

## Posición conjunta de la CES y el CSEE sobre Microcredenciales en la enseñanza profesional y superior

Aprobada por el Buró del CSEE el 23 de junio de 2020

Aprobada en el Comité Ejecutivo de la CES el 2 de julio de 2020

### Contexto

En recientes debates políticos, la Comisión Europea presentó con creciente entusiasmo la idea de las microcredenciales en la educación y formación profesional (EFP) y la enseñanza superior. El tema de las microcredenciales surgió recientemente en la reunión del Comité Consultivo de Formación Profesional (CCFP) en relación con la futura iniciativa de la Agenda de Capacidades y en las reuniones del Grupo de Seguimiento del Proceso de Bolonia (conocido como BFUG, por sus siglas en inglés) en relación con el próximo Comunicado de Roma y un proyecto sobre microcredenciales en la enseñanza superior.

En el documento de debate de la Comisión Europea presentado en la reunión del CCFP (10 de junio de 2020) se menciona que este tema desempeñará un papel importante en las próximas iniciativas políticas de la Comisión Europea, ya que "La Comisión ha iniciado una reflexión sobre un posible enfoque europeo de las microcredenciales. Una iniciativa común de los Comisarios Gabriel y Schmit, en la que participan las partes interesadas en la educación y la formación y en el mercado laboral, **tiene por objeto establecer una hoja de ruta de las medidas que han de adoptarse a nivel de la UE para garantizar la aceptación, la validación y el reconocimiento de las microcredenciales**".

Uno de los problemas es la falta de una definición acordada y un entendimiento común sobre las microcredenciales a nivel europeo. El documento de debate de la Comisión Europea define las microcredenciales de la siguiente manera: "Las microcredenciales *son declaraciones que reconocen que una persona ha adquirido una competencia específica, es decir, conocimientos, capacidades y/o experiencia en una esfera bien definida y limitada*". Creemos que la definición de la Comisión Europea es muy vaga, y pensamos que la definición sugerida por la Universidad de SUNY puede considerarse como un punto de partida para desarrollar una definición europea de microcredenciales: "Las microcredenciales *verifican, validan y atestiguan que se han logrado capacidades y/o competencias específicas y que están avaladas por la institución emisora, habiendo sido desarrolladas a través de procesos establecidos de gobierno de la facultad y diseñadas para ser significativas y de alta calidad*"<sup>1</sup>

En el documento de trabajo de la OCDE (2020)<sup>2</sup> sobre títulos alternativos en la enseñanza superior se explica el término "títulos alternativos" como "títulos que no son reconocidos como calificaciones educativas formales independientes por las autoridades educativas nacionales pertinentes", y que pueden ser otorgados en todos los niveles de educación. En cuanto a la educación superior, el documento se refiere a un nuevo proyecto de la Unión Europea (MicroHE<sup>3</sup>) que define las microcredenciales como "un subgrupo de un título o varios títulos que confieren un mínimo de 5 créditos ECTS, y que pueden acumularse en un título más amplio o formar parte de un portfolio".

---

<sup>1</sup> Informe y recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre microcredenciales SUNY.

<https://system.suny.edu/media/suny/content-assets/documents/academic-affairs/Micro-Credentialing-TaskForce--Report.pdf>

<sup>2</sup> OCDE (Shizuka Kato, Victoria Galán-Muros, Thomas Weko): The emergence of alternative credentials, marzo de 2020

<sup>3</sup> Proyecto MicroHE <https://microcredentials.eu/>

Las microcredenciales pueden ser certificados propiciados por empleadores (por ejemplo, por Cisco, Microsoft, etc.) o proporcionados por instituciones educativas (por ejemplo, a través de los Cursos en Línea Masivos Abiertos - MOOC).

### Posición conjunta de la CES y el CSEE

Los sindicatos de trabajadores y los sindicatos de la enseñanza tienen varias preocupaciones acerca de la reciente atención que se está prestando a las microcredenciales, ya que éstas tendrían una repercusión importante en el enfoque holístico de la educación, la calidad y el reconocimiento de la formación de los empleados, los convenios colectivos y el personal de los sectores de la EFP y la enseñanza superior.

