



IO1 Informe de Análisis de Investigación: Resumen ejecutivo

Preparado por Spectrum Research Centre (Junio 2021)

TÍTULO DEL PROYECTO:

WBL-Q: de los principios EQAVET (building blocks – piezas fundamentales) a la calidad real en el ABT (aprendizaje basado en el trabajo) en la empresa – autoevaluación, auditoría y mejora continua.

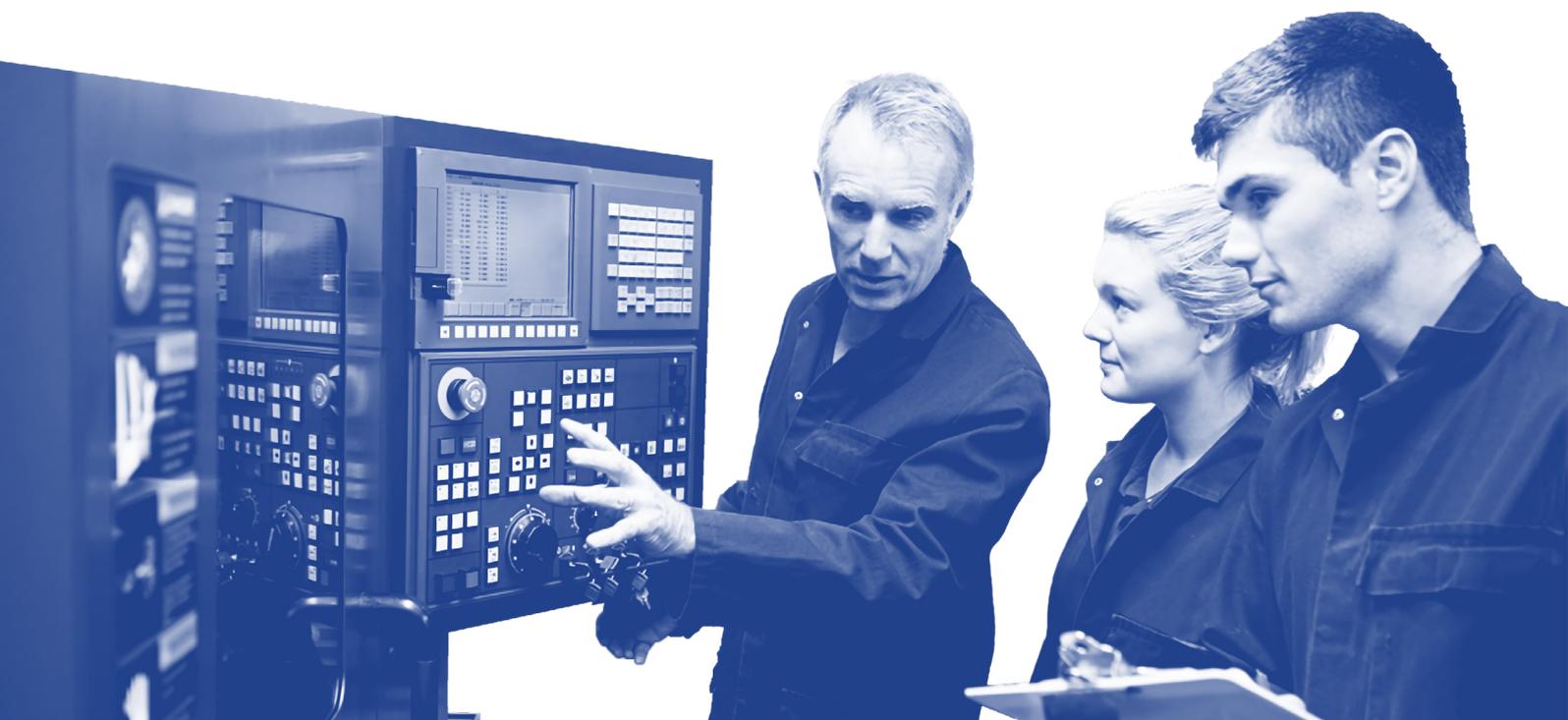
ACRÓNIMO:

WBL-Q

NÚMERO DE PROYECTO:

2020-1-AT01-KA202-077966

El presente Proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.
Esta publicación refleja únicamente la opinión del autor y la comisión no se hace responsable de cualquier uso que se pueda hacer de la información en ella contenida.



