

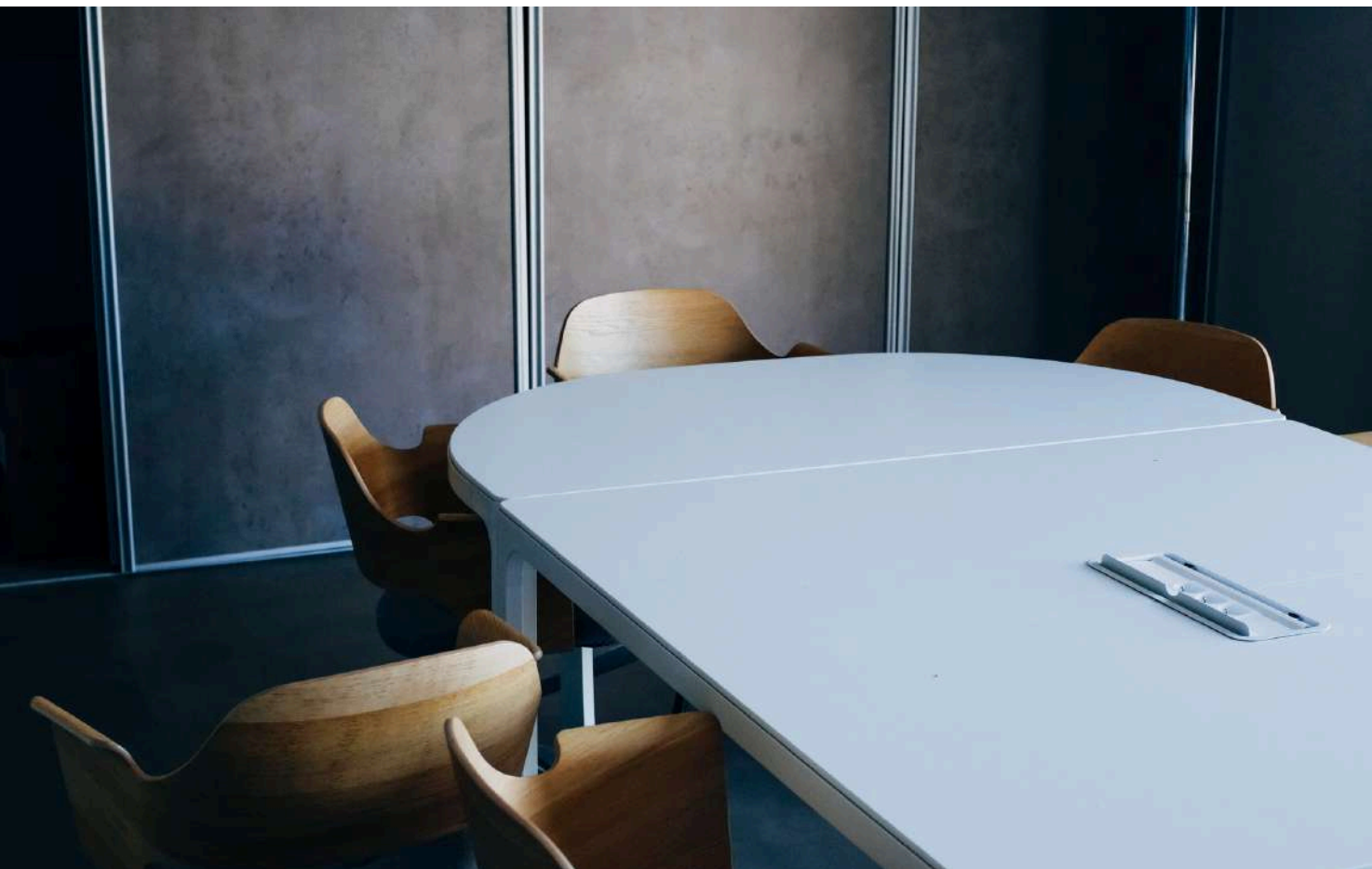
DEIMAN4FINANCE WP2.A1 METODOLOGÍA



Tabla de contenido

Introducción	03
Descripción del proyecto	06
Descripción del objetivo	12
Descripción del curso	15
El responsable de diversidad, equidad e inclusión (DEI)	19
Mejores prácticas para gerentes de DEI	25
Guías de microcredenciales	35
Conclusiones	53





1. Introducción

1.1 Importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión en el sector financiero

En el panorama global actual, caracterizado por rápidos cambios económicos y sociales, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son factores estratégicos para el éxito de cualquier organización, especialmente en el sector financiero. Tradicionalmente percibido como conservador y dominado por modelos de liderazgo homogéneos, el sector financiero reconoce cada vez más el valor de la DEI para abordar los retos del mercado y fomentar la innovación y el crecimiento sostenible.

→ **Diversidad: un recurso para la competitividad**

La diversidad, entendida como una variedad de experiencias, habilidades y antecedentes culturales, permite a las empresas financieras abordar problemas complejos desde múltiples perspectivas. Los equipos diversos han demostrado una mayor capacidad de innovación, mejores procesos de toma de decisiones y una respuesta más eficaz a las necesidades de una clientela cada vez más heterogénea. Por ejemplo, la inclusión de mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidad en los equipos directivos mejora la representatividad de una organización, acercándola a sus clientes y a sus necesidades.

→ **Equidad: una cuestión de justicia y rendimiento**

La equidad garantiza que todas las personas, independientemente de su origen, tengan acceso a oportunidades y recursos adecuados para alcanzar su potencial. En el sector financiero, promover la equidad significa eliminar las barreras que obstaculizan el avance profesional de los talentos infrarrepresentados y garantizar que todos tengan la oportunidad de contribuir al éxito de la organización. Las políticas centradas en la equidad, como los programas de mentoría para grupos desfavorecidos o las iniciativas para reducir la brecha salarial entre géneros, no solo promueven la justicia social, sino que también mejoran la cohesión interna y la productividad.

→ **Inclusión: Crear un entorno de apoyo para todos**

La inclusión consiste en crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y apoyados. En el sector financiero, esto se traduce en políticas y prácticas complementarias que garantizan la participación activa de todos los individuos, independientemente de su género, etnia, etc. orientación sexual o discapacidad. Un entorno inclusivo fomenta el bienestar de los empleados, reduce la rotación y fortalece el compromiso, lo que genera efectos positivos en la rentabilidad y la reputación corporativa..

→ **DEI como palanca para innovación y la sostenibilidad**

La diversidad, la equidad y la inclusión no son solo valores éticos, sino también herramientas para mejorar el rendimiento empresarial y promover la sostenibilidad. Los estudios internacionales han demostrado que las empresas que adoptan políticas de DEI obtienen mejores resultados financieros en comparación con competidores menos exclusivos. Esto sucede porque la DEI mejora la resiliencia organizacional y la capacidad de responder a un mercado global en evolución. En el contexto del sector financiero, la promoción de la DEI también contribuye a garantizar una mayor responsabilidad social y medioambiental, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Las instituciones financieras que adoptan DEI no solo mejoran su impacto social, sino que también se posicionan como líderes del cambio, atrayendo inversores y clientes que buscan la ética y socios responsables

→ **Desafíos y oportunidades**

A pesar de los avances, el sector financiero se enfrenta a importantes retos para aprovechar plenamente el potencial de la DEI. Persisten las barreras culturales, los estereotipos de género y la falta de conciencia sobre la importancia de las políticas inclusivas. Sin embargo, estos retos también representan oportunidades para las empresas que deciden invertir en DEI. Destacar en el mercado, atraer talento y construir una reputación positiva son solo algunas de las ventajas tangibles de adoptar una cultura inclusiva. En conclusión, la diversidad, la equidad y la inclusión no son solo imperativos éticos, sino herramientas fundamentales para el avance del sector financiero. Promoverlas significa crear organizaciones más resilientes e innovadoras, preparadas para afrontar los retos de un mundo cada vez más complejo e interconectado.



