# MICROCREDENCIALES

## ESFUERZO POR COMBINAR CREDIBILIDAD Y AGILIDAD

Los cambios generalizados en las economías y los puestos de trabajo exigen que la educación y la formación ofrezcan itinerarios educativos más flexibles y credenciales válidas

© stock.adobe.com/The Best Stocker

Las microcredenciales tienen posibilidades de éxito como medio de conexión entre las capacidades de las personas y la demanda del mercado laboral en un mundo laboral en rápida evolución. En los últimos años han proliferado en todos los sectores económicos y niveles educativos, lo que ha reforzado los esfuerzos europeos y nacionales para comprenderlas y desarrollarlas mejor ([1]). Pueden aumentar la oferta de educación y formación profesionales (EFP) pertinente para el mercado laboral, apoyando estrategias nacionales, regionales y sectoriales de reciclaje y perfeccionamiento profesionales, ofreciendo a los aprendientes formación específica para mejorar sus perspectivas de empleo y ayudando a los empleadores a mejorar la retención y la productividad del personal. Facilitan la modularización de las cualificaciones y la validación del aprendizaje previo, permitiendo la inclusión de las personas más vulnerables y el aprendizaje permanente a todos los niveles.

Sin embargo, son necesarios un avance y una investigación políticos significativos para garantizar que las microcredenciales ofrecen un valor real a los usuarios finales. El Cedefop ha investigado la evolución de los fines, las funciones y los efectos de las microcredenciales en relación con los sistemas de

([1]) Investigación del Cedefop sobre microcredenciales. Véase también la nota informativa del Cedefop de 2022: ¿Se están haciendo imprescindibles las microcredenciales?

cualificaciones europeos, las condiciones previas para que los usuarios confíen en ellas y el apoyo que necesitan los usuarios para participar en estas y beneficiarse de ellas ([2]).

## Omnipresentes, pero mal definidas

Gracias a su orientación hacia la formación en el mercado laboral y a su flexibilidad para responder rápidamente a las necesidades emergentes en materia de capacidades, las microcredenciales son cada vez más populares, especialmente en la educación y formación profesional continua (EFPC). Ofrecen a los aprendientes oportunidades para complementar sus cualificaciones iniciales de manera específica y les ayudan a destacar sus capacidades, por ejemplo, ante posibles empleadores.

El Cedefop ha observado recientemente un creciente interés entre las partes interesadas en otro aspecto de las microcredenciales: su potencial para contribuir a la inclusión de los aprendientes vulnerables: migrantes, personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, personas con discapacidad u otras personas desfavorecidas.

El uso creciente y diversificado de las microcredenciales plantea la cuestión de cómo se relacionan e interactúan con las cualificaciones existentes. ¿Cómo deben evaluarse, reconocerse o certificarse? ¿Deben integrarse en los marcos nacionales de cualificaciones? ¿Debe garantizarse su calidad? ¿Deben tratarse como unidades básicas acumulables de credenciales o cualificaciones completas y reconocidas? Todas estas características están siendo objeto de debate actualmente en toda la UE, ya que determinan el valor que los aprendientes y los empleadores les atribuirán.

## Bienvenidas, si bien con condiciones

En general, los países de la UE han intentado encontrar un equilibrio entre los retos y las oportunidades que plantean las microcredenciales y han tratado de definirlas, normalizarlas y regularlas para garantizar su comparabilidad y valor para los usuarios finales. La Recomendación del Consejo de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad ha estado guiando este proceso.

Los debates en toda Europa se centran en cómo incorporar las microcredenciales en los sistemas y marcos nacionales de cualificaciones y cómo crear las condiciones para su reconocimiento. Sin embargo, los enfoques varían notablemente, con diferentes puntos de vista nacionales sobre la descripción y evaluación de las cualificaciones, sobre la validación del aprendizaje previo y sobre el aseguramiento de la calidad de las microcredenciales.

