunos acuerdos en vigor con respecto al mercado laboral.

Pero aún no existe una institución oficial especializada en identificar y validar aprendizajes previos adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal. Se espera que durante este año se apruebe la Legislación que regulará el proceso y todos los demás detalles relacionados con la implementación de VNIL en el país.

Macedonia del Norte informó haber adoptado legislación VNFIL de conformidad con la Ley de 2012 Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (VNFIL), pero

Las disposiciones en el ámbito de la educación y la formación aún están en desarrollo y aún no son plenamente funcionales. Queda por adoptar legislación adicional y aún es necesario implementar herramientas y sistemas (por ejemplo, en materia de garantía de calidad) para permitir la concesión de certificados como resultado de la validación. VNFIL se ha integrado en estrategias nacionales más amplias para la reforma del sistema educativo y de cualificación. Se informa que Macedonia del Norte ha dado prioridad a la validación en la educación inicial (es el único de los tres países que cuenta con acuerdos tanto en educación general como en FP).

En noviembre de 2012, el Ministro de Educación y Ciencia creó un grupo de trabajo para desarrollar un Marco Nacional de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente, coordinado por el Ministerio de Educación y Ciencia (MES). Esta evolución dio lugar a la creación del documento „Marco de Cualificaciones de Macedonia - Base”, que fue adoptado por el Gobierno de la República de Macedonia en julio de 2013.

Los principales objetivos del MQF son integrar y coordinar los subsistemas educativos y aumentar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones de acuerdo con el mercado laboral y la sociedad civil. Fue elaborado por un grupo de trabajo, formado por el Ministerio de Educación y Ciencia y basado en documentos europeos: la Declaración de Copenhague, la Declaración de Bolonia y el Decreto sobre el Marco Nacional de Cualificaciones de Educación Superior para la República de Macedonia.

En el documento „Marco de Cualificaciones de Macedonia - Bases” se presenta el concepto, la estructura del marco nacional y la estructura para la gestión e implementación del Marco de Cualificaciones de Macedonia (MQF). En él, el MQF se define como un instrumento para desarrollar, clasificar, reconocer y reconocer las cualificaciones adquiridas a través de los resultados del aprendizaje y es un punto de referencia para las reformas del sistema de educación y formación en el contexto del aprendizaje permanente.

En este contexto, la validación en la República de Macedonia se define como “un proceso de confirmación, por parte de un organismo autorizado, de que el individuo ha adquirido los resultados del aprendizaje que se miden en relación con un estándar relevante (Consejo de la UE, 2012, p. 5) con el fin de:

- a) Enfatizar los conocimientos que el individuo ha adquirido fuera de la educación y formación formal y
- b) Atribuir valor a lo que el individuo ha aprendido, independientemente del entorno en el que se produjo ese conocimiento, de modo que el individuo pueda „transformar” los resultados de ese conocimiento en oportunidades futuras de aprendizaje y empleo (CEDEFOP, 2015).

Como siguiente paso en el desarrollo del sistema de validación, el Centro de Educación de Adultos (CAE), junto con el grupo de trabajo para la validación de la educación de adultos no formal y el aprendizaje informal, determinan los detalles del proceso de validación en Macedonia, las tareas y responsabilidades de diversas instituciones, procedimientos para el aseguramiento de la calidad y otros procedimientos y regulaciones relacionados.

En Macedonia del Norte, se informa que los grupos que utilizan iniciativas de validación en mayor medida (en educación general, FP y educación de adultos) incluyen personas poco calificadas, estudiantes adultos poco calificados y solicitantes de empleo/desempleados o personas en riesgo de desempleo.

Los trabajadores de mayor edad también son un objetivo en la educación de adultos y los que abandonan prematuramente la escuela son un objetivo en la educación general y la FP. En Macedonia del Norte, una proporción significativa de la población general pertenece a diversos grupos desfavorecidos, incluidos los desempleados de larga duración y aquellos en riesgo de desempleo. Es necesario redoblar los esfuerzos para mejorar su participación en el aprendizaje permanente y su acceso al mercado laboral. En este contexto, también son necesarias medidas vinculadas a la Recomendación sobre las vías de mejora de las capacidades y, en consonancia con ella, el establecimiento de auditorías de capacidades.