2. Descripción del proyecto

2.1 Estructura, contexto y objetivos del proyecto

El proyecto DEIMAN4FINANCE, acrónimo de Diversidad, Equidad e Inclusión como Activo en el Sector Financiero, es una iniciativa innovadora financiada por el programa Erasmus+ Key Action 2. Se puso en marcha el 1 de diciembre de 2024 y tendrá una duración de 24 meses, hasta el 30 de noviembre de 2026. El proyecto tiene como objetivo abordar estratégicamente los retos que plantea la falta de inclusión y diversidad en el sector financiero, centrándose en la adaptación de la educación y formación profesional (EFP) para satisfacer las necesidades de un mercado laboral en constante evolución.

La estructura del proyecto está diseñada para abordar de manera sistemática las necesidades de formación de los trabajadores y los estudiantes mediante la integración de los principios de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en un contexto sectorial específico. El enfoque busca salvar la brecha entre las habilidades que requiere el sector financiero y la preparación que ofrecen los programas tradicionales de formación profesional, proporcionando soluciones innovadoras, flexibles y accesibles.

→ **2.2 Objetivo y ámbitos de aplicación del proyecto DEIMAN4FINANCE**

El objetivo principal del proyecto es promover la integración de la diversidad y la inclusión como activos estratégicos para el sector financiero. Esto se logrará mediante el desarrollo de módulos de formación innovadores y la introducción de una nueva función profesional: el gestor de diversidad, equidad e inclusión (DEIMAN). Esta función será fundamental para fomentar la adopción de prácticas inclusivas dentro de las organizaciones, contribuyendo a la creación de entornos de trabajo más justos y respetuosos.

Áreas de aplicación del proyecto:

- **Formación Profesional (FP):** Adaptar los programas de formación a las necesidades de un sector en el que la innovación y la capacidad de atraer talento diverso son esenciales.
- **Sector financiero:** Promover cambios culturales y operativos dentro de las empresas, fomentando la adopción de políticas inclusivas e innovadoras.
- **Inclusión social:** Ofrecer oportunidades de formación a grupos infrarrepresentados, como las mujeres, los migrantes y las personas con discapacidad, mejorando así su acceso al mercado laboral.

→ **2.2.1 El papel estratégico de la formación profesional y las microcredenciales**

La formación profesional (FP) es el núcleo del proyecto DEIMAN4FINANCE y constituye un vehículo fundamental para abordar las necesidades del mercado laboral. Mediante la creación de módulos de formación flexibles y centrados en el alumno, el proyecto tiene como objetivo:

- Ofrecer itinerarios de aprendizaje personalizados que tengan en cuenta las diversas necesidades de los participantes.
- Integrar el uso de microcredenciales, una herramienta innovadora para certificar habilidades específicas en áreas clave como la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Las microcredenciales, alineadas con marcos europeos como el EQF y el ECVET, permiten el reconocimiento formal de las competencias adquiridas a través de experiencias de aprendizaje breves y modulares. Esta flexibilidad permite que el proyecto llegue a un público amplio, incluyendo trabajadores que buscan reciclarse, estudiantes y profesionales del sector financiero.



2. Objetivos específicos: Adaptar la formación profesional a las necesidades del sector financiero.

Para responder a las exigencias de un sector en constante evolución, el proyecto se propone alcanzar los siguientes objetivos específicos:

1. Adaptación de la EFP a las necesidades del mercado:

- Desarrollar programas de formación a medida que reflejen las habilidades requeridas en el sector financiero, como la gestión de la diversidad y la capacidad de trabajar en entornos multiculturales.
- Crear la nueva función profesional de gestor de DEI, esencial para orientar a las empresas en la implementación de políticas inclusivas

2. Flexibilidad e innovación:

- Diseñar módulos de formación flexibles y centrados en el alumno, accesibles a una amplia gama de participantes, incluidas las personas con necesidades específicas.
- Integrar metodologías de aprendizaje innovadoras, como plataformas digitales interactivas y herramientas de microcredenciales, para mejorar la participación y la relevancia del contenido formativo.



3. Promoción de la inclusión y la equidad:

- Proporcionar recursos específicos y certificaciones para validar las habilidades relacionadas con la diversidad, equidad e inclusión (DEI), mejorando el acceso al mercado laboral para los grupos infrarrepresentados.
- Sensibilizar al sector financiero sobre la importancia de adoptar prácticas inclusivas como palanca para mejorar la competitividad empresarial.

4. Impacto social y sostenibilidad:

- Contribuir a crear un sector financiero más justo e inclusivo reduciendo las barreras de entrada y promoviendo la diversidad como valor añadido.
- Asegurarse de que las soluciones desarrolladas sean escalables y se integren en los sistemas de formación profesional de los países socios para lograr un impacto duradero y sostenible.

3. Descripción del objetivo



El proyecto DEIMAN4FINANCE no es solo una iniciativa de formación, sino una respuesta estratégica a los retos del sector financiero, que sirve de modelo para promover la inclusión y la innovación en la educación y el mercado laboral. El proyecto DEIMAN4FINANCE se diseñó basándose en un análisis exhaustivo de las necesidades realizado durante su fase de planificación. Este análisis puso de relieve la necesidad de establecer un perfil común de gestor de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en toda la Unión Europea. Dada la creciente importancia de la DEI en el sector financiero, se ha hecho evidente que es necesario dirigirse a grupos específicos para garantizar el impacto y la sostenibilidad a largo plazo del proyecto.

Grupo destinatario directo

Los principales beneficiarios de DEIMAN4FINANCE son personas que ya trabajan en el sector financiero y necesitan formación especializada en diversidad, equidad e inclusión. Más concretamente, el proyecto está dirigido a:

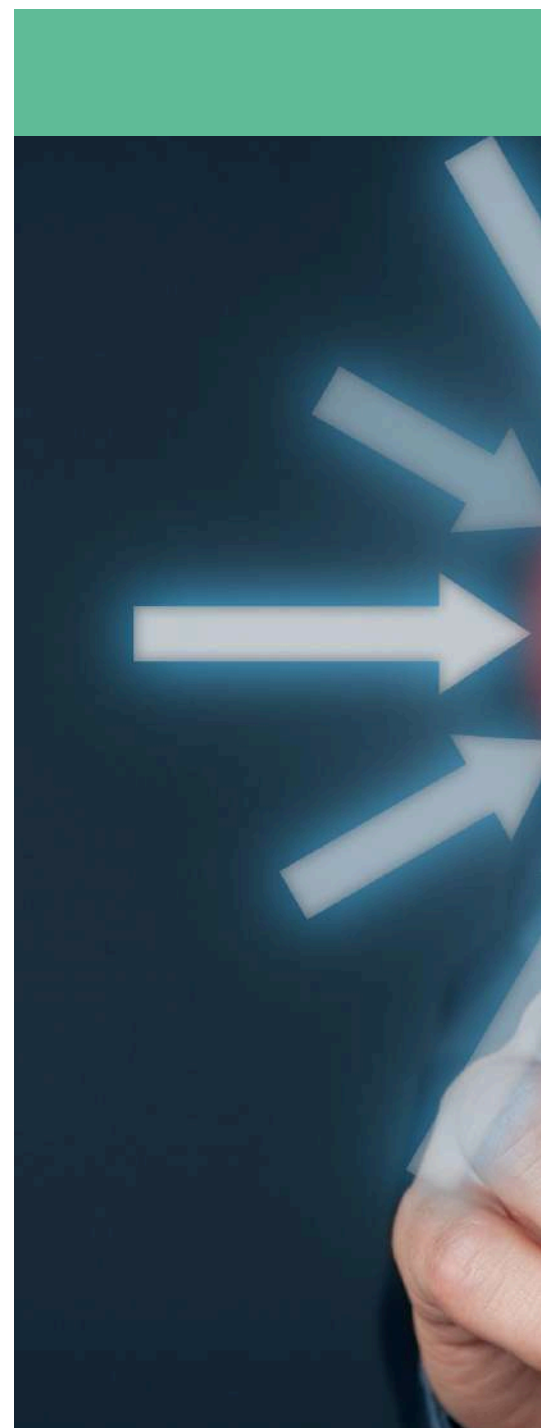
- **Estudiantes de formación profesional continua (FP):** Profesionales que ocupan puestos de dirección intermedia en instituciones financieras o empresas relacionadas con la gestión de activos. Estas personas desempeñan un papel crucial en la configuración de las políticas corporativas y en la influencia de la cultura laboral. Proporcionarles un programa de formación estructurado en materia de DEI les permitirá fomentar entornos inclusivos y aplicar estrategias de DEI dentro de sus organizaciones.