Todos los países europeos están modularizando sus cualificaciones, sobre todo en la educación de adultos, pero también en la enseñanza superior y la EFP. Además, la mayoría de los países están trabajando para establecer marcos nacionales de cualificaciones (MNC) completos ([3]) que incluyan todos los tipos y niveles de cualificaciones. Más de la mitad han abierto sus marcos a las cualificaciones no formales ([4]); otros temen que una proliferación incontrolada de microcredenciales pueda provocar un abandono generalizado de la educación y la formación integrales (iniciales) en favor de experiencias de aprendizaje cortas que ofrezcan conjuntos reducidos de capacidades, lo que podría socavar los sistemas tradicionales de educación y formación.

## Cambios en el empleo, la educación y la formación

La doble transición ([5]) ha transformado puestos de trabajo y sectores enteros, trastocando la demanda del mercado laboral y creando escasez de capacidades en muchos sectores. En la actualidad, el 90 % de los puestos de trabajo requieren capacidades digitales, pero solo el 54 % de la población las posee. Europa debe llevar a cabo un reciclaje y perfeccionamiento profesional masivos de su mano de obra para hacer frente a la competencia mundial.

Los sistemas nacionales de EFP se han adaptado, fomentando la movilidad laboral y el aprendizaje permanente, y creando nuevos formatos de oferta de formación y acreditación. Más de la mitad de los Estados miembros de la UE han iniciado o tienen previsto incorporar microcredenciales, incluidas las digitales, en sus MNC para atribuirles valor y permitir la comparación.

Los aprendientes necesitan cada vez más formatos de reciclaje o perfeccionamiento profesional más cortos y flexibles, que se ajusten a sus horarios, sus necesidades profesionales y su equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Si bien los sistemas de EFP se han ido adaptando a los cambios de la demanda, por ejemplo, en términos de modularización e inclusión de cualificaciones parciales, las microcre-

([2]) Véanse el primer, segundo y tercer informe del Cedefop sobre esta línea de trabajo más reciente.

([3]) Basado en el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

([4]) 34 países de la UE, el EEE y socios de los Balcanes Occidentales, según el Inventario europeo de MNC del Cedefop.

([5]) Digitalización y ecologización de la economía.

denciales suelen responder mejor a las necesidades inmediatas, como itinerarios flexibles y centrados en el aprendiente.

Las microcredenciales sirven para múltiples fines. Desde ofrecer un punto de entrada al mercado laboral, por ejemplo, en los servicios de alimentación, asistenciales y de limpieza, hasta ofrecer soluciones profesionales complementarias de alto valor en la fabricación avanzada e intensiva en TI. Ayudan a conformar ecosistemas industriales, como las agrupaciones de innovación, y desempeñan un papel en la innovación empresarial e, incluso, en la reestructuración económica de las regiones. Se orientan hacia las necesidades locales y se ofrecen a través de plataformas globales. Algunas proporcionan una respuesta rápida y específica a faltas de capacidades concretas, mientras que otras se integran en estrategias globales de capacitación.

### Recuadro 1. **Capacidades y formación para la industria de la limpieza en la UE**

Según un estudio de la Federación Europea de la Industria de Limpieza y Facility Services en 13 países, la formación en limpieza industrial se ofrece en diferentes niveles del MEC. Incluyen cursos breves para los limpiadores (asistentes) y los limpiadores de ventanas (niveles 1 y 2), como formación continua, por ejemplo, para los limpiadores de alta presión (nivel 3), que pueden considerarse como un primer paso hacia una cualificación profesional, y un aprendizaje profesional de 2 años para los limpiadores altamente especializados (nivel 4) que también los cualifica para actividades de supervisión.