La priorización de los grupos objetivo para la validación depende de dos factores: las necesidades del mercado laboral de trabajadores calificados en ciertos sectores, y el esfuerzo general de las autoridades para apoyar a los desempleados (especialmente con menores calificaciones y habilidades) para acceder al mercado laboral.

Lamentablemente, también falta un sistema estandarizado de validación y certificación de cualificaciones relacionadas con el sector HoReCa.

Las cuatro etapas de validación (identificación, documentación, evaluación, certificación) están cubiertas en los subsectores de educación donde existen acuerdos de validación, excepto en el caso de la educación general en Macedonia del Norte.

En Macedonia del Norte, un proyecto de ley prevé que los proveedores de validación deben cumplir las cuatro etapas de VNFIL y, por lo tanto, para ser acreditados deberán cumplir con los criterios para la implementación de todas las etapas. En el mercado laboral, en Macedonia del Norte se cubren las cuatro etapas.

En el área de educación y capacitación, las organizaciones gubernamentales tienen un papel en la coordinación (dentro y entre sectores) y el diseño de mecanismos de garantía de calidad. También diseñan estrategias nacionales de validación y establecen estándares. El Ministerio tendrá la responsabilidad política general de VNFIL y de la gestión general de su implementación.

El diseño de estrategias nacionales de validación también lo llevan a cabo los proveedores de educación y formación, al igual que el establecimiento de estándares. Los proveedores de educación y formación son particularmente importantes en Macedonia del Norte, ya que también tienen la responsabilidad de la identificación, documentación, evaluación y certificación.

Los proveedores de educación autorizados también emiten certificados. Se informa que el PES tiene un papel clave en Macedonia del Norte, cubriendo todas las funciones relacionadas con la validación. Además, el Centro de Educación de Adultos en Macedonia del Norte brindará apoyo técnico y de desarrollo de capacidades para el desarrollo y la implementación del sistema VNFIL.

En Macedonia del Norte, se informa que los proveedores de educación y capacitación cubren las mismas funciones que las organizaciones gubernamentales, pero con la adición de la provisión de IAG, identificación y documentación, evaluación y certificación.

En el mercado laboral, en Macedonia del Norte se informa que las iniciativas de validación no están vinculadas al área de educación y formación formal.

Se informa que existen marcos de garantía de calidad (QAF) nacionales/regionales específicos para validación en Macedonia del Norte. La hoja de ruta y la nota orientativa sobre VNFIL prevén procedimientos y medidas para garantizar la calidad. El Ministerio de Educación, junto con otras instituciones como la CAE y la Inspección Educativa del Estado (SEI), tendrán la responsabilidad general de garantizar la calidad de VNFIL a través de la acreditación y el seguimiento e inspección del sistema. Además, el MoES tendrá la responsabilidad general de la acreditación de los proveedores de validación.

Herramientas y métodos de validación.

En Macedonia del Norte, las pruebas y exámenes, las observaciones, las simulaciones y los portafolios se utilizan con frecuencia en la FP y la educación de adultos. Las pruebas y exámenes son el único método utilizado en la educación general. En Macedonia del Norte, durante 2018, con el apoyo del Centro de Aprendizaje Permanente y expertos internacionales, el Centro de Educación de Adultos (CAE) desarrolló una metodología para procesos de validación. A esto le seguirá una capacitación para 15 partes interesadas relevantes y el desarrollo de un paquete de materiales de capacitación. CAE también está desarrollando materiales de orientación para el portafolio como herramienta de validación.

En Macedonia del Norte, los acuerdos aún están en desarrollo y aún no son plenamente funcionales.

Modelo de validación y certificación de las cualificaciones del mercado HoReCa4VET

1. Introducción

El modelo de validación y certificación de las cualificaciones del mercado HoReCa4VET se ha desarrollado en base a los estándares y escrituras internacionales:

- norma PN-EN ISO/IEC 17024:2012 Evaluación de la conformidad - Requisitos generales para organismos que operan la certificación de personas;
- Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales (Diario Oficial L 255, 30/09/2005 P. 0022 - 0142);
- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, sobre el establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (Diario Oficial de la Unión Europea N° C 111/1);
- Recomendación del Consejo de la UE, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (Bruselas, 5 de septiembre de 2012 COM(2012) 485 final 2012/C 398/01).