- **Organizaciones de formación profesional en finanzas:** Instituciones y proveedores de formación que ofrecen cursos de desarrollo profesional en finanzas. Al integrar los principios de DEI en sus planes de estudios, estas organizaciones ayudarán a dotar a los profesionales financieros de las competencias necesarias para gestionar la diversidad de forma eficaz y promover prácticas empresariales inclusivas.

Grupo destinatario indirecto

Si bien los beneficiarios directos recibirán formación específica, el impacto indirecto del proyecto se extiende a una gama más amplia de partes interesadas que pueden beneficiarse de la integración de una función estandarizada de gestor de DEI. Entre ellas se incluyen:

- **Empresas financieras:** Empresas que operan en el sector financiero y cuyo objetivo es mejorar sus estrategias de responsabilidad social corporativa (RSC) y crear plantillas más inclusivas.
- **Sociedades de gestión de activos:** Organizaciones que gestionan inversiones y carteras financieras, en las que los procesos de toma de decisiones inclusivos pueden dar lugar a estrategias financieras más sostenibles y éticas.
- **Bancos e instituciones financieras:** actores clave de la economía global que deben garantizar el cumplimiento de las normativas DEI y mejorar sus iniciativas de inclusión para mejorar tanto la cultura interna como las relaciones con los clientes.




- **Organizaciones sin ánimo de lucro:** Entidades que colaboran con instituciones financieras en iniciativas que fomentan la diversidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades. Estas organizaciones pueden ser aliados valiosos en la promoción de políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y en el apoyo a grupos marginados para acceder a servicios financieros.

Al dirigirse tanto a grupos objetivo directos como indirectos, DEIMAN4FINANCE aspira a generar un impacto integral en el sector financiero. El proyecto tiene como objetivo reducir la brecha existente entre la carencia de formación estandarizada en DEI y la creciente demanda de liderazgo inclusivo en las instituciones financieras. A través de programas educativos específicos, la participación de las partes interesadas y el desarrollo de un perfil de Gestor de DEI, el proyecto contribuirá a que el sector financiero europeo sea más equitativo, inclusivo y socialmente responsable.



4. Descripción del programa



El proyecto DEIMAN4FINANCE se organiza en torno a un programa de formación innovador y flexible, diseñado para atender las necesidades cambiantes del sector financiero, al tiempo que promueve la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). El curso se divide en módulos, lo que permite a los estudiantes adquirir progresivamente las competencias necesarias, adaptando sus itinerarios de aprendizaje a su trayectoria y aspiraciones profesionales. Además, el enfoque formativo se fundamenta en la flexibilidad y la personalización, garantizando la accesibilidad a una amplia gama de participantes, desde directivos intermedios de instituciones financieras hasta aquellos que buscan oportunidades de formación continua en gestión de activos y áreas relacionadas.

4.1 Estructura modular del programa

El curso de formación DEIMAN4FINANCE se organiza en módulos temáticos, cada uno enfocado en un aspecto particular de la gestión de la DEI en el ámbito financiero. Este enfoque modular asegura un aprendizaje gradual, permitiendo a los participantes adquirir una comprensión profunda de los conceptos de la DEI y aplicarlos a contextos financieros concretos.

Cada módulo comprende:

- **Fundamentos teóricos:** Ofrecer una base conceptual robusta sobre los principios DEI, la normativa pertinente y las mejores prácticas en las instituciones financieras.

- **Estudios de caso y aplicaciones prácticas:** Proporciona información sobre la exitosa implementación de estrategias DEI en diversas organizaciones financieras.
- **Microcredenciales y Validación de Competencias:** Certifican competencias específicas adquiridas en cada módulo, lo que permite a los estudiantes acumular cualificaciones reconocidas que se alinean con marcos europeos como el EQF y el ECVET.

Este formato estructurado y flexible permite a los participantes interactuar con el material de capacitación a su propio ritmo, al tiempo que asegura el desarrollo de un conjunto integral de habilidades aplicables a sus funciones profesionales. La incorporación de herramientas digitales facilita la accesibilidad del curso, permitiendo a los alumnos interactuar con el contenido de manera dinámica y atractiva.

4.2 Enfoque flexible y individualizado **formativo: aprendizaje**

Uno de los principios fundamentales de DEIMAN4FINANCE es su enfoque centrado en el estudiante, que prioriza la flexibilidad y los itinerarios de aprendizaje individualizados.



Considerando los diversos antecedentes de los participantes, que abarcan desde profesionales del ámbito financiero hasta estudiantes de formación profesional, el curso ha sido concebido para ajustarse a distintos estilos de aprendizaje, horarios y requerimientos profesionales.

Enfoque de aprendizaje híbrido

Se anticipa que la capacitación se llevará a cabo mediante un modelo de aprendizaje combinado, integrando:

1

Aprendizaje en línea: proporcionamos módulos autoguiados, contenido interactivo y conferencias grabadas para asegurar la accesibilidad a profesionales con agendas ocupadas.

2

Talleres presenciales y sesiones de aprendizaje colaborativo: Ofrecer oportunidades para que los participantes se involucren en debates, ejercicios de simulación y proyectos grupales enfocados en la implementación de DEI en instituciones financieras.

3

Programas de tutoría y coaching: vinculamos a los estudiantes con profesionales experimentados en DEI que pueden proporcionar orientación y conocimientos prácticos sobre la implementación de estrategias de DEI.

Enfoque de aprendizaje híbrido

Para aumentar el compromiso y la relevancia, el programa de formación incluye:

1

Tecnologías de aprendizaje adaptativo: permiten a los participantes personalizar su experiencia según sus conocimientos previos y sus intereses profesionales.

2

Evaluación centrada en competencias: valoración de los estudiantes mediante tareas prácticas, ejercicios situacionales y la elaboración de proyectos del mundo real.

3

Aplicaciones específicas de la industria: asegurar que las estrategias DEI estén contextualizadas en el sector financiero, permitiendo que la capacitación sea inmediatamente aplicable en el entorno laboral.

Al incorporar aprendizaje modular, metodologías combinadas y personalización, el curso DEIMAN4FINANCE proporciona una experiencia formativa integral y práctica que capacita a los profesionales financieros para convertirse en líderes en diversidad, equidad e inclusión. El programa no solo fortalece las habilidades individuales, sino que también impulsa la transformación organizacional, asegurando que las instituciones financieras de toda Europa integren los principios de DEI en sus estrategias corporativas.

5. El Director de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

El/La Gerente de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es un profesional estratégico e interdisciplinario dentro de una organización, responsable de desarrollar, implementar y supervisar estrategias que fomenten la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los niveles organizativos. La relevancia de este rol radica en la habilidad para comprender las dinámicas sociales y culturales en el entorno laboral, identificar áreas de mejora y elaborar planes de acción concretos para integrar los principios de DEI en las prácticas operativas.

Un gerente de DEI eficaz debe trabajar en colaboración con diversos departamentos de la organización, incluidos recursos humanos, marketing, operaciones y liderazgo ejecutivo, para asegurar que las políticas de DEI se integren en todas las áreas de la entidad.



Competencias esenciales del Gerente DEI

1

Conocimiento exhaustivo de temas de DEI: Un gerente de DEI debe poseer una comprensión profunda de los desafíos asociados con la diversidad, la inclusión y la equidad, tanto en el ámbito empresarial como en el social. Esto abarca el entendimiento de los sesgos inconscientes, las desigualdades sistémicas y las estrategias para superar estas barreras.