### Recuadro 2. **Capacidades y formación para la industria microelectrónica en la UE**

METIS4SKILLS es un proveedor de EFP con sede en Bruselas que opera en el sector de la microelectrónica en trece países (*). Para adaptar su oferta de formación a las nuevas necesidades a medida que surgen, METIS4SKILLS ha creado un consorcio compuesto por 20 socios, entre los que se incluyen empresas del sector de la microelectrónica, instituciones de educación y formación y organismos reguladores y de certificación. En cooperación con sus socios, ha desarrollado una estrategia sectorial de capacidades y ayuda a definir y perfeccionar los perfiles profesionales basándose en los marcos de cualificaciones de los países participantes.
Los currículos y los cursos de METIS se desarrollan conjuntamente con la industria y los agentes de la educación y la formación. Actualmente, METIS está preparando un catálogo de formación basado en resultados de aprendizaje que abarca los niveles 4 a 7 del MEC. Su enfoque es integrado y modular: las «unidades básicas» (de 30 a 50 horas de formación) se diseñan como módulos autónomos que pueden complementarse con «unidades satélite» (de 10 a 15 horas de formación).
Las unidades básicas pueden impartirse y certificarse como bloques de formación autónomos. Están diseñados para permitir:

- que el personal de la industria de la microelectrónica adquiera conjuntos de capacidades específicas y mejore así su perfil;
- que el personal de otros sectores obtenga capacidades adicionales en microelectrónica y amplíe su perfil;
- que los recién llegados al mercado laboral se formen en el ámbito que ofrezca las oportunidades profesionales más prometedoras (fabricación, diseño de chips o sistemas).

METIS4SKILLS está cofinanciada por el programa Erasmus+.

(*) 11 países de la UE, Noruega y Turquía.

# Garantizar el valor para los usuarios finales

Se espera que las microcredenciales sigan desempeñando un papel cada vez más importante, ya sea en el desarrollo de la población activa, en la contratación individual o como puente hacia el aprendizaje posterior. Esto requiere garantías para los usuarios. Los aprendientes, los trabajadores y los solicitantes de empleo deben tener la garantía de que las microcredenciales pueden fomentar realmente su carrera profesional y de aprendizaje; los empleadores deben poder confiar en ellas como un reflejo fiable de las capacidades y los conocimientos de los solicitantes de empleo. Las expectativas de las partes interesadas se centrarán en la relevancia para el mercado laboral y el estado de reconocimiento de las microcredenciales, así como en la reputación de sus emisores: se trata de un requisito previo para que los diferentes usuarios evalúen su valor y depositen su confianza en ellas. ¿Qué hace falta para eso?

## Descriptores comunes

Deberá indicarse claramente la información sobre las microcredenciales y su valor de mercado. Esto requiere un acuerdo entre las partes interesadas y entre los países sobre los elementos normalizados que los describen, como la identificación del aprendiente y el organismo emisor, así como el lugar y la fecha de expedición, el título, la duración, el nivel del MEC, el modo de entrega y el tipo de evaluación.

## Agilidad

Los usuarios esperan que el contenido de las microcredenciales responda a la demanda real y actual de capacidades: esta es la principal razón por la que la gente las solicita. Su diseño es una tarea fácil en comparación con el de una cualificación formal, de ahí su flexibilidad y capacidad para responder a las necesidades emergentes, pero también su vida útil más corta. La participación de los empleadores en su diseño permite orientarles mejor a la demanda del mercado laboral (Recuadro 3).

## Reconocimiento del proveedor y de la credencial

La reputación de los emisores de microcredenciales es clave. Los proveedores de EFP con acreditación o certificación gozan de un mayor nivel de confianza que los que no la tienen. Lo mismo ocurre con las microcredenciales que se reconocen como parte de la educación y la formación formales y, como tales, tienen garantía de calidad.

Los proveedores multinacionales de infraestructuras tecnológicas y servicios de *software*, especialmente en ámbitos como la industria 4.0, el comercio electrónico y la ciberseguridad, han desempeñado un papel cada vez más importante como proveedores de formación respetados: muchas certificaciones de la industria que favorecen la aplicación, el mantenimiento y el uso de herramientas de TIC gozan de un alto nivel de confianza y estima.