Contenidos

3	Introducción
3	Contexto de políticas
3	EFPi y EFPc a lo largo de Europa
5	¿Qué asuntos se tratan?
5	Metodología de investigación
6	Resultados de las entrevistas
6	Tabla 1: Distribución detallada del perfil de las personas entrevistadas:
6	Principales hallazgos:
8	Resultados del Estudio: Listado de criterios de calidad ponderados para medir la cantidad del ABT en las empresas
8	Tabla 2: Distribución detallada del perfil de las personas encuestadas por país.
9	Consideraciones clave para Planificar:
9	Indicadores clave para Hacer:
10	Indicadores clave para Comprobar:
10	Indicadores clave para Actuar:
11	Deducciones y Recomendaciones para el desarrollo de la herramienta de autoevaluación y test de estrés, además del manual para el ABT responsable
13	Resumen y Conclusiones

Introducción

El presente documento representa el primer resultado intelectual producido a partir del proyecto Erasmus+ “De los principios EQAVET (building blocks - piezas fundamentales) a la calidad real en el ABT (aprendizaje basado en el trabajo) en la empresa – autoevaluación, auditoría y mejora continua” - WBL-Q. El proyecto WBL-Q pretende contribuir de manera significativa a la calidad de los procesos de Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT) (Work-Based Learning- WBL) en los negocios y empresas a lo largo de Europa, estableciendo un listado válido, relevante y fiable de indicadores de criterios de calidad.

El proyecto WBL-Q ha sido financiado por la Comisión Europea a través del programa Erasmus+ y lo implementan siete socios europeos, que son:

1. Auxilium – Austria (Coordinador del Proyecto)
2. Wirtschaftskammer Steiermark - Austria
3. IHK-Projektgesellschaft - Alemania
4. Start Development Foundation - Hungría
5. Spectrum Research Centre – Irlanda
6. Gospodarska Zbornica Slovenije – Eslovenia
7. Fondo Formacion Euskadi, S.L.L. – España

CONTEXTO DE POLÍTICAS

Las crisis económicas, como la recesión global de 2009 y la actual pandemia del Coronavirus, han cambiado totalmente el aspecto y la forma de la educación y formación en Europa. Debido a estas crisis, la mano de obra se ha visto obligada a adaptarse y agilizarse de un día para otro. El aprendizaje basado en el trabajo es una parte fundamental del sistema de Educación y Formación Profesional (EFP) en Europa, ya que ofrece al alumnado oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos en un entorno basado en el trabajo.

EFPI Y EFPC

Tradicionalmente, quienes cursan Educación y Formación Profesional Inicial (EFPI) son individuos que no han iniciado una carrera. La EFPI es una opción popular entre las personas jóvenes de entre 15 y 19 años de edad, con aproximadamente un 50% de la población de esta edad participando en la misma anualmente. Sin embargo, recientemente, se ha producido un cambio en la actitud hacia la EFPI, de apoyar a estos individuos en el desarrollo de sus habilidades a una edad temprana, hacia una segunda opción, por detrás de la educación terciaria y estudios superiores. La Educación y Formación Profesional Continua (EFPC) se produce una vez que un individuo ha completado su educación o ha iniciado su carrera profesional y está activo dentro del mercado laboral. Para garantizar que los y las trabajadoras tengan las habilidades necesarias para las necesidades del mercado laboral en continuo cambio, la EFPC ofrece oportunidades para un desarrollo profesional continuo a través del reciclaje y la mejora de las cualificaciones profesionales

La educación y formación profesional evoluciona y se adapta continuamente en toda Europa. Algunos de los elementos más importantes de la EFP en Europa se pueden observar en la siguiente tabla:

