



Funded by  
the European Union



**MyCred4Home**

# Informe de evaluación comparativa

**MyCred4Home Resultado 1**

<https://www.mycred4home.eu/>  
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035256



Funded by  
the European Union



## TÍTULO DEL DOCUMENTO

Informe de evaluación comparativa (MyCred4Home Resultado 1)

## AUTOR

Marta Tybura, STEPS

## COLABORADORES

Socios de MyCred4Home:

IPERIA, GDOCE, Universidad de Chipre, Centre Familial de Bruxelles

## REVISORES

Roberto Righi (STEPS), Marion Marty (IPERIA ), Ariana Camacho (IPERIA)

## FECHA DE EMISIÓN

Agosto de 2022

## COPYRIGHT

Este documento está bajo licencia Creative Common Reconocimiento No Comercial  
Compartir Igual 4.0 Internacional



## AVISO LEGAL

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, programa Erasmus+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Funded by  
the European Union

## GRÁFICOS Y MAQUETACIÓN

Canva Pro de STEPS



Los autores son los únicos responsables de esta publicación. La Unión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **aprendizaje formal:** aprendizaje que tiene lugar en un entorno organizado y estructurado, específicamente dedicado al aprendizaje, y que suele conducir a la obtención de una cualificación, normalmente en forma de certificado o diploma; incluye los sistemas de educación general, formación profesional inicial y enseñanza superior;
- **aprendizaje no formal:** aprendizaje que tiene lugar a través de actividades planificadas (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje) en las que está presente algún tipo de apoyo al aprendizaje (p. ej. Entre los casos más comunes de aprendizaje no formal se incluyen la formación en la empresa, a través de la cual las empresas actualizan y mejoran las competencias de sus trabajadores, como las competencias en TIC, el aprendizaje estructurado en línea (por ejemplo, haciendo uso de recursos educativos abiertos) y los cursos organizados por organizaciones de la sociedad civil para sus miembros, su grupo destinatario o el público en general;
- **Aprendizaje informal:** aprendizaje resultante de actividades cotidianas relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio y que no está organizado ni estructurado en términos de objetivos, tiempo o apoyo al aprendizaje; puede ser involuntario desde la perspectiva del alumno; ejemplos de resultados de aprendizaje adquiridos a través del aprendizaje informal son las competencias adquiridas a través de experiencias vitales y laborales, las competencias de gestión de proyectos o las competencias en TIC adquiridas en el trabajo, los idiomas aprendidos y las competencias interculturales adquiridas durante una estancia en otro país, las competencias en TIC adquiridas fuera del trabajo, las competencias adquiridas a través del voluntariado, las actividades culturales, los deportes, el trabajo juvenil y a través de actividades en el hogar (por ejemplo, el cuidado de un hijo);
- **recursos educativos abiertos (REA):** materiales digitalizados que se ofrecen libre y abiertamente para que educadores, estudiantes y autodidactas los utilicen y reutilicen en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación; incluyen contenidos de aprendizaje, herramientas informáticas para desarrollar, utilizar y distribuir contenidos, y recursos de aplicación como licencias abiertas; los REA también se refieren a activos digitales acumulados que pueden ajustarse y que aportan beneficios sin restringir las posibilidades de que otros los disfruten;
- por **auditoría de competencias** se entiende un proceso destinado a identificar y analizar los conocimientos, aptitudes y competencias de una persona, incluidas sus aptitudes y motivaciones, con el fin de definir un proyecto de carrera y/o planificar un proyecto de reorientación profesional o de formación; el objetivo de una auditoría de competencias es ayudar a la persona a analizar su trayectoria profesional, autoevaluar su posición en el entorno laboral y planificar un itinerario profesional, o en algunos casos preparar la validación de los resultados del aprendizaje no formal o informal;





- **una cualificación** es el resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente determina que una persona ha alcanzado unos resultados de aprendizaje con arreglo a unos niveles determinados;
- **resultados del aprendizaje:** enunciados de lo que un alumno sabe, comprende y es capaz de hacer al término de un proceso de aprendizaje, que se definen en términos de conocimientos, destrezas y competencias;
- **un marco nacional de cualificaciones** es un instrumento de clasificación de las cualificaciones con arreglo a un conjunto de criterios para determinados niveles de aprendizaje alcanzados, cuyo objetivo es integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones y mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado laboral y la sociedad civil;
- **validación<sup>1</sup>** significa un proceso de confirmación por parte de un organismo autorizado de que una persona ha adquirido resultados de aprendizaje medidos en relación con un estándar pertinente y consta de las siguientes cuatro fases diferenciadas:
  - 1) IDENTIFICACIÓN a través del diálogo de experiencias particulares de un individuo;
  - 2) DOCUMENTACIÓN para hacer visibles las experiencias del individuo;
  - 3) una EVALUACIÓN formal de estas experiencias; y
  - 4) CERTIFICACIÓN de los resultados de la evaluación, que puede dar lugar a una cualificación parcial o total o a créditos conducentes a una cualificación.
- **El reconocimiento del aprendizaje previo significa** la validación de los resultados del aprendizaje, ya sea de la educación formal o del aprendizaje no formal o informal, adquiridos antes de solicitar la validación.
- **microcredencial<sup>2</sup>** es una prueba reconocida de los resultados de aprendizaje que un alumno ha logrado tras una breve experiencia de aprendizaje, de acuerdo con normas y requisitos transparentes y previa evaluación. La prueba está contenida en un documento certificado que enumera el nombre del titular, los resultados de aprendizaje alcanzados, el método de evaluación, el organismo que otorga la credencial y, en su caso, el nivel del marco de cualificaciones y los créditos obtenidos. Las microcredenciales son propiedad del alumno, son compartibles, portátiles y pueden combinarse en credenciales o cualificaciones más amplias.
- **Servicios personales y del hogar (SPH):** según la Comisión Europea, los SPH son servicios que abarcan una amplia gama de actividades que contribuyen al bienestar en los hogares de familias e individuos: cuidado de niños (CC), cuidados de larga duración (PLD) para ancianos y personas con discapacidad, limpieza, clases de recuperación, reparaciones domésticas, jardinería, apoyo a las TIC, etc.