## Evaluación

Las microcredenciales se evalúan de diferentes maneras. Las que ofrecen los proveedores tradicionales de EFP suelen adjudicarse tras una evaluación en relación con los resultados del aprendizaje definidos, mientras que la evaluación de la certificación de la industria está diseñada para demostrar el cumplimiento de las normas de rendimiento. Los modelos de evaluación recientes incluyen el uso de carteras que permiten la acumulación de microcredenciales y simulaciones, por ejemplo, en la industria 4.0.

### Recuadro 3. **Cooperación en la evaluación y certificación de capacidades**

Festo Didactic se creó hace décadas como unidad de formación independiente de la empresa matriz alemana Festo, proveedora líder mundial de tecnología de automatización. En Europa, Festo Didactic se dedica tanto a la EFP-I como a la formación profesional, gracias a sus aplicaciones de formación para la fabricación avanzada y a sus laboratorios de aprendizaje. En Alemania, en cooperación con la Cámara de Comercio e Industria de Stuttgart, ofrece certificaciones en automatización basadas en la formación profesional a tiempo parcial en tecnología de automatización para trabajadores cualificados de plantas de producción.

## Garantía de calidad

La garantía de calidad de las microcredenciales por parte de las autoridades competentes es otro importante factor de confianza. No existen normas de calidad fijas para las microcredenciales concedidas al margen de los sistemas de educación y formación formales. Teniendo en cuenta la abundancia de microcredenciales y las dificultades de los usuarios a la hora de evaluar opciones, la incertidumbre sobre la calidad de dichas credenciales es un factor importante de desconfianza. Esta es la razón por la que la garantía de calidad es fundamental en los debates sobre un marco regulador de las microcredenciales, con el fin de aumentar su transparencia y el nivel de confianza en ellas. Sin embargo, estas consideraciones se ven contrarrestadas por los mismos fines a los que se supone que sirven las microcredenciales: ser ágiles, responder a las necesidades del mercado laboral y complementar las cualificaciones completas.

## Acumulabilidad

La incorporación de varias microcredenciales (o módulos) a las cualificaciones completas ya es una práctica común en algunos Estados miembros de la UE y ofrece a los aprendientes un incentivo para reforzar y documentar sus capacidades. Sin embargo, la investigación del Cedefop ha demostrado que esta acumulación a menudo no funciona para las microcredenciales fuera de los sistemas formales, ya que se basan en diferentes prácticas de evaluación, reconocimiento y garantía de la calidad. Existen excepciones, como las microcredenciales en las tecnologías de la información o la fabricación; algunas de ellas se basan en normas de la industria combinadas con marcos de promoción profesional y gozan de un alto nivel de confianza.

# Creación de confianza

La confianza debe ser la base de cualquier desarrollo ulterior de las microcredenciales. Tanto los aprendientes como sus empleadores necesitan garantías de que se lograrán los resultados de aprendizaje prometidos; los resultados de la experiencia de aprendizaje deben merecer la inversión realizada por el aprendiente o su empleador.

- La amplia cooperación de las partes interesadas, que reúne a los servicios públicos, los proveedores

de formación, los empleadores y los aprendientes, garantiza que el valor de las microcredenciales sea entendido y reconocido por igual tanto en el mercado laboral como en el sistema educativo.

- Vincular los resultados del aprendizaje abordados por una microcredencial a los descritos en un perfil profesional determinado puede reforzar su validez y la confianza de los usuarios en ellas. En este contexto, la participación de los empleadores en su diseño es fundamental.
- Una herramienta sólida para atribuir valor a las microcredenciales y generar confianza en ellas es establecer su correspondencia con los marcos nacionales de cualificaciones (MNC). Aunque algunas están incluidas en los MNC, la correspondencia es costosa y requiere mucho tiempo.
- Generar confianza en las microcredenciales digitales, incluidos los distintivos abiertos, requiere metadatos con pruebas suficientes de las capacidades obtenidas por el propietario, así como una tecnología segura. Algunos países están creando plataformas para la emisión, el almacenamiento y el intercambio de microcredenciales digitales. A escala europea, la infraestructura de las credenciales digitales de Europass (EDCI, por sus siglas en inglés) está en construcción y pronto estará disponible.