La crisis de COVID-19 tendrá un impacto importante en el sector de la educación y será necesario mejorar y reciclar las competencias de los trabajadores para garantizarles una transición justa en el cambio a una economía digital y verde. Expresamos nuestra gran preocupación frente a una política de la Comisión Europea que no se centra en acciones e inversiones para resolver estos problemas reales, sino que propone nuevas iniciativas, como la relativa a las microcredenciales, que no ha sido demandada por el sector de la educación, los trabajadores y los empleadores. Pedimos a la Comisión Europea que se centre en garantizar una **inversión pública sostenible en la educación, un derecho europeo a la formación que ayude a los trabajadores y empleados con un desarrollo profesional justo, y el apoyo a los desempleados y a los adultos "poco cualificados"** mediante el reconocimiento formal de sus competencias, y la adquisición de las competencias básicas y profesionales necesarias para conseguir un empleo. Es importante que la formación en capacitación y reciclaje de los trabajadores y los desempleados que no tienen una cualificación plena les proporcione **a la vez competencias y aptitudes sociales y profesionales** para garantizar que no sólo alcancen una cualificación plena sino que también tengan una posición fuerte en el mercado laboral para las transiciones futuras.

1. La **crisis de COVID-19** está teniendo un enorme impacto en los trabajadores y el personal educativo. Por una parte, una elevada tasa de desempleo entre los trabajadores entraña el riesgo de que algunos de ellos permanezcan desempleados durante mucho tiempo y acaben perdiendo sus competencias, mientras que, por otra parte, el sector educativo tuvo que pasar de un día para otro a la enseñanza de emergencia a distancia, lo que tuvo y tendrá un impacto añadido en el sector educativo en su conjunto, así como en la enseñanza y las condiciones de trabajo de los maestros. Por lo tanto, nos sorprende que la Comisión Europea esté introduciendo la nueva iniciativa sobre microcredenciales en términos de abordar el impacto de la crisis de COVID19 en el desarrollo de las competencias, la educación y la formación en relación con el mercado laboral. Este enfoque será perjudicial para la **adquisición y el reconocimiento de las calificaciones completas**. La crisis de COVID-19 ha amplificado la importancia de las calificaciones completas para luchar contra las crecientes desigualdades y por la necesidad de una recuperación adaptada a la economía circular, el cambio climático y la digitalización de las sociedades.
2. Si bien reconocemos la necesidad de algunas microcredenciales emitidas por empresas en relación con sus conocimientos especializados (por ejemplo, Microsoft), recordamos que todo el sistema educativo no puede configurarse en torno al mercado laboral. **La educación es un bien público** y debe preparar a los estudiantes para convertirse en ciudadanos y empleados democráticos. Esta visión holística de la educación debe ser protegida para permitir que los estudiantes adquieran habilidades sociales, no sólo conocimientos relevantes para el mercado laboral a corto plazo. Nos

preocupa profundamente que la gran atención prestada a las microcredenciales pueda conducir a obviar los sistemas de educación formal, cuando la reciente crisis de salud pública ha demostrado lo importante que es la educación.