2

Habilidades de comunicación efectivas: Una comunicación clara, empática y precisa es fundamental para crear conciencia e involucrar a todos los niveles de la organización, promoviendo el diálogo sobre cuestiones delicadas y complejas como la diversidad y la inclusión.

3

Habilidades analíticas: El gerente de DEI debe reunir, analizar e interpretar datos para evaluar el impacto de las políticas de DEI, identificar deficiencias y medir el avance en relación con los objetivos establecidos.

4

Liderazgo y gestión del cambio: Guiar la organización a través de la transformación cultural exige competencias de liderazgo, resiliencia y una visión estratégica que armonice la innovación con las necesidades organizativas.



5.2 Objetivos del Gerente de DEI en la Fomento de Prácticas Inclusivas

El Gerente de DEI se dedica a fomentar un ambiente laboral en el que cada individuo se sienta valorado, respetado y respaldado para alcanzar su máximo potencial. Los objetivos principales incluyen:

→ 1. Desarrollo e implementación de estrategias de diversidad, equidad e inclusión.

El Gerente de DEI es responsable de desarrollar planes de acción que integren la diversidad, la equidad y la inclusión en las operaciones cotidianas de la empresa. Estas estrategias deben ajustarse a las transformaciones del mercado y a las necesidades particulares de la organización. Asimismo, el Gerente de DEI debe asegurar mecanismos que faciliten la participación de todos los empleados y miembros del personal en la definición de la hoja de ruta estratégica hacia la inclusión.

→ 2. Concienciación y formación del personal

A través de talleres, sesiones de formación y campañas de sensibilización, el Gerente DEI instruye a los empleados y líderes de la empresa sobre las ventajas de la diversidad, al mismo tiempo que disminuye los estereotipos y prejuicios.





→ **3. Monitoreo y evaluación de iniciativas de DEI**

A través de indicadores clave de rendimiento (KPI), el gerente de DEI evalúa la efectividad de las políticas implementadas. Esto abarca el monitoreo de la diversidad en la fuerza laboral, la cultura organizacional y el avance hacia los objetivos establecidos.

→ **4. Promover un ambiente laboral inclusivo**

El Gerente de DEI asegura que la organización sea un entorno en el que todos los empleados, sin distinción de género, etnia, orientación sexual, capacidad física o nivel socioeconómico, puedan prosperar. Esto se logra al proporcionar un ambiente colaborativo que promueva la cooperación entre el personal, permitiendo así la colaboración en tareas específicas y dentro de los equipos.

→ **5. Promoción de las Cartas de Diversidad y Compromiso Europeo**

El compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión, impulsado por los DEI Managers, puede ser respaldado mediante la promoción de la firma de las Cartas de Diversidad nacionales, que son parte de la Plataforma Europea de Cartas de Diversidad, establecida en 2010 por iniciativa de la Comisión Europea.

Esta plataforma actúa como un espacio de intercambio entre las Cartas Europeas de la Diversidad, facilitando la compartición de experiencias y buenas prácticas a través de reuniones, seminarios de expertos y foros anuales de alto nivel. La firma de una Carta de la Diversidad implica que una organización se compromete de manera voluntaria a promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, sin distinción de edad, discapacidad, género, raza u origen étnico, religión u orientación sexual. Además, la firma otorga acceso a una extensa red de colegas, publicaciones y herramientas de apoyo para la evaluación comparativa, la medición y el seguimiento. A través de la plataforma, los promotores de las Cartas pueden colaborar de manera periódica y desarrollar herramientas comunes, fortaleciendo así el enfoque estratégico de la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades a nivel europeo.



5.3 Valor añadido del gestor DEI en el ámbito financiero

En el ámbito financiero, frecuentemente considerado como tradicional y competitivo, la función del Gerente DEI actúa como una palanca estratégica para enfrentar los desafíos del mercado global y fomentar el crecimiento sostenible.

Reputación empresarial fortalecida:

1

Las organizaciones que incorporan los principios de DEI son vistas como innovadoras, éticas y responsables, lo que capta la atención de clientes, inversores y socios. Esto resulta especialmente relevante en un sector donde la confianza es fundamental.

Atracción y retención del talento:

2

Un entorno laboral inclusivo es fundamental para atraer y retener a profesionales altamente cualificados. La diversidad en los equipos corporativos promueve el intercambio de ideas y potencia las habilidades colectivas.

Innovación y eficacia:

3

Las investigaciones indican que los equipos diversos son más innovadores y presentan un rendimiento superior debido a la variedad de perspectivas, experiencias y habilidades. Esto resulta fundamental para enfrentar los complejos desafíos del sector financiero.

Cumplimiento regulatorio:

4

Asegurar el cumplimiento de las normativas internacionales y locales en materia de diversidad e inclusión minimiza el riesgo de sanciones legales y evidencia el compromiso ético de la organización.

6. Prácticas óptimas para los gerentes de DEI

6.1 ¿Qué constituye una buena práctica? - Criterios para la selección de estudios de caso de buenas prácticas.

El propósito de la Guía de Buenas Prácticas es estimular el pensamiento crítico y ampliar las perspectivas de las empresas del sector financiero, los operadores financieros y las entidades de formación profesional. Resalta las oportunidades para innovar y promover una mayor concienciación sobre la valorización de los principios de DEI, al tiempo que impulsa la sostenibilidad en las dimensiones económica, social y ambiental.

En el marco de este proyecto, una buena práctica se define como un ejemplo de una empresa, iniciativa u operador del sector financiero que ha evidenciado un éxito comprobado y resultados positivos. Representa una experiencia validada, replicable y significativa que puede ser recomendada para una adopción más amplia.

Los socios eligieron los ejemplos del Compendio de Buenas Prácticas fundamentándose en los siguientes criterios:



**EFICAZ Y
TRIUNFANTE:**

ESTAS PRÁCTICAS CONSTITUYEN LOS MÉTODOS MÁS EFICACES PARA LOGRAR OBJETIVOS ESPECÍFICOS, GENERANDO RESULTADOS FAVORABLES PARA LAS EMPRESAS.

SOSTENIBLE:

ABORDAN LAS NECESIDADES AMBIENTALES, ECONÓMICAS Y SOCIALES CONTEMPORÁNEAS SIN COMPROMETER LA CAPACIDAD DE LAS GENERACIONES FUTURAS PARA SATISFACER SUS PROPIAS NECESIDADES.

**TÉCNICAMENTE
VIABLE:**

SENCILLO DE APRENDER, IMPLEMENTAR Y REPLICAR.

PARTICIPATIVO:

PROMUEVEN ENFOQUES INCLUSIVOS, INCENTIVANDO LA PROPIEDAD COMPARTIDA DE LAS DECISIONES Y ACCIONES.

**REPLICABLE Y
ADAPTABLE.**

APROPIADO PARA LA REPLICACIÓN EN CONTEXTOS ANÁLOGOS, CON CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS.

**ENFOCADO EN
LA RESILIENCIA:**

CONTRIBUIR A LA MITIGACIÓN DE CRISIS/RIESGOS, FORTALECIENDO LA RESILIENCIA ECONÓMICA Y COMUNITARIA.

Al adherirse a estos criterios, el Compendio resalta prácticas que inspiran y facilitan la innovación y la sostenibilidad significativas en el sector financiero.

6.2 EL PODER DE LOS ESTUDIOS DE CASO COMO HERRAMIENTA DE FORMACIÓN

Esta colección de Buenas Prácticas representa un recurso formativo innovador que integra el conocimiento de los países participantes de la UE, ofreciendo a educadores y estudiantes de FP una guía exhaustiva sobre factores, iniciativas y oportunidades clave. Este enfoque resulta especialmente pertinente en el complejo panorama actual, donde satisfacer las necesidades de las personas, el planeta y los beneficios es más crucial que nunca.

Los invitamos a incorporar estos casos prácticos en sus actividades docentes y formativas. ¿Por qué? Porque los casos prácticos:

Ilustrar la aplicación práctica de teorías o conceptos en el mundo real.

Se fundamentan en situaciones de la vida real y promueven la empatía y el compromiso al presentar desafíos con los que se puede relacionar.