- | | |
|-----------------|--|
| Austria | <ul style="list-style-type: none">• Está en funcionamiento un Sistema de EFP dual, con 110.000 alumnos/as que inician la EFP anualmente.• Aproximadamente un 80% de la EFP se imparte en entornos basados en el trabajo.• El Acta de Educación y Formación Profesional (1969) ha establecido una base legal y un marco para la EFP.• Debido al aumento de la competencia y retos globales, muchas organizaciones se han visto obligadas a suspender su oferta de aprendizaje basado en el trabajo. |
| Alemania | <ul style="list-style-type: none">• Sistema de EFP dual, que elige un 50% de las personas jóvenes en Alemania.• El aprendizaje se produce en dos ubicaciones – la empresa y el centro de formación profesional. Esto significa que el alumnado y los/as aprendices son empleados/as y estudiantes a la vez (EFP dual).• La experiencia de la plantilla formadora en el centro de EFP y de los formadores/as certificados y cualificados en la empresa desempeña un papel fundamental en la garantía de la calidad de la formación dual.• La oferta de EFP está muy regulada por el Ministerio Federal Alemán de Educación e Investigación en el Acta de Formación Profesional (BBiG).• Un examen final desempeñado por las cámaras completa la formación en prácticas. |
| Hungría | <ul style="list-style-type: none">• El Acta LXXX de 2019 sobre la Educación y Formación Profesional está produciendo un cambio en la oferta de EFP.• La Estrategia 4.0 de Formación Profesional pretende introducir sistemas de gestión de calidad que utilicen los principios EQAVET.• Existen apoyos adicionales para las personas que participan en la EFP, en forma de ayudas monetarias. |
| Irlanda | <ul style="list-style-type: none">• Existe una larga tradición de aprendizaje en prácticas como forma de ABT en Irlanda.• Sólo el 2% de las personas que abandonan la escuela siguen el ABT como ruta, con un total de 12.849 alumnos/as en prácticas en 2017.• En 2020, el gobierno Irlandés ha pretendido cambiar radicalmente la percepción del WBL ofreciendo 35.000 cursos adicionales en educación superior para apoyar a las necesidades y cambios del mercado laboral.• Se han ofrecido beneficios monetarios a las organizaciones para incentivar la acogida de alumnado de WBL en 2020 y 2021. |

- Eslovenia**
- Sistema de EFP dual en funcionamiento desde 1996.
 - Existen responsabilidades compartidas por los resultados del aprendizaje entre el mercado laboral, el alumnado y los proveedores de educación y formación.
 - El 50% del aprendizaje se ofrece en la empresa y al menos un 40% lo ofrecen proveedores de educación y formación profesional. El equilibrio se divide entre las dos partes.
 - Un catálogo para la formación práctica y un plan de aprendizaje ayudan a la planificación e implantación del ABT.
- España**
- El concepto de ABT hace referencia a la fase de formación práctica en la empresa que el alumnado debe desempeñar tras haber finalizado sus estudios de EFP: EFPI y EFPC (que incluyen la formación dual).
 - Existen dos contratos principales (dentro de la EFPC), que apoyan el desarrollo de las personas jóvenes en España: se trata del Contrato de la Formación y el Aprendizaje y Contrato en Prácticas.
 - Aproximadamente hubo 244.400 estudiantes implicados en el ABT en 2015, bajo estos dos contratos.
 - Existe una controversia sobre el uso correcto y adecuado de estos contratos.
 - En la EFPI, el ABT ofrece al alumnado una formación en prácticas de 400 horas de duración.

¿QUÉ ASUNTOS SE TRATAN?

Aunque existen miles de opciones disponibles para el alumnado de educación y formación profesional en Europa, la interpretación de lo que es el ABT de calidad es distinto según los países, regiones, sistemas y empresas en Europa. Se debe destacar que se han hecho diversos intentos de publicar directrices para desarrollar y mejorar la calidad del ABT, como la Garantía de Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET). Sin embargo, en la actualidad existen carencias en el esfuerzo por implantar estas directrices en la vida real de las empresas y las prácticas de gestión de recursos humanos.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Con el fin de mejorar significativamente la calidad de los procesos de aprendizaje basado en el trabajo en las empresas en Europa, los socios del consorcio se han propuesto un objetivo principal de investigación:

“Identificar criterios de calidad relevantes y factibles en los procesos de aprendizaje basado en el trabajo.”

Entre diciembre de 2020 y marzo de 2021, los miembros del consorcio han realizado investigaciones documentales y de campo, con el objetivo de identificar la oferta actual de EFP en Europa. Se realizó una serie de entrevistas presenciales, telefónicas y online, además de un cuestionario online, que fueron entregadas a personas implicadas en los sistemas de ABT, que incluyen: propietarios de empresas, profesionales de RRHH, personas responsables de ABT, proveedores de EFP, tutores de EFP, estudiantes de EFP.