3. Nos preocupa que la Comisión Europea haya desarrollado este tema a alto nivel sin involucrar a los sindicatos en la definición del trabajo necesario o de una posible hoja de ruta a nivel europeo sobre microcredenciales. Subrayamos la gran importancia del **diálogo social** con los sindicatos pertinentes en una iniciativa política que tendrá un impacto significativo en los trabajadores y el personal educativo. Lamentamos que la Comisión Europea tenga previsto integrar la cuestión de las microcredenciales en las próximas iniciativas políticas sobre la educación y formación profesional y la enseñanza superior sin que exista un **entendimiento, una definición o una opinión común** al respecto a nivel de la UE. Pedimos a la Comisión Europea que ayude a llegar a una definición común sobre las microcredenciales basada en una investigación exhaustiva e independiente, en debates dentro de un grupo de trabajo con expertos en cualificaciones de los gobiernos e intercambios con los interlocutores sociales. Pedimos que se defina con dicho grupo si es necesaria alguna iniciativa a nivel europeo sobre las microcredenciales, y que se desarrolle una evaluación de impacto.
4. **El reconocimiento y la confianza** en las microcredenciales garantizaría su transferibilidad entre el mundo educativo y el mercado de trabajo y entre los países, y permitiría que se añadieran a las calificaciones completas. Las microcredenciales pueden aumentar las posibilidades de los trabajadores de acceder a un aprendizaje flexible a lo largo de toda la vida y pueden complementar la mejora de las competencias y la readaptación profesional de los trabajadores. Sin embargo, apoyamos las microcredenciales sólo cuando son **complementarias a las calificaciones completas, de calidad garantizada y acreditada**, cuando son reconocidas como prueba de logros y no sólo validadas, y desempeñan un papel en la validación del aprendizaje no formal e informal (NFIL). Deberían ser validados y reconocidos por las instituciones de EFP, los sindicatos intersectoriales y sectoriales y los empleadores. Las microcredenciales deberían ser significativas y de alta calidad. Deberían basarse en **normas sobre cómo se otorgan, el procedimiento de evaluación y la duración**, y deberían indicar la forma en que se vinculan con las calificaciones completas. Recordamos que, según el CEDEFOP<sup>4</sup>, la modularización de los programas de EFP inicial y/o continua se utiliza en muchos países como una forma flexible de atender las necesidades de formación de grupos con dificultades, como los desempleados, y de los trabajadores que necesitan mejorar y readaptar sus competencias, pero es necesario reconocerlas y situarlas dentro de los sistemas de validación del aprendizaje no formal e informal. La validación del aprendizaje no formal e informal del aprendizaje previo y la experiencia laboral es esencial para reducir los períodos de formación necesarios a largo plazo. Las microcredenciales podrían reconocerse como prueba de logros, no sólo como prueba de asistencia, pero no deben reconocerse como un diploma o calificación completa que tenga como objetivo un horizonte de educación o formación más amplia. Por lo tanto, el nombre de las microcredenciales debe diferir del nombre de la calificación completa, y las microcredenciales deben darse por lo que son sus contenidos y no tener el nombre de la calificación completa a la que se refieren.
5. Por consiguiente, las microcredenciales deberían tener un valor a nivel nacional y europeo sólo cuando formen **parte de calificaciones completas** a las que se hace referencia en el **Marco Europeo**

---

<sup>4</sup> Cedefop, 2018: From long-term unemployment to a matching job [De un desempleo de larga duración a un trabajo adecuado] [https://www.cedefop.europa.eu/files/3076\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3076_en.pdf)

de **Cualificación (MEC)** y tengan un nivel en los respectivos **Marcos Nacionales de Cualificación (MNC)**, basado en la **evaluación** y en **resultados del aprendizaje** definidos y en el **plan de estudios** de las microcredenciales. Nos preocupa que algunos prestatarios de servicios de EFP ya hayan empezado a expedir microcredenciales y a clasificarlos en el MNC al mismo nivel que las cualificaciones completas de las que deberían formar parte las respectivas microcredenciales. Esto es alarmante ya que tales acciones **ponen en peligro la credibilidad del MEC y los MNC**, así como la confianza en las cualificaciones. Esto también perturba el mercado laboral, neutraliza los convenios colectivos, y es peligroso para el estudiante si las microcredenciales se utilizan como certificados independientes. Por lo tanto, exigimos que las microcredenciales correspondan a una duración de formación estándar (no demasiado corto), y que se presenten como una prueba de logro/certificado que debería explicar claramente que no es una cualificación completa y a qué parte de la cualificación completa corresponde. También debe quedar claro si las microcredenciales tienen alguna validez.