El modelo desarrollado aborda eficazmente una necesidad clave en el sector HoReCa, particularmente para las personas que han acumulado experiencia laboral y habilidades sustanciales pero carecen de calificaciones formales.

2. Requisitos de la norma internacional PN-EN ISO/IEC 17024:2012

La certificación de personas en los organismos de la UE que operan la certificación se lleva a cabo generalmente en base a los requisitos de la norma internacional PN-EN ISO/IEC 17024:2012 "Evaluación de la conformidad - Requisitos generales para organismos que operan la certificación de personas". Según estos requisitos, un organismo que confirme la competencia de las personas y certifique sus calificaciones debe establecer los

criterios que debe cumplir un candidato que solicite un certificado, así como otros requisitos que garanticen la objetividad de los efectos de la validación y la certificación.

Un organismo que opere la certificación debe estar constituido por una persona jurídica o una parte definida de una persona jurídica para que pueda asumir la responsabilidad de su actividad de certificación. Un organismo que opere la certificación deberá poder otorgar certificados, mantener su validez y recertificar. Puede decidir ampliar y limitar el alcance de la certificación, suspender o retirar los certificados. Un rasgo característico de los organismos que realizan la certificación de personas es la realización de exámenes para medir la competencia profesional y evaluar los resultados, en base a los cuales se otorgan los certificados de calificaciones.

Las tareas del director de certificación que opera el organismo incluirán la coordinación de los trabajos de todos los equipos, incluido el nombramiento de los presidentes de las juntas examinadoras y sus miembros del grupo de expertos sectoriales designados por el presidente de la junta del programa. El administrador elige también una forma de verificar la competencia y emite decisiones sobre la concesión de un certificado basándose en su propia evaluación, basada en los registros de la junta examinadora o del comité de apelación.

Un organismo que opera la certificación debe tener una estructura documentada que garantice la confiabilidad e imparcialidad del proceso de validación y certificación, así como la independencia e imparcialidad de la actividad de un organismo que opera la certificación. Esta estructura debería permitir que todas las partes significativamente interesadas participen en el desarrollo de la política y las reglas relativas al alcance y la actividad del sistema de certificación, sin que prevalezcan los intereses de ninguna de las partes.

Con base en la norma PN-EN ISO/ICE 17024:2012, se supone que el organismo para validar la competencia y certificar las calificaciones de la educación y formación profesional en el sector HoReCa tendrá una estructura organizativa como se muestra en la Fig. 1.

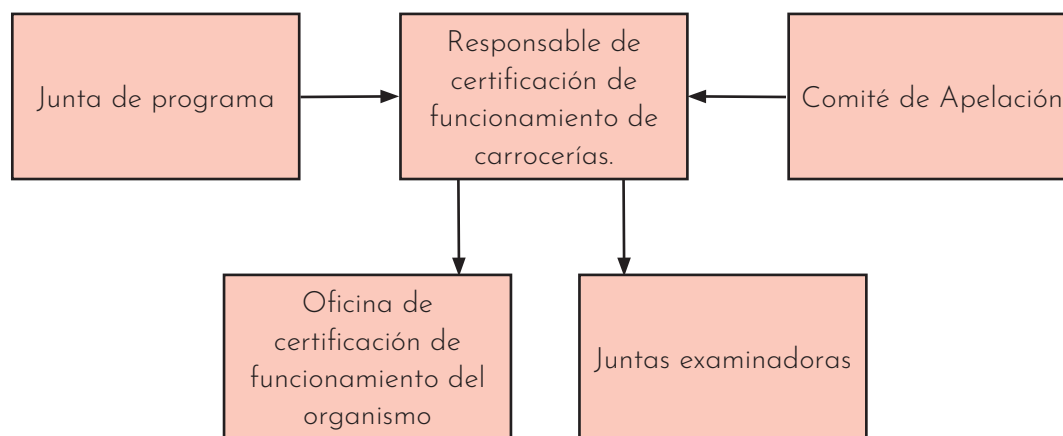


Fig. 1. Estructura organizativa de un organismo que opera la certificación.