<sup>1</sup> Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, 2012:

[https://www.cedefop.europa.eu/files/Council\\_Recommendation\\_on\\_the\\_validation\\_20\\_December\\_2012.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf)

<sup>2</sup> Guía Erasmus+, Glosario de términos: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-d/glossary-common-terms>





## ÍNDICE

<i>Prólogo</i> .....	5
<i>Justificación. ¿En qué consiste el proyecto y cuáles son las necesidades que pretende cubrir el proyecto MyCred4Home?</i> .....	6
<i>Las microcredenciales y el contexto político</i> .....	8
<i>Investigación europea - trabajo en curso</i> .....	14
¿Cuáles son los retos en el proceso de implantación de las microcredenciales? .....	14
Hacia una definición común de las microcredenciales .....	16
1. Estudio del CEDEFOP "Microcredenciales para la educación y la formación en el mercado laboral", 2021-2023 .....	16
2. La encuesta de la ETF sobre microcredenciales .....	18
<i>Metodología MyCred4Home</i> .....	20
PLAN DE TRABAJO: Resultado 1 Informe de evaluación comparativa .....	20
<i>Hallazgos</i> .....	25
A2: Investigación documental - resultados.....	25
A3: Investigación sobre el terreno/ Resultados de las entrevistas .....	28
<i>Mostrar competencias: expedir, almacenar y compartir microcredenciales</i>	39
<i>IV. Conclusiones generales</i> .....	42
<i>V. Referencias</i> .....	45





---

## PRÓLOGO

---

Este documento es el resultado del trabajo de la asociación MyCred4Home. El proyecto MyCred4Home está financiado por el Programa Erasmus+, Asociaciones de Cooperación en Educación de Adultos. El Informe de Benchmarking presenta los primeros resultados del proyecto MyCred4Home, sobre las iniciativas existentes en materia de micro-credenciales especialmente para perfiles poco cualificados. Ofrece una visión general de la validación y certificación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje en los países socios. La investigación ha sido llevada a cabo por cinco instituciones (IPERIA, STEPS, GDOCE, Universidad de Chipre, Centre Familial de Bruxelles) respectivamente en: Francia, Italia, Chipre, España y Bélgica. El plazo del proyecto abarca 30 meses: del 1 de noviembre<sup>st</sup> 2021 a 30 de abril<sup>th</sup> 2024 , el estudio de referencia se llevó a cabo de noviembre a junio de 2022.

El documento también presenta un análisis de las iniciativas relativas a la validación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje, así como el papel de las microcredenciales en el apoyo al empleo, la educación, la formación y el aprendizaje en el mercado laboral, con especial atención al sector de los servicios personales y domésticos.

El informe consta de dos partes principales:

- 1) parte introductoria en la que se describe el contexto europeo de las microcredenciales;
- 2) análisis de la actividad de investigación llevada a cabo por la asociación, empezando por la descripción de la metodología MyCred4Home, seguida de la presentación de los resultados de la investigación documental y de campo.

Este informe incluye el análisis de 10 prácticas y 6 entrevistas con expertos de los sectores público y privado, ofreciendo así una visión general significativa sobre el tema tratado. El alcance de la recopilación de datos se limitó al objetivo del proyecto MyCred4Home y no representa un análisis completo de la presencia y el papel de las microcredenciales en los países socios.

Las opiniones expresadas y los argumentos empleados son los de los autores. El informe no representa la opinión oficial de la Comisión Europea.

La información de este informe está actualizada a 1 de agosto de 2022.

---





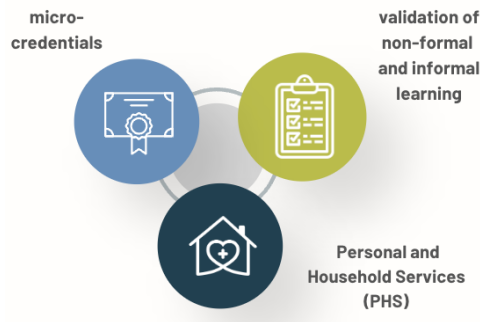
## JUSTIFICACIÓN. ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROYECTO Y CUÁLES SON LAS NECESIDADES QUE PRETENDE CUBRIR EL PROYECTO MYCRED4HOME?

El creciente uso de microcredenciales es consecuencia de la naturaleza cambiante del mercado laboral y de la creciente incertidumbre sobre cómo será el trabajo en el futuro. Ahora existen menos "empleos para toda la vida" y los empresarios exigen flexibilidad y reacciones rápidas ante los cambios de circunstancias. Las medidas de bloqueo introducidas en toda la UE a la luz de COVID-19 tuvieron un impacto sustancial en el mercado laboral de la UE, con millones de trabajadores que perdieron sus empleos o fueron colocados bajo esquemas de trabajo a corto plazo. Las microcredenciales son especialmente útiles en esta situación, ya que permiten un (re)desarrollo de las capacidades personalizado, adaptado, rápido y accesible. "Con un consenso cada vez mayor sobre la necesidad de sistemas de educación, formación y aprendizaje más receptivos que permitan a las personas mejorar sus cualificaciones y reciclarse de forma más rápida y flexible, **las credenciales alternativas han pasado a ser el centro de atención**. Aunque las cualificaciones y los títulos de la educación y la formación iniciales siguen desempeñando un papel fundamental, las credenciales alternativas (incluidas las insignias digitales, las microcredenciales, las nanocredenciales, los premios menores, etc.) se consideran necesarias para que los sistemas de cualificaciones y credenciales existentes se adapten mejor a su finalidad. Esta prioridad ha sido reconocida en la **Agenda de Capacidades 2020 de la UE**, que aboga por un enfoque europeo de las microcredenciales".<sup>3</sup>

El proyecto **MyCred4Home** pretende fomentar la inclusión social y profesional de perfiles poco cualificados **combinando dos herramientas de la UE: las microcredenciales y la validación del aprendizaje no formal e informal**. Su objetivo común es ayudar a las personas a que sus competencias sean reconocidas y valoradas más fácil y rápidamente, y transformarlas en mejores oportunidades de empleo y, por tanto, de inclusión.