6. Los sindicatos han sido muy críticos acerca de cualquier oferta de educación y formación que se centre enteramente en un determinado conocimiento o competencia, pero sin proporcionar una cualificación completa. En relación con el ECVET<sup>5</sup>, habíamos pedido que la Comisión Europea no impulsara reformas nacionales para introducir en la educación y formación profesional el aprendizaje por **unidades**, que divide las cualificaciones en módulos, mientras que las cualificaciones completas están vinculadas a los convenios colectivos. Hemos puesto de relieve la necesidad de reconocer **las unidades de formación** (dentro de la EFP inicial y continua, para estudiantes, empleados o planes de formación de adultos) como parte de **una cualificación completa, en relación con los acuerdos de la negociación colectiva**. No podemos apoyar el recorte y la división de las cualificaciones completas existentes en unidades o certificados, ya que las cualificaciones y la definición de las mismas son competencia nacional y están sujetas **al diálogo social sobre las cualificaciones profesionales y los convenios colectivos, y por lo tanto están fuertemente relacionadas con el salario**. Las calificaciones/títulos completos son esenciales para la empleabilidad y sólo éstos deben ser considerados como garantías ya que los convenios colectivos se basan en ellos.
7. Recordamos que los acuerdos de negociación colectiva se centran en las cualificaciones y los títulos de competencias y no en las microcredenciales. En general, **los empleadores no reconocen las microcredenciales**, aunque en algunos países y en ciertos sectores sí se reconocen debido a los acuerdos de negociación colectiva. El mercado laboral necesita cualificaciones completas y las microcredenciales no deben transferir **la responsabilidad de seguir aprendiendo de las empresas a los empleados**. Además, el mayor peligro de las microcredenciales es que cualquiera puede **otorgarlas**. Sin embargo, si un empleado obtuviera una microcredencial cada vez que adquiriera una nueva capacidad, aumentaría el número de microcredenciales hasta un nivel que no se puede controlar. Ello no sólo pondría en tela de juicio la **rendición de cuentas**, sino que pondría en peligro el control de las mismas y afectaría enormemente a los convenios colectivos.
8. La Comisión Europea sostiene que los **empleadores** están dispuestos a considerar la posibilidad de microcredenciales y a darles un valor superior al de las cualificaciones completas. Sin embargo, en lo que respecta a la concesión de, la garantía de **calidad y la acreditación** son cuestiones fundamentales para asegurar la confianza del educando y del empleador y para proteger al

---

<sup>5</sup> Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesional

educando y la calidad de la educación. Por consiguiente, las microcredenciales deben vincularse a los créditos y al reconocimiento y las microcredenciales desarrolladas por los empleadores deben ser transferibles. Es importante definir los **requisitos de calidad de los organismos que otorguen microcredenciales** y, posiblemente, su acreditación.

9. Una reglamentación estricta para garantizar que las microcredenciales permanezcan dentro del **proceso de educación formal debería vincularse** al requisito de **capacitación pedagógica** de los enseñantes y formadores de esos programas de estudio cortos. En cuanto a la utilización de microcredenciales en la profesión docente, recordamos a la Comisión Europea las reglamentaciones nacionales vigentes y los requisitos para que los profesores estén plenamente cualificados, y que su **autonomía profesional y libertad académica** deben respetarse dentro de los sectores de la educación y la formación.
10. Por último, subrayamos la importancia de respetar la **libertad académica** individual **y la autonomía institucional de las instituciones de enseñanza superior** que han sido objeto de ataques por las demandas del mercado laboral y los recortes presupuestarios públicos, que obligan a las universidades a buscar financiación adicional, a menudo proporcionando cursos de corta duración para el mercado laboral. Nos hacemos eco de las preocupaciones del Director de Educación de la OCDE, Andreas Schleicher, que ha declarado que la creciente digitalización del aprendizaje y el desarrollo de microcredenciales -cursos cortos en línea que proporcionan a los estudiantes una certificación digital o una "acreditación" cuando se completan- verían disminuir *el poder de las universidades en la educación*<sup>6</sup>.

Traducido por Internacional CEC UGT

---

<sup>6</sup> Discurso en el Foro Mundial de la Educación en Londres el 21 de enero de 2019  
<https://www.researchprofessionalnews.com/rr-he-agencies-other-2019-micro-credentials-threaten-universities-says-oecd-director/>