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Con el fin de identificar los criterios de calidad relevantes y factibles necesarios para apoyar mejoras significativas de la calidad en procesos de aprendizaje basado en el trabajo en empresas, todos los socios del proyecto WBL-Q realizaron una serie de entrevistas. Se contactó con un total de 31 agentes implicados en el aprendizaje basado en el trabajo en Europa, entre diciembre de 2020 y enero de 2021, a través de métodos telefónicos tradicionales y de herramientas de comunicación online. La mayoría de las personas entrevistadas estaban implicadas en la gestión del ABT, bien por ser propietarios de negocios, responsables de ABT en organizaciones o trabajadores de recursos humanos, o bien eran estudiantes que participaban en el ABT. La distribución de las personas entrevistadas se puede observar en la tabla siguiente:

Tabla 1: Distribución detallada del perfil de las personas entrevistadas:

	Propietario/a negocio / responsable ABT / Profesional RRHH	Estudiante	Experto/a ABT / Profesional EFP / Consultor/a EFP	Responsable EFP	Responsable Desarrollo Plantilla / Formación en prácticas / Responsable Formación	Total
Austria	2	2	1	0	0	5
Alemania	1	2	1	1	1	6
Hungría	2	2	1	0	0	5
Irlanda	2	1	2	0	0	5
España	2	2	1	0	0	5
Eslovenia	1	2	1	0	1	5
Total	10	11	7	1	2	31

PRINCIPALES HALLAZGOS:

Las entrevistas destacaron una serie de desafíos que se aprecian dentro de los procedimientos ABT en la actualidad, en áreas que incluyen comunicación; conexión; incentivos; inversión y selección.

A lo largo del proceso, las personas entrevistadas destacaron que las empresas se enfrentan con obstáculos a la selección del alumnado adecuado para el ABT. A menudo, existe poca comunicación entre el alumnado de ABT, los proveedores de ABT y las instituciones de EFP, que pueden provocar una falta de adaptación de las habilidades por parte de las personas candidatas y que las empresas reciban candidatos sin experiencia y/o ineficaces. Esto, con frecuencia, se suma a un problema de imagen atribuido a la EFP y el aprendizaje basado en el trabajo que existe en la actualidad en Europa: y es que a menudo la EFP se considera como una “segunda opción” en lugar de una oportunidad de crecimiento y desarrollo como la educación superior. Para afrontar estos retos, las personas entrevistadas destacaron que se necesita una mejor conexión y relación entre las escuelas de formación profesional y la empresa que ofrece el ABT, que podría ofrecer oportunidades de mejora del desempeño del alumnado a través de varias matrices de desempeño.



Otro factor a añadir a los retos a los que se enfrentan las empresas al implantar el ABT fue el problema intergeneracional, de acuerdo con las personas entrevistadas. Debido a los distintos grupos generacionales dentro de las empresas, se dan obstáculos en términos de estilos de aprendizaje y comunicación y prácticas entre los y las trabajadoras y las personas candidatas del ABT más jóvenes. Este problema se exagera aún más debido a variaciones significativas en los sistemas de gestión de calidad en vigor en las empresas y organizaciones con diferente tamaño: las organizaciones mayores, potencialmente gestionan el sistema de ABT mejor que las empresas privadas más pequeñas.

Para superar los riesgos y obstáculos presentes en la actualidad, existe una necesidad acuciante de invertir fuertemente en ABT, especialmente para hacerlo más atractivo y que las empresas se impliquen en él. Las personas entrevistadas sugirieron que mediante incentivos financieros, las empresas estarían más interesadas en participar en programas de ABT y ofrecer colocaciones. Otras medidas, como incentivar el desarrollo profesional continuo de todos los agentes, incluyendo a los y las profesionales de la EFP y el personal de la empresa, podrían hacer que las empresas estuvieran más dispuestas a participar, ya que estos agentes tendrían las habilidades y conocimientos necesarios para impartir con éxito los programas de ABT.

Por último, todas las personas entrevistadas fueron informadas de que “como parte del proyecto, estamos desarrollando una herramienta online para apoyar a los agentes del ABT a gestionar el proceso ABT”. Aunque se expresaron algunas reservas relativas al índice de adopción de la herramienta WBL-Q, se consideró un desarrollo positivo y un paso en la dirección adecuada para afrontar las carencias en los sistemas de gestión de calidad del ABT.