Permitir a los estudiantes examinar conceptos desde nuevas perspectivas.

Al analizar estudios de casos, los estudiantes fomentan activamente competencias esenciales, que abarcan:

Resolución de problemas y manejo de la ambigüedad.

Aplicar herramientas analíticas, tanto cuantitativas como cualitativas.

Toma de decisiones en contextos complejos del mundo real.

DEIMAN4FINANCE tiene como propósito mejorar de manera significativa la educación financiera a través de:

Concienciar y promover el compromiso con el crecimiento empresarial sostenible y ético.

Proporcionar conocimientos aplicados a la industria que respalden el desarrollo profesional, mejoren el rendimiento y fomenten la adaptabilidad, lo que, en última instancia, beneficia a las personas, al planeta y a las ganancias.

6.3 Pedagogía del estudio de casos

Al incorporar los estudios de caso de DEIMAN4FINANCE en las trayectorias educativas y formativas, se pueden abordar desafíos pedagógicos fundamentales mientras se promueven habilidades cognitivas avanzadas en los estudiantes. Este enfoque se ajusta a una filosofía de formación profesional que vincula directamente el conocimiento con la acción (Boehrer, 1995).

El método del caso es una herramienta poderosa y versátil para el desarrollo de habilidades cognitivas. A diferencia de los enfoques de enseñanza tradicionales, que priorizan la presentación de la teoría seguida de ejemplos como refuerzo, el método del caso coloca el problema en el núcleo del aprendizaje. A medida que los estudiantes se esfuerzan por resolver el problema, reconocen rápidamente su necesidad de herramientas y teorías, lo que los impulsa a aprender de manera más activa y con un propósito más definido (Velenchik, 1995).

Este método no solo hace que la teoría sea más pertinente, sino que también facilita a los estudiantes el avance en el desarrollo de sus habilidades cognitivas, progresando desde los niveles básicos de conocimiento y comprensión hasta habilidades de orden superior como el análisis, la síntesis y la evaluación. Esta progresión se alinea con la Taxonomía de Bloom (1956), ofreciendo un marco claro y estructurado para el desarrollo de las competencias estudiantiles.

Al utilizar estudios de casos, los educadores pueden promover el pensamiento crítico, la resolución de problemas y una comprensión más profunda de los conceptos teóricos, todos ellos fundamentales para impulsar la innovación y fomentar el crecimiento sostenible.

6.4 El poder educativo de los estudios de caso

El método de estudio de caso constituye una herramienta eficaz para fomentar habilidades educativas esenciales mediante la aplicación del conocimiento en contextos reales. Potencia el aprendizaje de las siguientes maneras:

→ **Consolidación del saber:**

El método del caso facilita la obtención de información relevante dentro de un contexto práctico. Aunque promueve la consulta de una variedad de materiales, se enfoca en la aplicación de los conocimientos más pertinentes en lugar de requerir una comprensión exhaustiva desde el inicio.

→ **Comprensión:**

Esto implica entender el significado de la información, evidenciado a través de la traducción, interpretación y extrapolación del material. Al basar el conocimiento en situaciones reales, el método del caso promueve una comprensión más profunda de los conceptos fundamentales.





→ **Solicitud:**

Los estudiantes adquieren la habilidad de aplicar sus conocimientos teóricos a situaciones prácticas y específicas. Por ejemplo, nuestros 20 casos de buenas prácticas permiten a los estudiantes investigar cómo conceptos como la valorización de recursos (por ejemplo, la reducción del desperdicio de alimentos) se implementan en contextos reales.

→ **Análisis:**

Los estudios de caso retan a los estudiantes a descomponer información compleja, identificar relaciones y reconocer principios subyacentes. Este proceso les permite cultivar habilidades de pensamiento crítico al analizar los elementos de una situación y comprender cómo se interconectan.

→ **Síntesis:**

Esta habilidad se enfoca en la integración de diversos elementos para formar un conjunto novedoso. Por ejemplo, se puede encargar a los estudiantes la creación de un nuevo modelo de negocio, la elaboración de un plan de desarrollo estratégico o la exploración de soluciones innovadoras a desafíos globales como la acción climática y el Pacto Verde.

→ **Evaluación:**

Tras analizar y sintetizar un caso, los estudiantes llevan a cabo una evaluación crítica. Esto implica valorar las decisiones adoptadas en el caso, comparar políticas o estrategias alternativas y considerar sus implicaciones para los objetivos de la empresa.



Tras analizar y sintetizar un caso, los estudiantes llevan a cabo una evaluación crítica. Esto implica valorar las decisiones adoptadas en el caso, comparar políticas o estrategias alternativas y considerar sus implicaciones para los objetivos de la empresa.

Instrucciones para los estudiantes

Para maximizar el aprovechamiento de nuestros estudios de casos de buenas prácticas, siga estos pasos:



Lea detenidamente el caso práctico y forme su propia opinión antes de interactuar con su grupo o clase. Analice de manera crítica la buena práctica, identificando problemas, oportunidades y posibles soluciones. Elabore un esquema de sus ideas y acciones propuestas.



Una vez que tenga una comprensión profunda del caso, comparta sus conocimientos con su equipo.



Participar en debates abiertos, prestando atención activa a las contribuciones y perspectivas de los demás.



Reflexione sobre la evolución de sus ideas iniciales a través de la interacción grupal y contemple enfoques o soluciones alternativas.

6.5 Ejemplos prácticos de la implementación exitosa del rol de Gerente DEI

Delta Air Lines: Bajo la dirección de Keyra Lynn Johnson, directora de DEI e Impacto Social, Delta ha suprimido el lenguaje específico de género, como "damas y caballeros", en los anuncios de las puertas de embarque, fomentando un entorno más inclusivo para todos los pasajeros.



→ New York Post

Angela Rushforth en el sector de la construcción: como fundadora de la Coalición para la Inclusión en la Construcción y directora general de Toolstation, Angela ha impulsado la inclusión en la industria, incrementando la representación de mujeres y minorías étnicas.

→ Construcción remota

Cuarenta y dos organizaciones están actualmente invirtiendo en posiciones dedicadas a la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). Para ser consideradas, las empresas deben cumplir con dos criterios: contar con más de 1000 empleados y tener vacantes relacionadas con la DEI en el momento de la investigación.

→ El Times y el Sunday Times

Asociación de Gestores de Diversidad de Bélgica (DMAB): Establecida en 2014, la DMAB proporciona una plataforma para que los profesionales de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) en los sectores público y privado intercambien experiencias, aprendan mutuamente y promuevan la gestión de la diversidad. La asociación aborda una variedad de temas, incluyendo la no discriminación, la igualdad de género, el liderazgo inclusivo y la inclusión multicultural. Entre sus miembros fundadores se destacan expertas como Claire Godding, experta sénior en diversidad e inclusión de Febelfin, y Katrien Goossens, directora de diversidad, equidad e inclusión de Engie.

6.6 Evaluación de logros e impacto en el sector financiero

La implementación efectiva de estrategias de diversidad, equidad e inclusión ha conducido a:

**MAYOR
DIVERSIDAD EN LA
PLANTILLA
LABORAL:**

**MEJORAR LA REPRESENTACIÓN DE LOS
GRUPOS SUBREPRESENTADOS.**

**CULTURA
CORPORATIVA
OPTIMIZADA:**

**CREANDO UN ENTORNO LABORAL MÁS
INCLUSIVO Y RESPETUOSO.**

**MAYOR
RENDIMIENTO
FINANCIERO.**

**LOS ESTUDIOS INDICAN QUE LAS EMPRESAS
CON MAYOR DIVERSIDAD SUELEN OBTENER
MEJORES RESULTADOS FINANCIEROS.**

6.7 Lecciones aprendidas y mejores prácticas que se pueden replicar

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA:

EL RESPALDO DE LOS LÍDERES EMPRESARIALES ES FUNDAMENTAL PARA EL ÉXITO DE LAS INICIATIVAS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN.