Un organismo que opere la certificación debe establecer la Junta del Programa como responsable del desarrollo y mantenimiento del programa de certificación para cada tipo de certificación. Oficina de certifi

Un organismo que opere la certificación debería definir la política y los procedimientos (por ejemplo, código de conducta) para abordar las apelaciones y quejas de los solicitantes, candidatos, personas bajo certificación y sus empleadores, así como de otras partes, en relación tanto con los criterios como con el proceso de certificación. la política y los procedimientos de desempeño laboral de las personas

bajo certificación. Estas políticas y procedimientos deben garantizar que las apelaciones y quejas se traten de manera independiente e imparcial.

Un organismo que opera la certificación debe contratar, de manera permanente o temporal, una cantidad suficiente de personal con suficiente educación, capacitación, conocimiento técnico y experiencia para realizar las acciones relacionadas con la certificación, según corresponda para el tipo, alcance y tamaño de los trabajos realizados, actuando bajo la supervisión de una gestión responsable.

Un programa de certificación es un documento básico que define los requisitos. Incluye la forma de realizar la validación de competencia, criterios de evaluación de competencia, reglas de certificación, así como los procedimientos que constituyen estos procesos.

Un programa de certificación deberá ser evaluado y aprobado por la Junta del Programa, compuesta por representantes de todas las partes interesadas en la certificación, es decir:

- certificación de funcionamiento del organismo;
- personas bajo certificación;
- empleadores;
- unidades de formación;
- entornos profesionales, sectoriales y otros interlocutores sociales.

Un organismo de certificación que opera debe implementar y mantener el sistema de gestión que garantice el cumplimiento eficiente de los requisitos de la norma. Este sistema incluye:

- supervisión de documentos y provisiones;
- sistema de auditorías internas y revisiones de la gestión;
- disposiciones relativas a la mejora continua del sistema, medidas correctivas y preventivas, incluidas aquellas que previenen conflictos de intereses;
- personal involucrado en el proceso de certificación, incluidos los examinadores que tengan la competencia adecuada en la materia dentro del alcance del área evaluada y características psicosociales que garanticen su imparcialidad y objetividad.

Un organismo que opere la certificación también estará obligado a establecer los procesos de supervisión para los titulares de certificados, incluido el Comité de Apelación. La supervisión tiene como objetivo proporcionar una evaluación objetiva que confirme el mantenimiento de la competencia por parte de una persona certificada en un nivel aceptable. El Consejo del Programa debería aceptar las normas de supervisión.

3. Modelo de validación y certificación

Requisitos de cualificación para el formador de educación y formación profesional en el sector HoReCa

- Uno de los primeros temas discutidos en el grupo de expertos internacionales que completaron el proyecto fue la cuestión de colocar la competencia y las calificaciones del formador en las clasificaciones internacionales de profesiones/especialidades y educación. Los socios del proyecto acordaron que la educación y formación profesional en el sector HoReCa combina tres áreas de competencia relacionado con:

- cualificaciones en el sector HoReCa en el que desea ser formador, confirmadas con diplomas, certificados y otros documentos formales, además de una larga experiencia laboral;
- calificaciones de educación general que dan derecho a impartir clases con jóvenes y adultos, confirmadas con los certificados apropiados reconocidos en el sistema formal;
- Cualificaciones de formador que permitan realizar actividades prácticas en el lugar de trabajo, en el sistema de educación no formal de adultos.

Adquisición de cualificaciones sustanciales combinadas en el sector HoReCa y las cualificaciones del formador permiten la concesión de un diploma o certificado del formador de educación y formación profesional en el sector HoReCa al menos al nivel 5 del Marco Europeo de Cualificaciones.

Programa de certificación

En el reconocimiento y confirmación de la competencia de una persona que solicita una certificación de funcionamiento de un organismo intervienen dos procesos:

- validación,
- Certificación.