RESULTADOS DEL ESTUDIO:

lista de criterios de calidad ponderada para medir la calidad del ABT en las empresas

Para apoyar el desarrollo de una herramienta de autoevaluación online que se pueda utilizar para medir la calidad de los sistemas de ABT en las empresas y organizaciones, el consorcio WBL-Q ha desarrollado un cuestionario que utiliza dos marcos de referencia, la norma ISO para la Gestión de Calidad y las Piezas Fundamentales de EQAVET. El cuestionario reúne los elementos ISO: Planificar, Hacer, Comprobar y Actuar, con cinco elementos de las Piezas Fundamentales de EQAVET: Gestión, Cultura y Liderazgo; Gestión de Calidad; Apoyo de la Plantilla y el Alumnado; Autoevaluación e Implicación de los Agentes.

El cuestionario constaba de 51 preguntas y permitió al consorcio de WBL-Q recopilar valiosa información acerca de los indicadores de calidad clave sobre los cuales se debería diseñar la herramienta de autoevaluación, y la opinión de agentes sobre la asignación de un peso relevante a los indicadores, según sus experiencias en las prácticas de aprendizaje basadas en el trabajo. El cuestionario online de WBL-Q fue realizado por 300 personas entrevistadas en seis países europeos. La siguiente tabla muestra la distribución de respuestas por país socio:

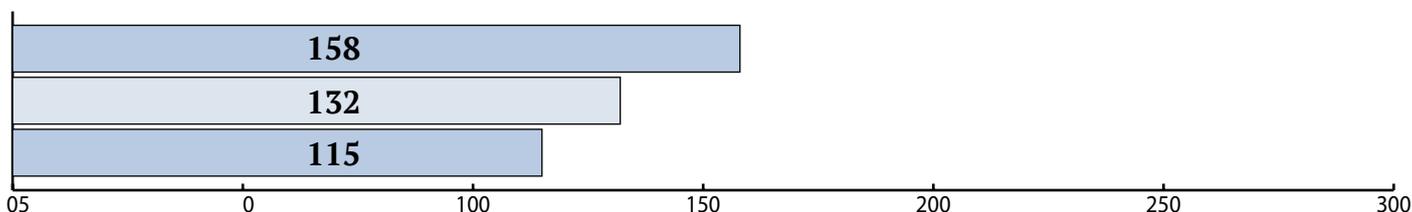
País	Propietarios/as de Negocio (etc.)	Proveedores de EFP	Estudiantes
Austria	42	6	4
Germany	23	9	15
Hungary	28	9	11
Ireland	26	15	9
Slovenia	31	16	4
Spain	19	28	5
Total	169	83	48

Tabla 2: Distribución Detallada del perfil de personas encuestadas por país.

El cuestionario estaba dividido en cuatro secciones principales: Planificar, Hacer, Comprobar y Actuar, con 12 indicadores principales identificados como relevantes para el diseño de la herramienta de Autoevaluación.

Indicadores clave para Planificar:

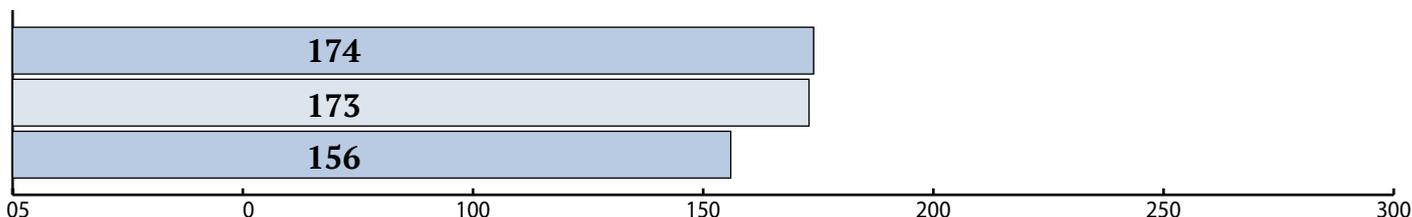
La sección PLANIFICAR presentó una serie de posibles indicadores de calidad que se podrían utilizar para medir la contribución de la Cultura de Gestión y Liderazgo y la Gestión de la Calidad al ABT. Los tres indicadores más importantes señalados por las personas que respondieron al cuestionario: **(1)** “Compromiso con el ABT a nivel de altos cargos (declaración de intenciones)” – 158 respuestas; **(2)** “Las Funciones, responsabilidades y autoridad están claramente definidas” – 132 respuestas; y **(3)** “Recursos destinados a facilitar el ABT” – 115 respuestas.