FORMACIÓN CONTINUA:

LA FORMACIÓN PERIÓDICA DEL PERSONAL EN TEMAS DE DEI PROMUEVE UNA CULTURA INCLUSIVA.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

UTILIZAR DATOS Y MÉTRICAS PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DE LAS ESTRATEGIAS Y LLEVAR A CABO MEJORAS CONTINUAS.

COMUNICACIÓN CLARA Y ABIERTA:

MANTENER UNA COMUNICACIÓN CLARA Y SINCERA SOBRE LAS INICIATIVAS DE DEI Y LOS AVANCES LOGRADOS.

Al implementar estas prácticas, las organizaciones del sector financiero pueden aprovechar una fuerza laboral más diversa e inclusiva, al tiempo que mejoran su rendimiento general.

7 Directriz microdencial

7.1 ¿Qué son las microcredenciales?

La Unión Europea impulsa las microcredenciales como un medio para documentar experiencias de aprendizaje breves que respondan a las demandas de nuevos conocimientos, habilidades y competencias. Esto favorece la participación plena de todos los individuos en la sociedad a lo largo de su vida y respalda la gestión de la doble transición digital y ecológica, mejorando de este modo la empleabilidad.

El enfoque europeo de las microcredenciales se distingue por proporcionar experiencias de aprendizaje breves que satisfacen una demanda más flexible de educación y formación centradas en el estudiante. Esto amplía las oportunidades de aprendizaje y fortalece el papel de las instituciones de educación superior y formación profesional en el aprendizaje continuo, tal como anunció la Comisión Europea en su Comunicación sobre la consecución del Espacio Europeo de Educación para 2025 (Recomendación Europea).

Estas microcredenciales presentan una serie de características y terminología asociadas, destacando como la más relevante el cumplimiento de la transparencia en los procesos de aseguramiento de la calidad a lo largo del mismo.

→ El registro de microcredenciales es el formato y el medio a través del cual se describen y comunican la experiencia de aprendizaje y sus resultados de manera transparente y clara. Este registro puede ser independiente para cada microcredencial o acumularse, en un formato modular, en registros de microcredenciales más extensos.



-
- La brevedad de la experiencia de aprendizaje se evaluará en función de la carga teórica que el alumno debe asumir para lograr los resultados de aprendizaje establecidos. En este caso, la microcredencial tendrá una duración de 50 horas teórico-prácticas, que se contabilizarán como 2 ECTS.
-
- Su diseño modular favorece la acumulación, lo que permite incorporar otros elementos para crear credenciales más amplias. Facilita itinerarios de aprendizaje flexibles y centrados en la persona, que a su vez incluirán servicios de orientación sobre el aprendizaje continuo.
-
- Asimismo, con el principio de autenticidad, las microcredenciales incluirán información suficiente para validar la identidad del aprendiz.
-
- La portabilidad, a través de la cual las microcredenciales son propiedad del estudiante y pueden ser compartidas con facilidad por este, especialmente mediante plataformas y billeteras digitales.

-
- Los resultados de aprendizaje, que son el objeto de la microcredencial, se componen de conocimientos, habilidades y competencias específicas.
-
- Las experiencias de aprendizaje que dan lugar a la microcredencial están diseñadas para ofrecer al estudiante resultados que satisfagan las necesidades sociales, personales, culturales o del mercado laboral. En este contexto, nos situamos en el ámbito de la educación no formal, dado que no se trata de un aprendizaje regulado (formal) que conduzca a la obtención de un título oficial, sino que se distingue por ser un conjunto de actividades planificadas en relación con objetivos, duración del aprendizaje y algún tipo de apoyo pedagógico que culmina en la obtención de un certificado.
-
- El entorno de aprendizaje, donde se lleva a cabo la experiencia educativa, puede manifestarse en diversos lugares, ubicaciones, contextos, culturas y enfoques mixtos, abarcando espacios físicos, en línea (o digitales), así como modalidades presenciales, virtuales e híbridas. En nuestro caso, la microcedencia presenta un amplio componente en distintos entornos de aprendizaje, dado que toma en cuenta las particularidades y necesidades de los diversos contextos culturales de los participantes.
-
- Relevancia. Cuando se establece un objetivo claro, se conciben e imparten como logros y oportunidades de aprendizaje diferenciados y específicos. En este contexto, nuestra microcredencial se fundamentará en la participación plena de todas las personas en la sociedad.



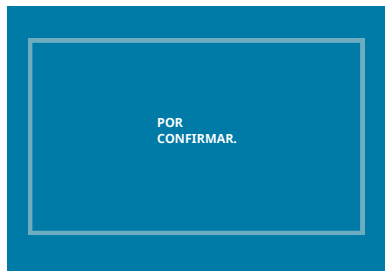
7.2 Plantilla de microcredencial

Estructura general de las microcredenciales.

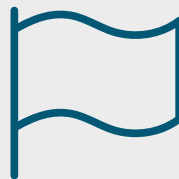
MICROCREDECENCIA " _____ "



IDENTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE



TÍTULO DE MICROCREDECENCIAL



PAÍS O REGIÓN DE ORIGEN



ENTIDAD QUE CONCEDE LA MICROCREDECENCIAL



**TRES AÑOS DE
VALIDEZ A PARTIR
DE LA FECHA DE
OBTENCIÓN (TBC)**



**FECHA DE
ENVÍO**

**POR
CONFIRMAR.**



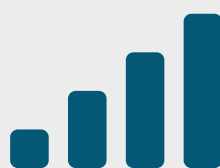
**RESULTADOS DEL
APRENDIZAJE.**

**50 HORAS -
2 ECTS**



CARGA LABORAL

**NIVEL 1 - 2
(EDUCACIÓN
PRIMARIA
OBLIGATORIA)**



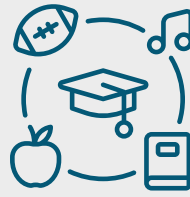
**NIVEL (Y CICLO, SI
CORRESPONDE) DE
EXPERIENCIA - CEE**

- **EVALUACIÓN
FORMATIVA.**
- **LA EVALUACIÓN
SERÁ LLEVADA A
CABO POR LOS
ENCARGADOS DE
LA ENTIDAD
FORMADORA.**



**TIPO DE
EVALUACIÓN**

**FORMACIÓN
HÍBRIDA
(PRESENCIAL Y
EN LÍNEA)**



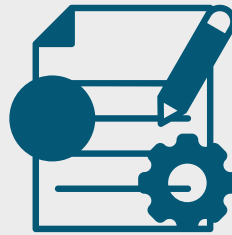
**MODALIDAD DE
PARTICIPACIÓN EN
LA ACTIVIDAD DE
APRENDIZAJE**

**SISTEMA DE
ASEGURAMIENTO
INTERNO DE LA
CALIDAD**



**TIPO DE GARANTÍA DE
CALIDAD EMPLEADA
PARA RESPALDAR LA
MICROCREDENCIAL.**

**NO ES
NECESARIO
COMPLETAR
NINGUNA
OTRA
MICROCREDEN
CIAL.**



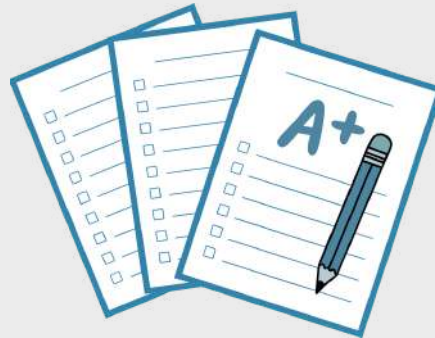
**REQUISITOS
PREVIOS PARA LA
INSCRIPCIÓN EN LA
ACTIVIDAD DE
APRENDIZAJE**

**LA EVALUACIÓN
SE LLEVARÁ A
CABO EN LÍNEA
O EN EL LUGAR
CON
VERIFICACIÓN
DE IDENTIDAD.**



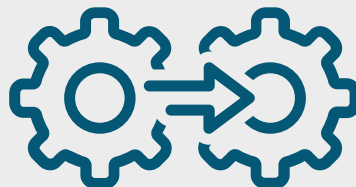
**MONITOREO Y
VERIFICACIÓN DE
LA IDENTIDAD
DURANTE LA
EVALUACIÓN.**

AL CONCLUIR LA FORMACIÓN, SE REQUERIRÁ UNA CALIFICACIÓN MÍNIMA DE 7/10 PUNTOS PARA CONSIDERAR QUE SE HAN SUPERADO LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.