Un programa de certificación que describa estos dos procesos debe incluir:

- alcance de validación y certificación;
- descripción del trabajo y tareas profesionales;
- competencia social requerida;
- conocimientos y habilidades requeridos;
- requisitos previos de admisión al proceso de validación y certificación;
- código de conducta que garantice la imparcialidad y objetividad de las evaluaciones y decisiones.

En particular, el proceso de validación debería incluir:

- requisitos relativos al nivel de educación y finalización de cursos de formación especializados aprobados por un organismo que opera la certificación, confirmados con diplomas, certificados y otros documentos;
- requisitos relativos a un examen para confirmar la competencia del candidato de manera imparcial y objetiva;
- métodos para confirmar la experiencia profesional relevante en el área profesional que es objeto de validación de competencias por parte de un candidato.

En referencia al proceso de certificación, el programa debe incluir:

- criterios de certificación inicial y recertificación;
- métodos de evaluación para la certificación inicial y la recertificación;
- métodos y criterios de supervisión del proceso de certificación y certificados;
- criterios de suspensión y retiro de la certificación;
- criterios para cambiar el alcance o nivel de certificación.

Junta de programa

Las tareas de la Junta de Programa incluyen la aprobación de:

- programa de certificación de calificaciones en el sector HoReCa;
- Criterios de validación y certificación de cualificaciones en el sector HoReCa;
- conjunto de documentos relacionados con el proceso de contratación, validación y certificación;
- Guía para candidatos a formadores de educación y formación profesional en el sector HoReCa;
- resultados de validación y certificación;
- supervisión del curso del proceso de validación y certificación de acuerdo con la norma PN-EN ISO/ICE 17024: 2012 “Evaluación de la conformidad – Requisitos generales para organismos que operan la certificación de personas” y el programa de certificación adoptado para las calificaciones en el sector HoReCa.

Comité de Apelación

Las tareas del Comité de Apelación incluirán la consideración de quejas y reclamos relacionados con el proceso de certificación y la participación en el proceso de supervisión de los certificados otorgados, en particular la atención al cumplimiento del código de ética por parte de las personas bajo certificación.

Juntas examinadoras

Se designarán dos Juntas Examinadoras independientes, separadas para las Etapa I y II del proceso de validación y certificación. Significa que las personas que integran el Tribunal Examinador de la Etapa I no pueden ser miembros del Tribunal de la Etapa II. Incluirán un presidente elegido entre un grupo de examinadores designados por un organismo que opera el gerente de certificación, a solicitud de la Junta del Programa. Cada Junta Examinadora estará integrada por un mínimo de tres personas: examinadores y un secretario para el servicio de administración de los trabajos de la Junta.

Todos los miembros del Consejo deben cumplir con los requisitos definidos en las normas legales pertinentes de un país donde se lleva a cabo el proceso de validación y certificación.

El Tribunal Examinador de la Etapa I evalúa la experiencia profesional del candidato en función de su portafolio y las evidencias recogidas en el mismo. Una decisión positiva de la Junta Examinadora de la Etapa I constituye la base para admitir a un candidato a participar en un examen que constituye la Etapa II del proceso de validación y certificación.

El Tribunal Examinador de la Etapa II evalúa la competencia del candidato a partir de una entrevista directa, teniendo a su disposición una ficha de evaluación de la Fase I y propuestas de preguntas incluidas en la misma en tres áreas: conocimientos, habilidades y competencia social. Además, el examinado extrae una tarjeta con tres preguntas del área profesional que constituye la materia de validación de competencias. En casos justificados, la Junta podrá pedir al candidato que realice una tarea práctica en un laboratorio especialmente preparado para poner a prueba sus habilidades profesionales.

En la primera y segunda etapa de validación, los examinadores utilizarán la hoja de evaluación del candidato, mientras que en el caso de una tarea práctica, también la hoja de observación.

La Guía para candidatos a formadores de educación y formación profesional en el sector HoReCa proporcionará las condiciones de contratación, formas, criterios y método de validación y certificación de la competencia profesional.