<sup>3</sup> Las microcredenciales están aquí para quedarse, CEDEFOP, <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/microcredentials-are-they-here-stay>

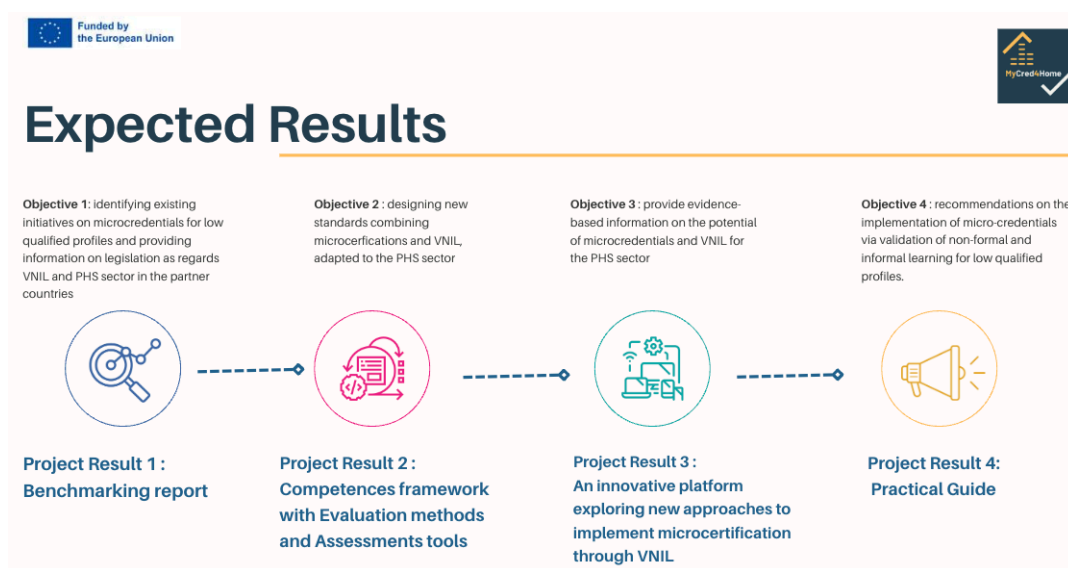




(fuente de la imagen: herramientas de comunicación de proyectos, desarrolladas por STEPS)

Se ha elegido **el sector de los servicios personales y domésticos (SPH)** como especialmente propicio para este fin, ya que reúne varias características facilitadoras: requiere una amplia gama de competencias básicas, duras, blandas y transversales, que pueden aplicarse en gran medida a otros sectores; en segundo lugar, a pesar de todo este conjunto o riqueza de competencias, los profesionales de los SPH carecen a menudo de un reconocimiento suficiente y una herramienta específica como las microcredenciales, combinada con la validación, podría ofrecer perspectivas prometedoras; por último, las tendencias demográficas actuales están impulsando una demanda creciente de estos servicios que se traduce en una demanda cada vez mayor de trabajadores cualificados, lo que puede convertirse en una poderosa palanca para la sensibilización y la difusión de las microcredenciales.

Los socios del proyecto MyCred4Home trabajarán conjuntamente para alcanzar **4 OBJETIVOS PRINCIPALES** gracias al desarrollo de los siguientes **4 RESULTADOS**:



(fuente de la imagen: herramientas de comunicación de proyectos, desarrolladas por STEPS)







El **informe de evaluación comparativa** contribuye a las investigaciones preliminares llevadas a cabo por la asociación y presenta una descripción de la situación actual del uso, el papel y el potencial de las microcredenciales en los países socios. Sobre la base de las conclusiones del informe, los socios desarrollarán normas para las competencias clave en el sector de la salud pública, así como herramientas de evaluación y validación. Estas normas y herramientas permitirán explorar el potencial de la validación del aprendizaje no formal e informal para las microcredenciales. El resultado final del proyecto proporcionará información útil sobre la aplicación de las microcredenciales y podría servir de inspiración para otros grupos y sectores destinatarios como herramienta prometedora para impulsar la empleabilidad y la inclusión social, especialmente para los grupos desfavorecidos.

---

## LAS MICROCREDENCIALES Y EL CONTEXTO POLÍTICO

---

Recientemente, las microcredenciales han acaparado la atención de los debates políticos en toda la UE. La mayoría de los países carecen aún de una definición oficial. Ni siquiera el término "microcredencial" es bien conocido, y los certificados para formatos de aprendizaje cortos se denominan de diversas maneras, como microcertificaciones, insignias, microcualificaciones parciales o complementarias y certificados de módulo.

### ¿Por qué despiertan interés las microcredenciales?

**Lograr la inclusión**, tanto social como profesional, es un objetivo complejo que requiere acciones complementarias y concretas para derribar barreras, especialmente las relacionadas con el desarrollo y reconocimiento de conocimientos y habilidades. El contexto actual de pandemia y su impacto en un mercado laboral cambiante urge a desarrollar nuevas iniciativas y herramientas, apoyándose en la medida de lo posible en las ya existentes, para garantizar que nadie se quede atrás.

En su presentación titulada "Global market of micro-credentials - Untangling a Twisted Story", el profesor Brown, de la Universidad DCU en Dublín, señala la empleabilidad y el aprendizaje permanente como dos de los principales motores del creciente papel de las microcredenciales, impulsadas significativamente por la digitalización.





### Drivers and Attractors for Micro-credentials

	All Publications		Highly Relevant	
	n	%	n	%
Increase employability	94	63.5	38	84.4
Support CPD and workplace training	88	59.5	28	62.2
Increase flexibility for learning	80	54.1	34	75.6
Close skills gaps in response to changing nature of work	74	50.0	32	71.1
Promote lifelong learning	71	48.0	30	66.7
Develop 21st Century transversal skills	50	33.8	23	51.1
Develop a new 21st Century credential ecology	35	23.6	22	48.9
Increase access and pathways to formal education	30	20.3	17	37.8
Support new models of pedagogy	27	18.2	12	26.7
Respond to COVID crisis	23	15.5	14	31.1
Reflects Neo-liberal market forces	22	14.9	5	11.1
Test innovations and trigger changes	13	8.8	6	13.3
Reduce costs of education and training	12	8.1	5	11.1
Increase equity for under-represented groups	12	8.1	6	13.3

65%  
Employability

48%  
Lifelong Learning



(fuente: Mercado mundial de microcredenciales - Desenredando una historia retorcida - M. Brown)<sup>4</sup>

### Principales iniciativas políticas europeas relacionadas con las microcredenciales

En el prólogo de las "Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal"<sup>5</sup> Detlef Eckert Director de Competencias, DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión destacó que "se nos presentan oportunidades de aprender todos los días. Más allá del entorno formal de las aulas, podemos adquirir los conocimientos, habilidades y competencias más valiosos en nuestra vida cotidiana, ya sea en el trabajo, en casa o durante el tiempo de ocio. El aprendizaje a lo largo de la vida es una vía clave para el desarrollo personal y el reconocimiento de dicho aprendizaje puede dar mayor valor a los logros de los ciudadanos y a sus posibles contribuciones a la sociedad. A pesar de ello, la influencia de las formas tradicionales de educación sigue siendo fuerte, y el aprendizaje no formal e informal a menudo se ignora y se infravalora. **La Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal** reconoce este conflicto y trata de promover un enfoque más sistemático de la "validación", para aumentar la visibilidad y el valor del aprendizaje que tiene lugar fuera de los sistemas formales de educación y formación. Los mecanismos de validación pueden beneficiar a todos los ciudadanos y **contribuir a combatir el desempleo mejorando la**