CALIFICACIÓN ALCANZADA

MICROCREDENCIAL ACUMULABLE EN EUROPASS.



OPCIONES DE INTEGRACIÓN Y ACUMULACIÓN

POR CONFIRMAR.



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Plantilla de módulos 7.3

TÍTULO DEL MÓDULO

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO

-
-

PROPÓSITO DEL MÓDULO

-
-

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

-
-

COMPETENCIAS TRANSVERSALES RELACIONADAS

-
-

ORGANIZACIÓN TRANSITORIA

- 0,35 ECTS - 3,3 horas teóricas / 5 horas prácticas (por confirmar)
-

CONTENIDO

-
-

PRÁCTICAS

-
-

RECURSOS

-
-

TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS



EVALUACIÓN



REFERENCIAS



7.4 Cómo elaborar el contenido de una microcredencial

Aspecto a tener en cuenta

La elaboración de una microcredencial generalmente conlleva los siguientes pasos:



1.

La primera etapa consiste en identificar una necesidad particular del grupo objetivo.

2.

Una vez identificada la necesidad, es imperativo desarrollar un curso que instruya en las habilidades requeridas para satisfacerla.

3.

Es necesario establecer criterios claros para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.

4.

Se deberá seleccionar una organización acreditada para emitir la microcredencial, la cual será responsable de asegurar los procesos de calidad.

5.

Se debe diseñar una insignia digital distintiva y atractiva que simbolice la microcredencial.

Ideas y recomendaciones

I CALIFICACIÓN

1.

El título del módulo debe ser descriptivo y proporcionar una visión general de lo que los estudiantes leerán a continuación; es decir, debe ser coherente con el contenido que se desarrollará posteriormente.

2.

Se sugiere emplear palabras clave que favorezcan la conexión con el tema.

3.

Preferiblemente breve.

II PRESENTACIÓN DEL MÓDULO

1.

La oración inicial debe ser impactante y suscitar la curiosidad del lector. Puedes emplear una pregunta retórica, una estadística sorprendente o una anécdota personal.

2.

Una vez que hayas captado la atención del lector, es fundamental presentar el tema principal del título de manera clara y concisa.

3.

En la introducción, también es fundamental resaltar los puntos clave que se tratarán en el título. Esto facilitará al lector la comprensión del enfoque que se adoptará y lo que puede anticipar aprender.

4.

¿Por qué es relevante este tema? ¿Por qué debería captar el interés del lector? Es fundamental que se exponga la significancia del tema en la introducción.

5.

En la penúltima o última oración de la introducción, es necesario anticipar el contenido del título. Esto proporcionará al lector una idea de lo que puede esperar y lo incentivará a continuar la lectura.

6.

Debe tener entre 300 y 400 palabras.

III RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Un resultado de aprendizaje es una declaración que detalla lo que un estudiante sabrá, comprenderá o podrá realizar al finalizar el módulo. Los resultados de aprendizaje son específicos, medibles y alcanzables. Deben formularse de manera clara y concisa, utilizando un lenguaje accesible para los estudiantes.

Al redactar los resultados del aprendizaje, es fundamental considerar lo siguiente:

1.

Especificidad: Los resultados de aprendizaje deben ser precisos y concretos. No deben ser imprecisos ni generales.

2.

Medibilidad: Los resultados del aprendizaje deben ser cuantificables. Debe haber un método para evaluar si los estudiantes han logrado el resultado.

3.

Alcanzabilidad: Los resultados de aprendizaje deben ser factibles. Los estudiantes deben poseer la capacidad de alcanzarlos con el apoyo adecuado.



4.

Orientado a la acción: Los resultados de aprendizaje deben enfocarse en la acción. Deben detallar lo que los estudiantes serán capaces de realizar.

5.

Lenguaje claro y conciso: Los resultados de aprendizaje deben expresarse de manera clara y concisa. Deben ser comprensibles para los estudiantes.

Por ejemplo,

Al concluir el módulo, los estudiantes podrán:

1.

Comprender las distinciones entre las principales teorías del aprendizaje.

2.

Aplicar diversas estrategias de enseñanza a contextos de aprendizaje concretos.

3.

Elaborar un plan de lección fundamentado en los principios del aprendizaje constructivista.

IV COMPETENCIAS TRANSVERSALES RELACIONADAS

Uno de los aspectos fundamentales de la microcredencial es la transformación de actitudes y el fomento de nuevos comportamientos en el profesorado. Por consiguiente, es imprescindible asociar y desarrollar las competencias transversales vinculadas a los módulos de formación, activándolas a través de actividades prácticas. Por ello, enfocaremos nuestro trabajo en casos prácticos y en el análisis de realidades escolares donde se manifiesta la multiculturalidad (tanto en sus aspectos positivos como negativos). El marco que proponemos es HERMES. Vinculado a esta microcredencial podría estar:

- 1.** **TENGA LA AMABILIDAD**
- 2.** **RESPETAR LOS PRINCIPIOS**
- 3.** **FOMENTAR LA ECUANIMIDAD**
- 4.** **FOMENTAR LA SOLIDARIDAD**
- 5.** **MOTIVAR A LOS DEMÁS**
- 6.** **APOYA A TU COMPAÑERO/A**
- 7.** **MANEJO DE CONFLICTOS**

8.	GENERAR CONSENSO.
9.	NEGOCIAR EL CONVENIO
10.	FOMENTAR EL ESPÍRITU DE COLABORACIÓN

V ORGANIZACIÓN TRANSITORIA

Como hemos observado, las microcredenciales son de corta duración. El tiempo se cuantifica en ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos), donde 1 ECTS corresponde a 25 horas (10 horas teóricas y 15 horas prácticas). Nuestra formación abarca 50 horas, lo que se traduce en 2 ECTS. Al realizar una distribución equitativa por módulos, el resultado es: 0,35 ECTS – 3,3 horas teóricas / 5 horas prácticas.

VI CONTENIDO

En esta sección abordaremos el contenido teórico de la formación. Es fundamental especificar y definir adecuadamente los encabezados en los que organizaremos la información. Finalmente, los contenidos están directamente vinculados a los resultados de aprendizaje. Por lo tanto, al inicio del desarrollo del módulo, podemos establecer algunos resultados de aprendizaje indicativos, pero será crucial revisarlos al final para asegurar que el contenido cumpla con lo solicitado.

VII PRÁCTICA

En esta sección se abordarán las tareas prácticas que complementan los contenidos teóricos. Cada tarea práctica seguirá la siguiente estructura:

1.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD.

2.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SE LLEVARÁN A CABO EN LA TAREA.

3.

RESULTADO DEL APRENDIZAJE ASOCIADO.

4.

INDICAR: ACTIVIDAD INDIVIDUAL O GRUPAL (SI ES GRUPAL, SE DEBEN PROPORCIONAR INSTRUCCIONES SOBRE CÓMO PROCEDER).

5.

INDIQUE: EN LÍNEA O DE MANERA PRESENCIAL. EN AMBOS CASOS, SE DEBEN PROPORCIONAR INSTRUCCIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO, LOS GRUPOS, ETC.

6.

RECURSOS REQUERIDOS (EJ: TEXTOS, VÍDEOS, PLANTILLAS,...)

7.

**EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD. ¿QUÉ
IMPLICA QUE ESTA ACTIVIDAD ESTÉ
OBSOLETA?**

Importante: Ten en cuenta que todos los módulos incluirán un podcast sobre el tema elegido. Esta actividad tendrá una duración aproximada de una hora.