Estos resultados muestran que existe una urgente y apremiante necesidad de que los altos mandos se comprometan con su responsabilidad como proveedores de ABT en las organizaciones. Existe la obligación para los superiores de garantizar que el ABT se incluya firmemente en las políticas y objetivos estratégicos de las empresas y que se valore como un recurso para la gestión del talento. Aunque actualmente existen dificultades debido a que las funciones, responsabilidades y autoridad no están bien definidas, los recursos se deben dirigir hacia la facilitación global del ABT dentro de las empresas.

Indicadores clave para Hacer:

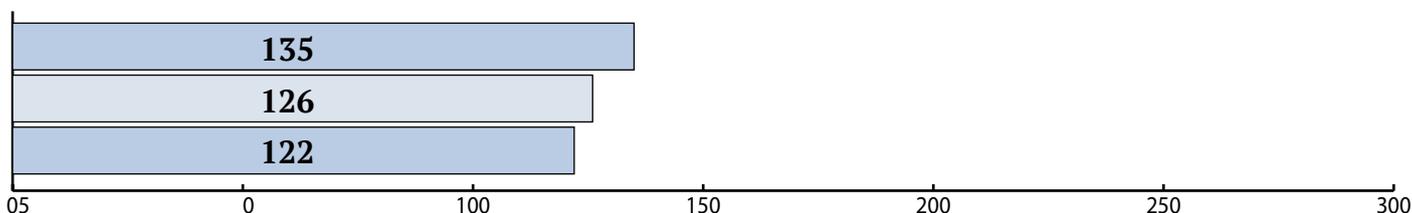
La sección HACER presentó una serie de indicadores de calidad que se podrían utilizar para medir la contribución de la Plantilla de Apoyo y el Alumnado al ABT. Los tres indicadores más importantes destacados por las personas entrevistadas con el cuestionario fueron: **(1)** “Se establecen requisitos de Salud y Seguridad Ocupacional” – 174 respuestas; **(2)** “Los supervisores/as de ABT están formados y tienen experiencia” – 173 respuestas; y **(3)** “Exposición a experiencias de trabajo reales durante el ABT” – 156 respuestas.



La función de la plantilla de apoyo y el alumnado en el proceso de ABT no se puede desestimar, especialmente en el actual ambiente económico en el que nos encontramos. Desde el inicio de la pandemia de Coronavirus, la salud y seguridad han estado en el punto de mira de la consideración por parte de las empresas, por esto, junto con los requisitos legales existentes de seguridad en el puesto de trabajo, no es una sorpresa que el principal indicador en esta dimensión sea garantizar que se establezcan normas de Salud y Seguridad. Además, ofreciendo oportunidades de formación en desarrollo profesional continuo a la plantilla, se pueden mitigar los riesgos laborales.

Indicadores clave para Comprobar:

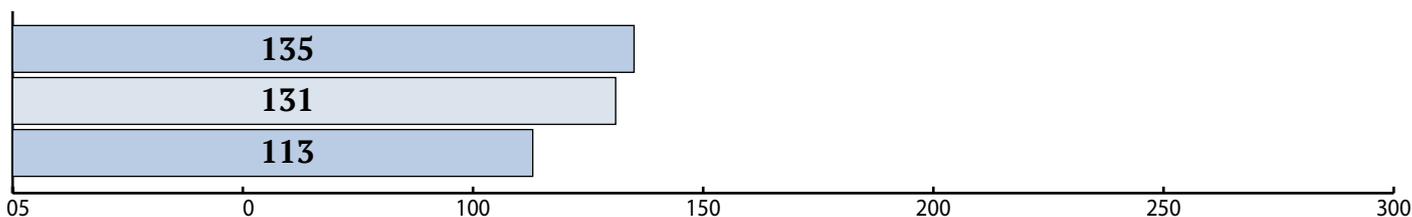
La sección Comprobar presentó una serie de posibles indicadores de calidad que se podrían utilizar para medir la contribución de la Autoevaluación al ABT. Los tres indicadores más importantes de esta sección fueron: **(1)** “Se establecen Comunicación Interna y bucles de Feedback” – 135 respuestas; **(2)** “Se monitorizan y miden regularmente los niveles de satisfacción bien por parte de la empresa o por el alumnado y la institución de EFP” – 126 respuestas, y **(3)** “Se determinan y ponen en marcha oportunidades de mejora” – 122 respuestas.