# Al servicio de la inclusión

Las personas menos cualificadas participan menos en la formación que las más cualificadas. Se han analizado las razones de esta paradoja y no son solo económicas. Además de la falta de tiempo, dinero y acceso a infraestructuras de aprendizaje (por ejemplo, internet), el obstáculo más importante que impide a las personas con una baja cualificación participar en la formación es que, en muchos casos, no ven la necesidad de recibirla. Para superar esta barrera persistente, las personas deben ser conscientes de las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesional a las que tienen derecho y recibir orientación antes, durante y después de la formación identificada, idealmente hasta que encuentren un empleo. Este apoyo integral puede mantenerlas comprometidas y contribuye a garantizar que utilizan y se benefician de las capacidades adquiridas. Estas medidas deben estar centradas en el usuario y, cuando sea necesario, incluir asistencia con las solicitudes, cuestiones prácticas y posibles problemas personales y de salud; también deben incluir financiación.

Recuadro 4. **Una organización patronal danesa que participa en la formación de los trabajadores**

Tekniq Arbejdsgiverne es una organización patronal del sector de la electricidad, la fontanería y el metal. El rápido ritmo de digitalización y ecologización de la economía danesa está obligando a los empleadores no solo a reciclar y perfeccionar las capacidades de sus trabajadores, sino a buscar mano de obra cualificada más allá de estos. Con este fin, TEKNIQ, en colaboración con los sindicatos, ha diseñado programas cortos para formar a las personas desempleadas o a los trabajadores con una baja cualificación para que se conviertan en técnicos de cables, instaladores de tuberías o soldadores en caliente. Estas microcredenciales están diseñadas como formación para el mercado laboral (*Arbejdsmarkedsuddannelser*, AMU), la cual está reconocida por las autoridades, ofrece a los aprendientes capacidades laborales específicas y es altamente fiable. Más allá del diseño de la formación, la cooperación de los interlocutores sociales también abarca acuerdos para la colocación y los salarios, mitigando no solo la escasez de personal cualificado de las empresas, sino también ayudando a personas a las que suele ser difícil llegar.

# Un marco para el buen uso de las microcredenciales

## Sin ayuda financiera

La **orientación integral** es cada vez más importante para que todos los usuarios encuentren su camino a través de las opciones de formación que tienen a su disposición como soluciones complementarias o de acceso, y para que tomen decisiones informadas con el fin de recibir una formación y desarrollar una carrera profesional significativa.

**Los datos del mercado laboral en tiempo real** y la inteligencia artificial (IA) son herramientas novedosas que complementan los conocimientos del personal de orientación sobre la evolución del mercado laboral. Un análisis de las ofertas de empleo basado en tareas y capacidades pone de relieve los vínculos entre los perfiles de capacidades de las personas y las nuevas oportunidades de empleo a su alcance, especificando qué capacidades adicionales necesitan para aprovechar estas oportunidades.

Recuadro 5. **Unir personas, formación y empleo**

Puesta en marcha en 2020, Jobflix France es una plataforma digital que ofrece un enfoque digital innovador y modulable para el aprendizaje permanente en pos de un empleo de calidad. Ayuda a los usuarios a explorar diversas opciones de aprendizaje y profesionales basa-

das en sus capacidades e intereses, así como servicios personalizados de orientación profesional utilizando datos del mercado laboral. El objetivo es ayudar a los usuarios a adoptar una mentalidad de desarrollo profesional a largo plazo y crear vías hacia las oportunidades de empleo.
Jobflix France ha desarrollado una aplicación móvil que permite a quienes lo deseen informarse sobre las oportunidades de aprendizaje y trabajo en su región.