En el certificado que acredite las cualificaciones adquiridas se colocarán las siguientes firmas:

- Responsable de Certificación de Funcionamiento del Organismo,
- Presidente de la Junta del Programa,
- Presidentes de las Juntas Examinadoras de la Etapa I y II.

Examinadores

Los examinadores contratados por un organismo que opera la certificación deben:

- entender el programa de certificación;
- ser capaz de aplicar los procedimientos y documentos del examen;
- ser competente en el área de que se trate mediante un examen;
- hablar y escribir con fluidez en el idioma en el que se realizará el examen (uso del servicio de un traductor/intérprete siempre que se demuestre la falta de influencia de la traducción/interpretación en la validez y el resultado del examen);
- Identificar todos los conflictos de intereses conocidos para garantizar la imparcialidad de las evaluaciones realizadas..

Un organismo que opera la certificación debe monitorear el trabajo de los examinadores (por ejemplo, observación durante el examen, revisión de informes, hojas de evaluación y otros documentos desarrollados por los examinadores, obtención de información sobre el trabajo de los examinadores de los candidatos).

Etapas de validación y criterio de crédito a superar

Se supone que la validación de competencias para el formador de educación y formación profesional en el sector HoReCa se realizará según el punto 9.3. "Proceso de examen" de la norma EN ISO/ICE 17024:2012. Se desarrollará en dos etapas:

- Etapa I: Evaluación de las calificaciones obtenidas a partir de un portafolio presentado por un candidato.
- Etapa II: Entrevista bajo validación.

La cantidad de créditos otorgados a los candidatos en ambas etapas asciende a 100, incluyendo:

- Etapa I: 70 créditos,
- Etapa II: 30 créditos.

Para participar en la Etapa II de validación, la evaluación del candidato en la Etapa I debe superar los 53 créditos, es decir, el 75% de los 70 créditos asignados a la Etapa I. De manera análoga, la Etapa II se aprobará si un candidato obtiene al menos 23 créditos. (75% de 30 créditos).

Se reconoce que el candidato cumple las condiciones de validación positiva de la competencia adquirida cuando obtiene al menos $(53+23)=76$ créditos conjuntamente en dos etapas de validación.

Decisión sobre la certificación

La decisión sobre la certificación del candidato debe ser tomada únicamente por un organismo que opere la certificación basándose en la información recopilada durante el proceso de validación. Las personas que deciden sobre la certificación no deben participar en el examen o la capacitación del candidato.

Guía para un candidato

Todo candidato que manifieste su voluntad de intentar validar y certificar su competencia profesional debería tener acceso a la guía elaborada por un organismo operador de certificación.

Esta guía debe incluir:

- requisitos previos para las personas que solicitan participar en el proceso de validación y certificación de su competencia profesional;
- información sobre las normas de validación y certificación de competencia profesional;
- hojas de examen ejemplares con preguntas y respuestas;
- lista de documentos requeridos al presentar la participación;
- fecha y lugar de presentación de los formularios de solicitud;
- fecha y lugar del examen;
- datos de un punto de contacto para obtener más información;
- código ético del formador de educación y formación profesional en el sector HoReCa;
- Modelo de encuesta de evaluación del proceso de validación y certificación.

Modelo de validación y certificación

La siguiente figura presenta el modelo sugerido de validación y certificación para la educación y formación profesional en el sector HoReCa que se desarrolló durante la realización del proyecto.