VIII RECURSOS

En este espacio se organizarán los diversos recursos empleados en el desarrollo del módulo según su orden de aparición. Asimismo, se podrán incluir recursos adicionales para asistir a los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

IX TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS

En esta sección, se resaltarán los términos más relevantes e importantes que los estudiantes deben conocer. Al finalizar cada módulo, se elaborará un glosario conjunto de términos y abreviaturas de la microcredencial para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para asegurar que todos utilicemos las mismas definiciones, recomendamos emplear el glosario del CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/es/tools/vet-glossary/glossary>

X EVALUACIÓN

Se debe implementar una evaluación integral del módulo. Se emplearán los instrumentos o herramientas más idóneas para evaluar el aprendizaje y evidenciar que los alumnos han adquirido esos conocimientos y los han aplicado. Esta evaluación será formativa y continua.

XI REFERENCIAS

Referencias de todo el módulo.

- Recomendación del Consejo Europeo sobre un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje continuo y la empleabilidad (2021/C 243/02) [eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es](https://europa.eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es)
- Documento marco para el aseguramiento de la calidad de las microcredenciales:
https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565
- Marco de competencias HERMES: <https://qualificalia.com/catalogo/>
- Terminología de microcredenciales.
<https://microcredentials.eu/terminology/>

8 Conclusiones

8.1 Evaluación del impacto de la metodología DEIMAN4FINANCE.

La metodología DEIMAN4FINANCE constituye un avance notable en la alineación de la formación profesional (FP) con las necesidades en constante evolución del sector financiero. Al incorporar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) como un activo estratégico esencial, el proyecto presenta un modelo innovador y sostenible que vincula la educación, la empleabilidad y la responsabilidad social.

El enfoque sistemático adoptado —desde la definición de roles y el diseño modular de los cursos hasta la integración de microcredenciales— ha asegurado la pertinencia y flexibilidad de la metodología. La creación del puesto de Gerente de DEI representa un avance significativo hacia el cambio institucional, proporcionando a las instituciones financieras un nuevo perfil profesional capaz de promover políticas inclusivas y reforzar la resiliencia organizacional.

Además, la implementación de buenas prácticas y ejemplos concretos ha optimizado la eficacia pedagógica del contenido formativo, haciéndolo más accesible e impactante para los estudiantes. La arquitectura modular y el diseño de formación centrado en el alumno proporcionan itinerarios personalizados para diversos públicos, maximizando la accesibilidad y la participación. La inclusión de microcredenciales facilita el reconocimiento formal de habilidades y promueve el aprendizaje continuo.

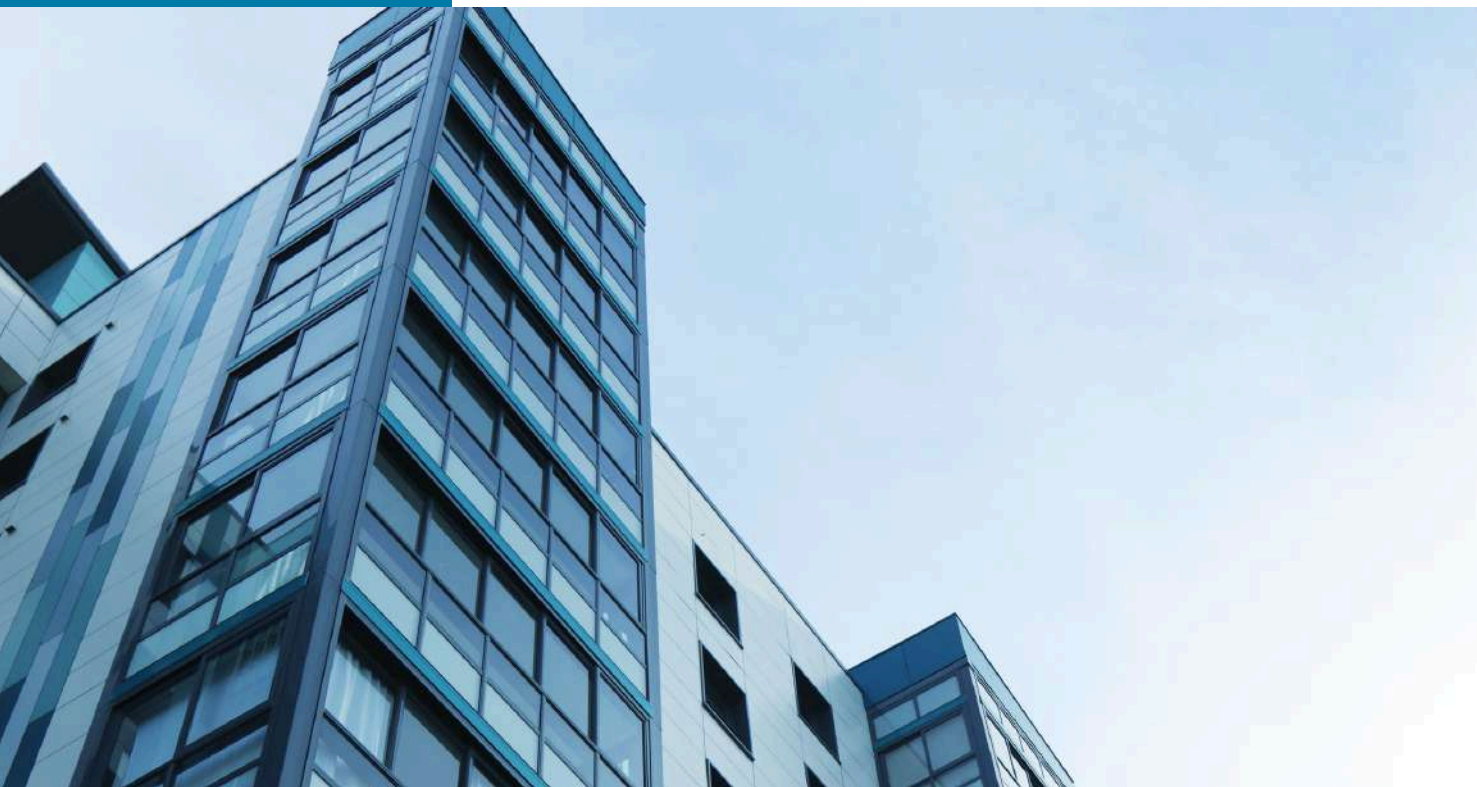
8.2 Sostenibilidad e integración en el sistema de formación profesional

Una fortaleza fundamental de la metodología DEIMAN4FINANCE radica en su conformidad con los estándares europeos de aprendizaje continuo y reconocimiento de competencias. La implementación de microcredenciales compatibles con el MEC y el ECVET sitúa el marco formativo para una integración armoniosa en los sistemas de FP nacionales y de la UE.

El diseño modular de la metodología facilita la escalabilidad y la personalización en diversos contextos culturales e institucionales, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo. El enfoque en la enseñanza digital, los entornos de aprendizaje híbridos y las herramientas de evaluación formativa confiere al modelo una resiliencia ante futuras disrupciones y lo hace adaptable a una amplia variedad de entornos de aprendizaje.

Al fomentar la colaboración entre proveedores de formación profesional, instituciones financieras y actores sociales, DEIMAN4FINANCE impulsa un enfoque sistémico para el desarrollo de capacidades en DEI. Este marco colaborativo establece las bases para la integración de prácticas inclusivas e incorpora la función del Gestor de DEI en las estrategias estructurales de las organizaciones financieras.

En conclusión, la metodología DEIMAN4FINANCE representa un enfoque vanguardista y fundamentado en la evidencia para fomentar la equidad y la inclusión en el sector financiero mediante la formación profesional. Actúa como una guía y catalizador del cambio, integrando la innovación educativa con un impacto tangible.



DEIMAN4FINANCE WP2.A1 METODOLOGÍA

 <https://deiman4finance.eu/>

**Emphasys**
CENTRE

idec

INTERART

Education

**IEF** Institut d'Estudis
Financers

**Coopéracion Bancaire pour l'Europe - GEIE**
GROUPEMENT EUROPÉEN D'INTÉRÊT ECONOMIQUE

EUD

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, no obstante, responsabilidad exclusiva del/de los autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA asumen responsabilidad por las mismas.