Como se destaca en las entrevistas, la comunicación sigue siendo un reto en los procesos de ABT. Los protocolos de comunicación ineficaces presentes en las empresas dificultan la capacidad de ofrecer feedback tanto internamente como externamente. Teniendo esto en cuenta, es imprescindible que se decida sobre las metas para permitir tanto al alumnado como al proveedor de ABT auto examinar sus propias habilidades con el fin de seguir ofreciendo colocaciones y experiencias de aprendizaje basado en el trabajo eficaces y de alta calidad.

Indicadores clave para Actuar:

La dimensión final del cuestionario WBL-Q era “Actuar”, que presentó una serie de posibles indicadores de calidad que deberían utilizarse para medir la contribución de Implicar a Agentes en el ABT. Los tres indicadores más importantes en esta sección fueron: **(1)** “Comunicación estructurada entre la empresa y el proveedor de EFP – feedback, resolución de problemas, etc.” – 135 respuestas; **(2)** “Relación entre la empresa y el Proveedor de EFP establecida” – 131 respuestas; y **(3)** “Oportunidades de mejora determinadas y en marcha” – 113 respuestas.



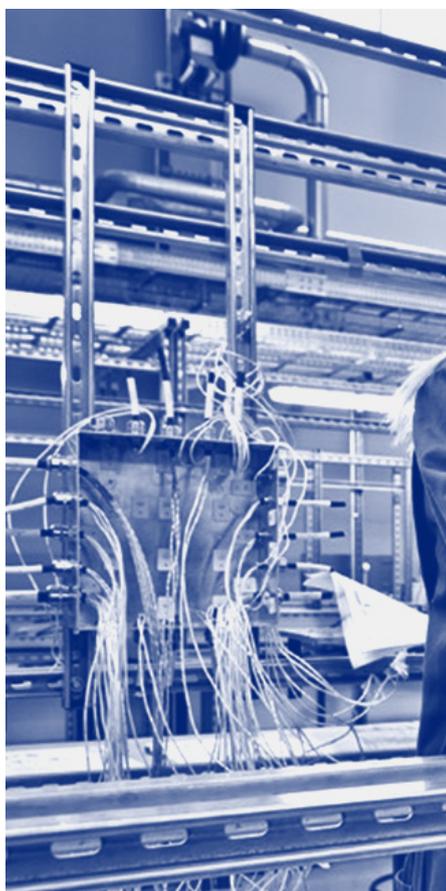
Con el fin de continuar ofreciendo el ABT de calidad en Europa, estos resultados destacan la importancia de construir y mantener el entendimiento y comunicación con todos los agentes implicados en el ABT. A través de la comunicación exitosa, se espera que se puedan identificar, determinar y poner en marcha oportunidades de mejora. El objetivo de la Herramienta de Autoevaluación de WBL-Q es apoyar este proceso de manera considerable.

DEDUCCIONES Y RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN Y PRUEBA DE ESTRÉS, ADEMÁS DEL MANUAL PARA EL ABT RESPONSABLE

Los principales hallazgos en la investigación llevada a cabo por el consorcio WBL-Q destacan que, sobre todo, hay muchas similitudes en cuanto a la herramienta que debería utilizarse para evaluar la calidad de las prácticas de aprendizaje basado en el trabajo en empresas y organizaciones. Las personas entrevistadas y los participantes en la investigación de todos los países asociados, están totalmente de acuerdo en que la herramienta deberá estar disponible tanto online como fuera de conexión, especialmente en Irlanda, ya que existen problemas para las personas que trabajan en áreas rurales, tener acceso a banda ancha de calidad. Esto representó el 66% de las personas entrevistadas en todos los países que votaron a favor de disponer de la herramienta tanto en línea como sin conexión. La segunda respuesta más popular, con 83 respuestas (27%) fue la versión *únicamente online*. El resultado menos deseado por las personas entrevistadas fue *la versión únicamente sin conexión*, con 10 respuestas.

Además, los resultados del cuestionario destacaron que los socios desearían ver elementos comunes en la herramienta de autoevaluación, que incluyan:

- Funcionamiento como aplicación móvil
- Tener capacidad de personalización
- La capacidad de poder descargar sus resultados
- La capacidad de poder recibir recomendaciones específicas de la app.



Los elementos menos deseables fueron: el sistema de clasificación, una función para la colaboración y para ofrecer resultados.