<sup>4</sup> Mercado mundial de microcredenciales - Desenredando una historia retorcida - M. Brown , [https://www.cedefop.europa.eu/files/10\\_day\\_2\\_-\\_session\\_2\\_-\\_global\\_market\\_of\\_microcredentials\\_-\\_untangling\\_a\\_twisted\\_story\\_-\\_m\\_brown.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/10_day_2_-_session_2_-_global_market_of_microcredentials_-_untangling_a_twisted_story_-_m_brown.pdf)





**adecuación de las cualificaciones y la cohesión social.** La validación puede ofrecer un apoyo crucial a los desempleados o a quienes corren el riesgo de perder su empleo, al permitir a los ciudadanos comunicar el valor de sus competencias y experiencias a posibles empleadores o cuando regresan a la educación formal para obtener una nueva cualificación. La validación también puede formar parte de la **respuesta a la actual crisis de refugiados** mediante la identificación, documentación, evaluación y certificación de las experiencias previas de los inmigrantes, para apoyar una integración más rápida y fluida en los países de acogida. Para las personas que necesitan **reorientar sus carreras**, la convalidación puede abrir una puerta a nuevas ocupaciones. También puede desempeñar un papel importante en la **lucha contra el desempleo juvenil** al hacer visibles para los empleadores las competencias adquiridas a través del trabajo voluntario, o durante el tiempo libre."

- **La Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal<sup>6</sup>** destacó un papel importante de la validación para la **empleabilidad**

La validación de los resultados del aprendizaje, es decir, de los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal, puede desempeñar un papel importante en la mejora de la empleabilidad y la movilidad, así como en el aumento de la motivación para el aprendizaje permanente, especialmente en el caso de las personas desfavorecidas socioeconómicamente o poco cualificadas.

Los vínculos entre la validación y el reconocimiento de pequeños conjuntos de capacidades es una cuestión que merece un mayor desarrollo, también en relación con las prácticas innovadoras de reconocimiento de capacidades, como las microcredenciales, que a menudo están vinculadas a cursos breves, pero que también pueden repercutir en las actividades de validación.

- **"Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal"** - "No basta con establecer un vínculo con los créditos y cualificaciones formales. La validación debe aprovechar las prácticas innovadoras en el reconocimiento de competencias, como las microcredenciales. Dado que las microcredenciales reconocen un conjunto pequeño o muy pequeño de competencias, pueden ser un instrumento útil para validar las competencias desarrolladas al margen de la educación y la formación formales. Si se

<sup>6</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/Council\\_Recommendation\\_on\\_the\\_validation\\_20\\_December\\_2012.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf)





desarrollan y conceden respetando las normas acordadas de garantía de calidad y transparencia, las microcredenciales podrían flexibilizar los itinerarios de aprendizaje. Un desarrollo adecuado, estrechamente coordinado con los marcos de cualificaciones, podría basarse en la experiencia adquirida con la aplicación del ECVET y la experiencia nacional con las cualificaciones parciales".

- **La estrategia "Europa 2020" para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador aboga** por el desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias para lograr el crecimiento económico y el empleo. **Las iniciativas emblemáticas de acompañamiento "Juventud en Movimiento" y la "Agenda de nuevas cualificaciones y empleos"** hacen hincapié en la necesidad de vías de aprendizaje más flexibles que puedan mejorar la entrada y la progresión en el mercado laboral, facilitar las transiciones entre las fases de trabajo y aprendizaje y promover la validación del aprendizaje no formal e informal.

noviembre de 2017, las instituciones de la UE proclamaron formalmente el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Su primer principio es que "toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad e integradores, a fin de mantener y adquirir las competencias que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral".

- **"Comunicación - Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia (2020)"<sup>7</sup>**

En el punto 3.2 de la Comunicación podemos leer: "Capacitar a los trabajadores para mejorar y reciclarse a lo largo de toda su vida también significa asegurarse de que **todas las experiencias de aprendizaje se valoran adecuadamente**. Cada vez más, los trabajadores asisten a cursos de formación breves y adaptados a sus necesidades y necesitan que se les reconozca por ello. Estos cursos pueden ser **ofrecidos por diversos proveedores de educación y formación** (por ejemplo, instituciones de enseñanza superior, proveedores de EFP, organizaciones de investigación, la industria, los interlocutores sociales, las Cámaras de Comercio, Industria o Artesanía, organizaciones de la sociedad civil).

<sup>7</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=COM:2020:274:FIN&from=DA>





Las microcredenciales reconocen los resultados de estos cursos breves, a menudo en el ámbito digital, y capturan sus resultados. Pueden aumentar la permeabilidad entre los distintos itinerarios/sistemas educativos y mejorar la flexibilidad. Pueden **hacer que el aprendizaje se adapte mejor a las necesidades individuales, fomentando así enfoques más innovadores e integradores y facilitando el acceso al mercado laboral y las transiciones laborales**. También pueden **facilitar la continuación del aprendizaje**, ya que pueden acumularse para obtener una credencial más amplia, lo que permite a las personas acumular resultados de aprendizaje a lo largo del tiempo y entre instituciones, sectores y fronteras, y también en línea a través de sistemas de aprendizaje electrónico. Sin embargo, hasta la fecha (2020) no existen normas europeas que respalden la calidad, la transparencia y la adopción de microcredenciales en toda la UE."

Ejemplo: "Ivana es una experimentada gestora de existencias en un supermercado. Un nuevo programa informático le ofrece la posibilidad de reducir los residuos, siempre que ella y su personal dominen su uso. Si sigue un breve módulo de formación específico impartido por la federación de su sector, obtendrá una microcredencial como prueba de sus nuevos conocimientos, que podrá utilizar en su empresa actual o futura.

- **Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, 2020<sup>8</sup>**

La propuesta de la Comisión pretende renovar la política de EFP de la UE:

- "Modularizar los programas de FP y ampliarlos a niveles superiores de cualificaciones y microcredenciales. La modularización -dividir las cualificaciones profesionales en partes más pequeñas de resultados de aprendizaje- es la manera de actualizar con flexibilidad los contenidos y adaptarlos a las necesidades de las personas. La validación de los resultados de aprendizaje adquiridos en el aprendizaje no formal e informal facilitará la mejora y el reciclaje de las cualificaciones, lo que conducirá no sólo a cualificaciones completas, sino también a microcredenciales o cualificaciones parciales. También ayuda a tender puentes entre diferentes campos, lo que es necesario para el área en desarrollo de la economía verde y sostenible.
- Los programas de educación y formación profesional se basan en módulos o unidades de resultados de aprendizaje y existen mecanismos de validación que permiten la

<sup>8</sup> [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)





transferencia, el reconocimiento y la acumulación de los resultados de aprendizaje de los individuos con vistas a la obtención de una cualificación, una cualificación parcial o una microcredencial, según proceda".