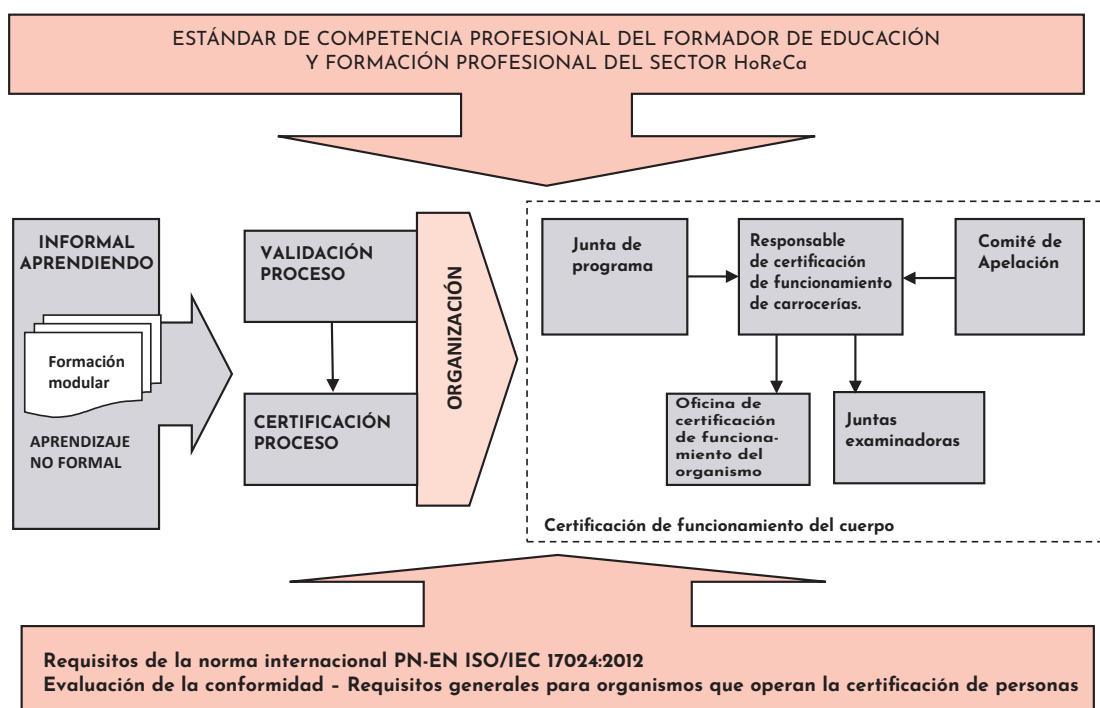


Fig. 2. Modelo de validación y certificación del formador de educación y formación profesional del sector HoReCa acorde con la norma PN-EN ISO/ICE 17024:2012

Conclusiones y Recomendaciones

El principal objetivo de los estudios comparativos realizados en los países socios (Polonia, Chipre, Turquía, España y la República de Macedonia del Norte) fue analizar los estándares profesionales de perfiles de competencia, tareas profesionales, descripciones de conocimientos, habilidades y habilidades sociales para formadores de la educación y la formación en la industria HoReCa - con requisitos de integración del marco de cualificaciones europeo y nacional - necesitan desarrollar estándares de competencia profesional y modelos de validación y certificación de competencias de la educación y formación de entrenadores en la industria HoReCa basados en ISO/IEC 17024 : 2012.

Los resultados del análisis, que incluyeron respuestas a los problemas de investigación definidos en este informe, son:

- validación y certificación de modelos de educación y formación de entrenadores en la industria HoReCa presentada en el Capítulo 4 de este informe;
- descripción del estándar de competencia profesional de la educación y formación de entrenadores en la industria HoReCa, acordado en un proyecto de asociación internacional, presentado en el Informe No. 3 "Estándar de competencia profesional de la educación y formación de entrenadores en la industria HoReCa HoReCa industria basada en estándares nacionales de competencia y el Marco Europeo de Cualificaciones".

Por lo tanto, para seguir trabajando se recomienda:

- utilizar un modelo desarrollado de validación y certificación para formadores de FP en la industria HoReCa en los estudios piloto, después de detallar este modelo, se toman en consideración las características específicas, la legislación y las formas institucionales apropiadas para el país socio que ejecutará el piloto;
- Las conclusiones de los estudios piloto deberían utilizarse para mejorar el modelo original de validación y certificación para formadores de FP en el industria HoReCa, que se basa en ISO/IEC 17024:2012;
- Al elaborar los criterios para la validación de competencias y las tareas de examen (Partes I y II), utilizar los requisitos de conocimientos, habilidades y competencias sociales contenidos en el estándar acordado de descripción de competencias profesionales o para formadores de FP en industria HoReCa;
- utilizar la descripción del estándar de competencia profesional del formador de FP en el sector HoReCa para desarrollar un programa de capacitación modular para preparar candidatos apoyando el proceso de validación y certificación de competencia profesional;
- permitir a los candidatos completar una formación en la fórmula „a distancia” (e-learning), especialmente en lo que respecta a los conocimientos teóricos y las habilidades profesionales previstos en el estándar de competencia profesional para formadores de FP en el sector HoReCa.