Con el fin de garantizar un uso sostenible de la herramienta de autoevaluación y prueba de estrés, la investigación realizada recomendaba que la herramienta de WBL-Q no debería requerir tiempo, inversión o recursos adicionales de las empresas. Este elemento se vio reforzado a lo largo de las entrevistas realizadas. Es importante considerar que puede que algunas empresas no utilicen esta herramienta a menos que sea obligatoria la participación, por ello, los beneficios de la herramienta deben de ser muy bien “vendidos” a estas empresas. Serán necesarios los testimonios de los que la han adoptado pronto para apoyar la explotación de la herramienta en el futuro. Sin embargo, es de vital importancia garantizar que los contenidos de la herramienta sean relevantes para los procesos de RRHH típicos de las empresas, fáciles de aplicar, aplicables a todas las empresas (independientemente del tamaño o sector) y que cumplan el reglamento general de protección de datos (RGPD).

A través de las entrevistas, surge frecuentemente el problema del emparejamiento exitoso entre empresas y candidatos/as. Para examinar la habilidad de las empresas para tener éxito en futuros esfuerzos, sería interesante incluir una sección en la que las empresas pudieran cargar una parte biográfica en su organización con el fin de atraer con éxito a candidatos/as a su empresa.

Para cumplir con los requisitos del lugar de trabajo, las personas entrevistadas destacaron una preocupación de que las personas mentoras y personas en prácticas no fueran conscientes de los programas del otro. Se deberían proporcionar los itinerarios profesionales a través de esta herramienta online. Además, este problema también incluye que los y las mentoras no sean conscientes de los deberes y tareas de la persona en prácticas. Una sección que incluya documentación útil, como contratos de empleo que las empresas ofrecen, sería útil para aliviar alguna de estas preocupaciones. Una sección final específica por país debería orientar a los mentores/as hacia oportunidades de desarrollo profesional continuo.



RESUMEN Y CONCLUSIONES

Para garantizar altos niveles y calidad en el ABT en Europa, que esté normalizado y sea accesible para todos los agentes implicados en el mismo, todos los países asociados identificaron que los objetivos del proyecto WBL-Q son muy relevantes y necesarios.

Se identificaron tres aspectos fundamentales a través de la investigación que deben tenerse en cuenta si vamos a trabajar para garantizar las oportunidades de un ABT de calidad para personas jóvenes y alumnado de EFPI. En primer lugar, se reconoció a través de la investigación que existe una necesidad apremiante y continua en todos los países socios de que dentro de las empresas haya un compromiso hacia las prácticas de ABT a nivel de los directivos/as. La herramienta de autoevaluación propuesta por el consorcio del proyecto WBL-Q se ha considerado como un mecanismo posiblemente valioso en el que esto se puede lograr, si se adopta y utiliza dentro de las empresas.

En segundo lugar, las personas mentoras y supervisoras del ABT deben estar bien formadas y motivadas con el fin de garantizar que puedan ofrecer oportunidades formativas de alta calidad al alumnado de EFPI y en prácticas. Las preocupaciones intergeneracionales dentro de mercado laboral deberán ser abordadas por los proveedores de ABT para garantizar que el alumnado joven y hábil en tecnología se vea apoyado y mentorizado en sus colocaciones.

Y finalmente, es imprescindible que las empresas y organizaciones anfitrionas estén dotadas de un perfil concreto del alumnado, como el curriculum vitae, para encajarlos bien en el puesto y asignarles tareas y deberes dentro de su conjunto de habilidades que contribuyan a la empresa. Las entrevistas estructuradas y reuniones regulares con el alumnado cuando estén en la empresa mejorarían la calidad global de las prácticas ABT.

Además de la Herramienta de Estrés de WBL-Q, el consorcio del proyecto también desarrollará un manual WBL-Q de acompañamiento a los y las profesionales del ABT y responsables de RRHH para apoyar la implantación de la herramienta y garantizar la calidad en el aprendizaje basado en el trabajo, centrado en la autoevaluación y la mejora continua. El contenido de este manual tomará nota de las recomendaciones de este proceso de investigación y diseñará un recurso que incluirá los siguientes capítulos:

1. Introducción al ABT en el ámbito de la EFP europea
2. Garantía de calidad en el ABT – por qué y cómo
3. Captación de la calidad – criterios de calidad para el aprendizaje basado en el trabajo (ABT)
4. Identificación de carencias y del potencial en los procesos ABT en las empresas
5. Autoevaluación y prueba de estrés para el ABT
6. Casos y ejemplos prácticos del mundo empresarial
7. Documentos, checklists y lectura adicional acerca de la gestión y garantía de calidad en el ABT y más allá.

WBL-

WORK-BASED LEARNING QUALITY