- **Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo sobre microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad<sup>9</sup> , 10 de diciembre de 2021**

Para reforzar el aprendizaje permanente, el Consejo recomienda a los Estados miembros **que adopten un planteamiento europeo de las microcredenciales y, en particular, que apliquen una definición común de la UE, normas de la UE y principios clave para el diseño y la expedición de microcredenciales**. El objetivo es que los Estados miembros, las partes interesadas y los proveedores (desde las instituciones de educación y formación hasta las empresas privadas) desarrollen y utilicen las microcredenciales de forma coherente.

Entre otras cosas, la recomendación contiene los siguientes puntos:

- Una serie de elementos estándar para describir una microcredencial. Entre ellos se incluyen: los resultados del aprendizaje, la carga de trabajo necesaria para lograr los resultados del aprendizaje y el tipo de evaluación.
- Orientación para desarrollar un ecosistema de microcredenciales, por ejemplo promoviendo el desarrollo de microcredenciales diseñadas y acordadas por los representantes de los empresarios y los trabajadores y aplicando y desarrollando mecanismos de garantía de calidad.

Se invita a los Estados miembros a informar a la Comisión antes de diciembre de 2023 sobre las medidas de apoyo a los objetivos de la recomendación.

- **Norma de la UE sobre microcredenciales** propuesta por la Red de expertos que trabajan en la dimensión social de la educación y la formación (NESET)<sup>10</sup> , publicada el 28.01.2021

Esto podría garantizar la transparencia de las microcredenciales en todos los niveles de la educación y la formación en el contexto del aprendizaje permanente. Una norma europea de este tipo contendría información variada sobre los resultados del

<sup>9</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf>

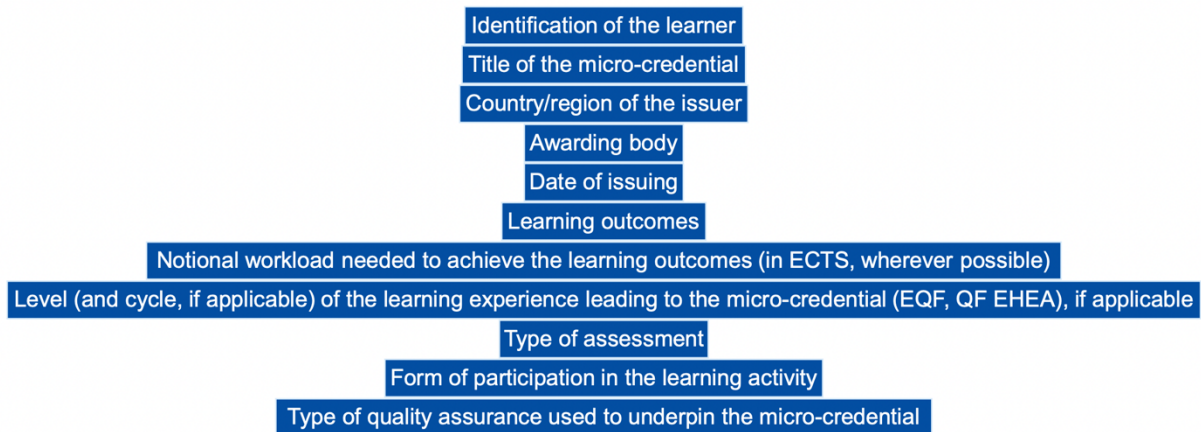
<sup>10</sup> <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf>





aprendizaje, la garantía de calidad y la evaluación. Los debates en grupo y las contribuciones de proyectos y estudios europeos dieron lugar a la siguiente propuesta de **norma europea de elementos de información constitutivos que deberían contener las microcredenciales europeas**.

## Union Standard Elements to describe a micro-credential



(fuente: Presentación "Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo sobre microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad", 11.05.2022)<sup>11</sup>

## INVESTIGACIÓN EUROPEA - WORK IN PROGRESS

### ¿Cuáles son los retos en el proceso de implantación de las microcredenciales?

El estudio de la UNESCO "Hacia una definición común de las microcredenciales" identifica la debilidad de las microcredenciales principalmente en dos aspectos: en primer lugar, "parece que las microcredenciales **no son bien comprendidas**, en particular por los empleadores (MicroHE 2019; Kato, Galán-Muros et al., 2020). Esto se debe en parte a que los empleadores **no estaban familiarizados con el término** (Cirlan y Loukkola 2020), y a que las microcredenciales pueden adoptar **multitud de formas** (Gallagher, 2018). Las definiciones y taxonomías para estructurar estas nuevas credenciales no han sido ampliamente consensuadas (Resei, Friedl y otros, 2019; Beirne, Nic Giolla Mhichíl y otros, 2020; Kato, Galán-Muros y otros, 2020; Presant, 2020). Además, no todo el mundo está de acuerdo sobre lo que incluye el

<sup>11</sup> [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials ETF\\_19%20May%202022.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials ETF_19%20May%202022.pdf)





término micro-credenciales: las micro-credenciales pueden ser certificados (certificados académicos otorgados por instituciones educativas; certificados profesionales/industriales que son otorgados por organismos profesionales, industrias o vendedores de productos); micro-certificaciones; cursos cortos, campamentos de entrenamiento o insignias digitales (Cirlan y Loukkola, 2020) u otras formas de certificación. Algunos han señalado la **necesidad de desarrollar un glosario de términos** (Maxwell y Gallagher, 2020) en un lenguaje común que defina y describa el concepto de micro-credenciales de una manera fácilmente accesible y comprensible (Brown, Nic Giolla Mhichíl et al., 2021).<sup>12</sup>

### Microcredenciales - trabajo en curso - observar el cambio

Según el grupo consultivo de expertos en microcredenciales, el enfoque europeo de las microcredenciales debe constar de una serie de **elementos clave**. Estos elementos contribuyen a mejorar la transparencia y la portabilidad de las microcredenciales, facilitando los procesos de reconocimiento y fomentando su aceptación. Los elementos clave de un enfoque europeo de las microcredenciales son, entre otros, los que figuran en el cuadro siguiente:

	Elementos clave (pasos que hay que dar)	Estado de la técnica: disponible, no disponible, en curso
1.	Una definición común y transparente	Disponible
2.	Una lista definida de elementos de información críticos para describir las microcredenciales	Disponible
3.	Alineación con los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) y el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC): niveles definidos, normas para describir los resultados del aprendizaje...	Trabajo en curso
4.	Normas de garantía de calidad	Trabajo en curso
5.	Créditos definidos: Transferencia de créditos europeos y Sistema de Acumulación de Créditos (ECTS), resultados de aprendizaje definidos y carga de trabajo teórica.	Trabajo en curso
6.	Reconocimiento: a efectos de estudios o empleo	Trabajo en curso
7.	Portabilidad: emisión, almacenamiento y uso compartido de microcredenciales	Trabajo en curso
8.	Soluciones de plataforma para la oferta y promoción de cursos conducentes a microcredenciales	Trabajo en curso

<sup>12</sup> Hacia una definición común de las microcredenciales, UNESCO, 2022, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>







9.	Incentivos para estimular la adopción de microcredenciales	Trabajo en curso
----	--	------------------

(fuente: Enfoque europeo de las microcredenciales, p.11: <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf>)

## Hacia una definición compartida de las microcredenciales

### 1. Estudio del CEDEFOP "Microcredenciales para la educación y la formación en el mercado laboral", 2021-2023

El estudio del Cedefop señala varios factores que contribuyen a la creciente demanda y utilización de distintos tipos de microcredenciales. Las microcredenciales pueden certificar el aprendizaje en ámbitos en los que las cualificaciones formales son limitadas o aún no existen. Por eso desempeñan un papel importante en la educación de adultos.

Las primeras conclusiones del estudio se presentaron durante la conferencia virtual del Cedefop sobre microcredenciales<sup>13</sup>, los días 25 y 26 de noviembre de 2021, lo que demuestra que el tema es de interés mundial. Durante el evento se presentaron la **definición de microcredenciales y sus elementos fundamentales** (véase la diapositiva siguiente).

## Common definition for micro-credentials

'Micro-credential' means the **record** of the **learning outcomes** that a learner has acquired following a **small volume of learning**. These learning outcomes have been **assessed** against transparent and clearly defined criteria. Learning experiences leading to micro-credentials are designed to provide the learner with specific knowledge, skills and competences that respond to societal, personal, cultural or labour market needs. Micro-credentials are **owned by the learner**, can be **shared and are portable**. They may be **stand-alone or combined into larger credentials**. They are **underpinned by quality assurance** following agreed standards in the relevant sector or area of activity.

**Record**  
**Learning Outcomes**  
**Small volume of learning**  
**Assessed**  
**Owned by the learner**  
**Shared and portable**  
**Combined into larger credentials**  
**Underpinned by quality assurance**



(fuente: Presentación "Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo sobre microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad", 11.05.2022)<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Conferencia del CEDEFOP sobre microcredenciales, <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/conference-microcredentials#group-contacts>

<sup>14</sup> [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials\\_ETF\\_19%20May%202022.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials_ETF_19%20May%202022.pdf)





## ¿Por qué un estudio del CEDEFOP sobre microcredenciales?

Según la presentación de los primeros resultados de enero de 2022, el CEDEFOP inició el análisis debido a la **falta de investigación sobre el papel de las microcredenciales en y para la educación y formación profesional**, y su enfoque principal en la educación superior y académica. Al mismo tiempo, la **investigación reciente pasa por alto el papel de las microcredenciales fuera de la educación y la formación formales**, especialmente por parte de las empresas y los sectores del mercado laboral.

Primeras conclusiones: identificación de la comprensión, el uso y el posible papel de las microcredenciales en los países de la UE.

### Examples from case studies



**Finland:** The need driven by **skills gap**, mainly limited upskilling opportunities for adults and limited availability of short courses relevant to the labour market



**France:** The **concept is scarce**, whereas other related concepts are present (open-badges, block chains, block of competences, e-portfolio)- none of the few existing microcredentials – mainly in higher education – are in the National Qualifications Catalogue (RNCP)



**Germany:** Micro-credentials play a **minor role** compared to vocational education qualifications and are seen as supplementary to the existing system



**Ireland:** The **term** micro-credentials is **new**, but the qualifications authority (QQI) has been validating small volume courses and certifying the resulting learning with formal qualifications in the NFAQ for many years



**Netherlands:** The Dutch VET policy was revised during the last government period (2017-2021) to prioritise **flexibilisation of educational programmes** for job seekers and employed adults as well as create more opportunities for lifelong learning



**Poland:** Microcredentials are still perceived as a **relatively new phenomenon** in Poland. They are popular in sectors specializing in the development of IT technologies (software development, computer systems administration and IT management)



**Slovenia:** Microcredentials **can potentially play a role** in labour market-oriented education and training that relate to national strategic development priorities, which are defined in the Smart Specialisation strategy



**Spain:** Employment authorities are preparing a **reform** of non-formal non-accreditable training for employment addressed to employed and unemployed workers that **will consider micro-credentials**, linked to the Catalogue of Training Specialities managed by the national PES

(fuente: [https://www.cedefop.europa.eu/files/micro-credentials\\_acvt\\_dgvt\\_meeting\\_apouliou\\_240122\\_0.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/micro-credentials_acvt_dgvt_meeting_apouliou_240122_0.pdf))





## 2. Encuesta de la ETF sobre microcredenciales

En mayo-junio de 2021, la ETF llevó a cabo una encuesta que exploraba las opiniones de diferentes agentes y partes interesadas en la educación y la formación y en el mercado laboral sobre el tema de las microcredenciales. Se centró principalmente en los países vecinos de la UE. Se recogieron 499 respuestas de 60 países de todo el mundo, lo que permitió obtener una instantánea global de las opiniones sobre las microcredenciales.

A través de un cuestionario, se pidió a los encuestados que compartieran sus opiniones sobre qué son las microcredenciales, por qué son importantes y cómo pueden marcar la diferencia y vincularse a los mecanismos existentes de garantía de calidad y reconocimiento. Los encuestados eran proveedores de educación y formación formal y no formal, autoridades y organismos nacionales, así como partes interesadas del mercado laboral.