**Las herramientas de información** como los registros de microcredenciales pueden favorecer la aceptación de las microcredenciales por parte de los aprendientes y ayudarles, junto con el personal de orientación que les apoya, a comparar las microcredenciales acreditadas para encontrar proveedores de confianza. Aunque estos registros existen en algunos terceros países (por ejemplo, en Nueva Zelanda), todavía se encuentran en sus inicios en la UE.

La **validación del aprendizaje previo**, integrada en la oferta de orientación integral y complementada por las propuestas de formación pertinentes, permite que las microcredenciales sean accesibles para todos. Puede ayudar a las personas con una baja cualificación o a las personas desempleadas a (re)incorporarse al mercado laboral.

## Apoyo financiero

Las medidas de apoyo financiero desempeñan un papel importante en la promoción de un uso bien informado y socialmente justo de las microcredenciales. Sus costes varían considerablemente y los elevados gastos pueden disuadir tanto a los particulares como a las pequeñas empresas de invertir en ellas.

La **financiación de las empresas** es la norma para la mayor parte de la EFPC en Europa, aunque la naturaleza de sus inversiones varía enormemente. Algunas empresas limitan la formación de sus empleados al uso y mantenimiento de maquinaria o al cumplimiento de requisitos normativos, mientras que otras ven la inversión en su plantilla como una forma de aumentar el bienestar de los empleados (lo que se traduce en muchos casos en productividad de la empresa). En el contexto actual de aumento de la automatización y la digitalización en el lugar de trabajo, la medida en que las empresas dan prioridad a la formación para diferentes grupos de empleados repercute en la movilidad individual y las oportunidades laborales ([6]).

La **financiación pública** en los Estados miembros y a escala de la UE, por ejemplo, a través del Fondo Social Europeo, desempeña un papel clave en la cobertura de parte de los costes de la formación dirigida por las empresas.

Los **bonos para la formación** son los medios más frecuentes para fomentar la educación y la formación de adultos en toda Europa. Dado que a menudo son financiados conjuntamente por los aprendientes, los más necesitados son los primeros en encontrar obstáculos.

Las **cuentas de aprendizaje individual** permiten a sus titulares acumular derechos de formación a lo largo del tiempo, promoviendo así el aprendizaje permanente, incluida la adopción de microcredenciales.

El **FSE+** ofrece programas para financiar a los proveedores de EFP. Pueden utilizarlos para desarrollar y ofrecer microcredenciales.

## Perspectivas

Las microcredenciales han llegado para quedarse, pero su futuro está abierto. Aunque es innegable su potencial para satisfacer las diversas necesidades de la ciudadanía, las empresas y los países europeos en materia de educación y mercado laboral, es necesario realizar más investigaciones exhaustivas y contextualizadas para aclarar su situación en relación con las cualificaciones existentes. Paralelamente, el desarrollo de políticas de apoyo centradas en el aprendiente, incluida la orientación, es esencial para que más particulares y empresas participen en las microcredenciales y se beneficien de ellas.

Es necesaria una mayor experimentación con iniciativas prácticas, así como el intercambio de conocimientos entre ellas, para apoyar a los países en sus esfuerzos por desarrollar e integrar las microcredenciales y definir su papel en los sistemas nacionales de formación de capacidades.

([6]) La investigación del Cedefop ha demostrado que algunas empresas tienden a transferir la responsabilidad de la formación a sus empleados.

CEDEFOP | Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

**Briefing note** – 9192 ES
Cat. No: TI-BB-24-001-ES-N
ISBN 978-92-896-3696-4, doi:10.2801/996035
Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2024.
Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscríbase en www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx
Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA
Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu
**www.cedefop.europa.eu**