Este estudio, a través de los principales resultados intelectuales en forma de un estándar de competencia profesional y un modelo de validación y certificación de las personas que desean ejercer la profesión de formador de FP en el sector HoReCa., permitirá el desarrollo de un programa coherente de formación profesional apoyado en el aprendizaje electrónico.

El uso del procedimiento de certificación, como parte del desarrollo y mejora de la calidad del cumplimiento de los requisitos de ISO / IEC 17024: 2012, proporcionará al grupo objetivo un certificado reconocido de acuerdo con los estándares europeos de calidad aceptados y al mismo tiempo consistente. Con los requisitos del Marco Europeo de Cualificaciones nivel 5.

En el modelo presentado, la validación y certificación de la competencia profesional está separada del proceso de aprendizaje. Se verifica que los resultados de aprendizaje requeridos estén en términos de su conformidad con los estándares de competencia profesional adoptados por los socios para los formadores de FP en industria HoReCa. Validar el aprendizaje no formal e informal hace visible el aprendizaje obtenido fuera de las instituciones de aprendizaje. En todo un país, esto representa un vasto recurso sin explotar de conocimientos y habilidades invisibles y, además de los derechos de las personas a que se reconozca su aprendizaje, su mayor visibilidad podría generar importantes beneficios económicos y sociales para las personas, las comunidades y los países.

Bibliografía y materiales Fuente

- Bacía E.: "La validación de los resultados del aprendizaje adquiridos en el sistema educativo no formal como un nuevo desafío para las políticas de aprendizaje a lo largo de la vida", Instituto de Investigación Educativa, Varsovia 2014;
- Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005. Sobre reconocimiento de cualificaciones profesionales
- Inventario europeo sobre validación del aprendizaje no formal e informal 2018. Informe de síntesis final. CEDEFOP 2018
- Inventario europeo sobre validación del aprendizaje no formal e informal Actualización de 2018 Informe de síntesis final para Kosovo, Macedonia del Norte y Montenegro. CEDEFOP 2018
- Comunicación final de la Comisión: Hacer realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente. Bruselas, 21.11.2001 COM(2001) 678
- Cómo autorizar un curso profesional <http://www.traininguri.ro/cum-autorizez-curs/>
- <http://archeia.moec.gov.cy/mc/182/cyqf-referencing-report.pdf>
- <https://europa.eu/europass/en/validación-aprendizaje-no-formal-e-informal>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/cyprus/validation-non-formal-and-informal-learning>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Validation.pdf>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/validation-non-formal-and-informal-learning>.
- Relaciones laborales: Representatividad de las organizaciones de interlocutores sociales europeos: sector de hoteles, restaurantes y cafeterías (HORECA). Trabajo de investigación. Eurofondo 2018.
- Norma ISO/IEC 17024:2012: Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para organismos que operan la certificación de personas.
- Sobre la base: Garantizar la calidad de las cualificaciones en un sistema integrado de cualificaciones, Instituto de Investigación Educativa, Varsovia 2014.
- Świeży M. (ed.): "Guía sobre los estándares de educación y formación del servicio de Malopolska", Oficina Regional de Trabajo de Cracovia, Cracovia 2012;

- Abordar el trabajo no declarado en el sector HORECA: Documento de recursos de aprendizaje del seminario de la Plataforma: Abordar el trabajo no declarado en el sector HORECA. En línea, 16 de septiembre de 2021.
- Formadores en FP continua: perfil competencial emergente. Cedefop, 2013.
- Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre el aprendizaje permanente (2002/C 163/01).
- Decreto de 17 de marzo de 2006. „Especificación de la formación y formación del profesorado en el Instituto Universitario de Formación del Profesorado”.
- Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal y del aprendizaje informal (2012/C 398/01).
- Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.