El objetivo de la encuesta era determinar qué apoyo se necesita para impulsar un enfoque basado en microcredenciales y recopilar ejemplos de microcredenciales existentes y opiniones sobre las implicaciones de su adopción y uso. Basándose en las respuestas, los resultados de la encuesta apoyan la definición de las microcredenciales como una herramienta compartida, junto con otros instrumentos de aprendizaje permanente.<sup>15</sup>

**Los participantes en la encuesta no consideran que las microcredenciales sean un fenómeno nuevo.** En su mayoría están asociadas a credenciales existentes que certifican: a) una experiencia de aprendizaje breve (cursos breves de mejora y reciclaje de las competencias, tanto en entornos formales como no formales, partes de programas de educación formal); b) una competencia demostrada: certificados profesionales, certificados de competencia concedidos por organismos profesionales u otros organismos autorizados, premios que certifican la validación del aprendizaje no formal e informal.

**Los resultados de la encuesta de la ETF ponen de relieve las características clave de las microcredenciales definidas por la Comisión Europea y la UNESCO.**

## 3. El Marco Común de Microcredenciales - un ejemplo de iniciativa de Educación Superior desarrollada por el Consorcio Europeo MOOC, a partir de 2019

El Consorcio Europeo MOOC lanzó el Marco Común de Microcredenciales (CMF) en 2019, con el objetivo de establecer criterios para credenciales alternativas. El Marco Común de

---

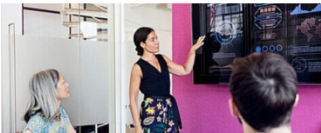


<sup>15</sup> Informe sobre microcredenciales, ETF, <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials%20policy%20brief%20EN.pdf>





Microcredenciales (CMF) utiliza el Marco Europeo de Cualificaciones (y otros marcos nacionales de cualificaciones de universidades reconocidas) para ofrecer cursos de alta calidad que otorgan créditos académicos.

El Marco Común de Microcredenciales (CMF) ha sido desarrollado por el **Consorcio Europeo MOOC**, formado por FutureLearn (Reino Unido), FUN (Francia), MiríadaX (España e Iberoamérica), EduOpen (Italia) y OpenupEd/la Asociación Europea de Universidades de Enseñanza a Distancia (EADTU). El marco ayuda a adquirir conocimientos y competencias a nivel de enseñanza superior en unidades más pequeñas. Más información: <https://www.futurelearn.com/info/the-common-microcredential-framework>

 <p>The University of Glasgow accredited by The Institute of Leadership and Management</p> <p><b>Data-Driven Leadership Skills</b></p> <p>Gain essential data-driven leadership skills and discover the latest theories for leading agile teams in the digital age</p> <p>📅 1 course ⏱ 10 weeks 🎓 Postgraduate</p> <p><a href="#">Find out more</a></p>	 <p>The Mind Lab</p> <p><b>Digital and Collaborative Teaching and Learning</b></p> <p>Learn how to integrate innovative technology into a blended learning environment to engage students and transform your teaching.</p> <p>📅 1 course ⏱ 15 weeks 🎓 Postgraduate</p> <p><a href="#">Find out more</a></p>	 <p>The Open University in collaboration with the Royal Photographic Society</p> <p><b>Digital Photography: Discover your Genre and Develop your Style</b></p> <p>Take the next steps in your photography journey by exploring different genres and finding your photographic style</p> <p>📅 1 course ⏱ 10 weeks 🎓 Undergraduate</p> <p><a href="#">Find out more</a></p>
--	--	---

(<https://www.futurelearn.com/programs>)

El Consorcio Europeo MOOC sugiere que los cursos que cumplan las siguientes especificaciones se califiquen como microcredenciales:

- disponer de un tiempo total de estudio no inferior a 100 horas ni superior a 150 horas, incluida la revisión y realización de la evaluación sumativa;
- estar en el nivel 6 o 7 del Marco Europeo de Cualificaciones, o en los niveles equivalentes del marco nacional de cualificaciones de la universidad;
- proporcionar una evaluación sumativa que permita la **concesión de créditos académicos**, ya sea directamente tras la superación de una microcredencial o **mediante el reconocimiento del aprendizaje previo** al matricularse como estudiante en el curso de estudios de la universidad;
- utilizar un método fiable de verificación de la identidad en el punto de evaluación que se ajuste a las políticas de la universidad y/o sea ampliamente adoptado en todas las plataformas autorizadas a utilizar el CMF; y





- proporcionar un expediente académico que establezca los resultados de aprendizaje de una microcredencial, el total de horas de estudio requeridas, el nivel MEC y el número de puntos de crédito (European MOOC Consortium, 2019).

---

## METODOLOGÍA MYCRED4HOME

---

Durante la preparación del formulario de solicitud se llevó a cabo una investigación preliminar para identificar las iniciativas existentes sobre microcredenciales (con especial atención a los perfiles poco cualificados). Se han identificado varias iniciativas y proyectos, pero todos ellos están relacionados con perfiles y niveles educativos altos y vinculados a la formación, por ejemplo:

- Autoridad de Cualificaciones de Nueva Zelanda,
- El proyecto MICROBOL (Microcredenciales vinculadas a los compromisos clave de Bolonia)

De acuerdo con la solicitud del proyecto, el primer resultado del proyecto (PR1), el informe de evaluación comparativa, ofrecerá una visión general de la situación en los países socios en relación con la validación y certificación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje y la existencia de micro-credenciales en los países socios cubiertos por el proyecto: Francia, Italia, España, Chipre y Bélgica.

El socio principal, **STEPS (IT)**, se encargó del seguimiento de la ejecución de la actividad, el desarrollo de herramientas y directrices de investigación, el análisis de los informes nacionales y la elaboración del resultado final.

### PLAN DE TRABAJO: Resultado 1 Informe de evaluación comparativa

1. Actividad: Diseño de la arquitectura de investigación/ responsables STEPS/ 11-12.2021

El objetivo de la primera actividad era crear una metodología y una terminología comunes para definir los criterios clave de la investigación y hacer que los datos fueran comparables.

STEPS coordinó las siguientes tareas en colaboración con la asociación:

- Diseño de las Directrices, incluida la explicación de la tarea, el plan de trabajo y la metodología.
- Borrador de la propuesta de preguntas de investigación documental y criterios comparativos para las prácticas.





- Presentación de las Directrices y los cuestionarios a los socios durante una reunión en línea el 17 de diciembre de 2021.
- Proceso de retroalimentación y co-creación de la plantilla de investigación documental hasta el 23.12.2021.
- Traducción de la versión final de la plantilla de recogida de prácticas de EN a FR, ES, IT, FR.

	11.2021	12.2021	1.2022	2.2022	3.2022	4.2022	5.2022	6.2022	7.2022	8.2022
PR1/A1 Diseño de la actividad de investigación										
PR1/A2 Investigación documental										
PR1/A3 Investigación de campo										
PR1/A4 Análisis comparado de los datos										
PR1 /A5 Informe final de evaluación comparativa										
Traducciones PR1/A6										

## 2. Actividad: Investigación documental en los países socios/ Todos los socios implicados/ 01-03.2022

Esta actividad constaba de 2 tareas principales:

- En la primera fase, cada organización asociada llevó a cabo una investigación documental para **presentar el contexto del país** teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
  - o *¿Existen normas/reglamentos nacionales o regionales para las certificaciones de microcredenciales, insignias y premios menores? En caso afirmativo, descríbalas brevemente.*
  - o *¿Existen normas nacionales o regionales dirigidas específicamente al sector de la salud pública y que reconozcan sus competencias?*





- *¿Qué papel desempeña el sector de la salud pública en su país: número de empleados; principales problemas del sector; existen soluciones que su país/región esté aplicando para apoyar los servicios y trabajadores del sector de la salud pública?*
- *¿Existen normas nacionales o regionales dirigidas a perfiles poco cualificados y que puedan validar el aprendizaje no formal e informal?*
- En una segunda fase, los socios llevaron a cabo una investigación sobre el terreno para **recopilar un conjunto de buenas prácticas** (1-2 por país) relacionadas con la validación del aprendizaje no formal e informal o con la certificación de competencias específicas.
- Los parámetros utilizados para identificar y recopilar buenas prácticas fueron definidos por la asociación con arreglo a una **plantilla de cuadro de evaluación**. El cuadro de evaluación resume una lista de elementos clave que toda microcredencial debe proporcionar según la recomendación de los expertos sobre la norma de la UE relativa a las microcredenciales<sup>16</sup>

A continuación se presenta la tabla de evaluación de MyCred4Home.

**Tabla de evaluación para la recopilación de buenas prácticas basadas en las normas de la UE sobre microcredenciales.**

1.	Título de la credencial (Nombre de la competencia reconocida)
2.	Proveedor de la credencial
3.	Nombre de las credenciales alternativas (por ejemplo, insignias digitales, microcredenciales, nanocredenciales, premios menores, etc.)
4.	Grupo destinatario (identificación del alumno)
5.	Descripción del contenido de la actividad de aprendizaje y su finalidad.
6.	Resultados del aprendizaje lo que el alumno que ha aprobado sabe, comprende y puede hacer basándose en este aprendizaje evaluado.
7.	Nivel (y ciclo, si procede) de la experiencia de aprendizaje conducente a la microcredencial (MEC y/o marco nacional de cualificaciones)
8.	Forma de participación en la actividad de aprendizaje: en línea, presencial o semipresencial, voluntariado, experiencia laboral

<sup>16</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb7e025d-61e5-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>





9.	Carga de trabajo necesaria para alcanzar los resultados del aprendizaje - Número de créditos, si se conceden.
10.	Periodo de tiempo en el que tuvo lugar el aprendizaje.
11.	Todos los requisitos previos necesarios para iniciar la actividad de aprendizaje.
12.	Recursos de aprendizaje pertinentes para la credencial
13.	Tipo de evaluación: pruebas, aplicación de una habilidad, reconocimiento de aprendizajes previos, portafolio, etc.
14.	Resultado para un alumno con éxito: admisión en un programa de titulación, créditos para un programa de titulación, certificación o insignia digital obtenida, número de créditos.
15.	Opciones de integración/apilamiento (independiente, microcredencial independiente/integrada en otra credencial)
16.	Valor añadido de las microcredenciales para los estudiantes, los empleados y las empresas
17.	*Supervisión y verificación de identidad durante la evaluación* (no supervisada sin verificación de identidad, supervisada sin verificación de identidad, supervisada en línea o in situ con verificación de identidad).

(\*La parrilla recoge una lista de elementos de información críticos que toda microcredencial debe proporcionar:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb7e025d-61e5-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>)

### 3. Actividad: Investigación de campo en los países socios/ Todos los socios implicados/ 02 - 06.2022

Esta actividad abarcaba las siguientes tareas:

- Diseño de las preguntas de la entrevista (STEPS), consultas con los socios (véase la tabla de entrevistas semiestructuradas);

ENTREVISTA - semiestructurada
<b>Nombre y apellidos</b>
Contacto (E-MAIL)
Nombre de la organización representada y Sector
Sector público o privado
¿Cuál es su papel dentro de la organización?
¿Cuál es su experiencia en relación con la validación del aprendizaje no formal e informal y la certificación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje?
¿Cuál cree que es el papel de la validación oficial del aprendizaje no formal e informal para:
- Sector PHS y







- perfiles poco cualificados
¿Podría compartir con nosotros algún ejemplo de iniciativas existentes sobre microcredenciales, especialmente para perfiles poco cualificados?
¿Cuáles serían las competencias más relevantes (básicas, duras, blandas y transversales) a reconocer mediante microcredenciales para reforzar la empleabilidad de perfiles poco cualificados?
¿Cuáles son las formas/herramientas más habituales para el reconocimiento de competencias?
Validación oficial del aprendizaje no formal e informal mediante microcredenciales, ¿qué impacto puede tener en el sector de la salud pública?
¿Qué obstáculos ve para la validación del aprendizaje no formal e informal en su país/región?

- Comunicación e invitación a las posibles partes interesadas, por ejemplo, autoridades de certificación nacionales y regionales, interlocutores sociales, responsables de la toma de decisiones, administración pública, servicios de empleo públicos o privados, etc.
  - Realización de entrevistas en 5 países cubiertos por el proyecto con las partes interesadas pertinentes (al menos 1-2) por socio.
  - Transcripción de la entrevista en inglés.
4. Actividad: Análisis de datos/ALL/ 05 - 06. 2022
- Recogida de aportaciones y creación de informes nacionales. El modelo de informe nacional fue elaborado por STEPS y consultado con todos los socios.
  - Estructura del Informe Nacional:
    - Introducción, Contexto nacional
    - Descripción de una práctica identificada
    - Resultados de las entrevistas - investigación en profundidad
    - Conclusiones generales y recomendaciones para el diseño del marco MyCred4Home.
5. Actividad: Diseño del informe de evaluación comparativa/08.2022 - una vez finalizados todos los informes nacionales, STEPS se encargó de la elaboración de los informes nacionales y de la preparación del informe final.
6. Actividad: traducciones del informe final a las lenguas nacionales.





## HALLAZGOS

INDICADOR:	1-2 por país, de 5 a 10 en total 1 entrevista por país, 5 en total
NÚMERO DE PRÁCTICAS ALCANZADO:	10
NÚMERO DE ENTREVISTAS:	6
El INDICADOR para el R1, A2 SE ALCANZA	

### A2: Investigación documental - resultados

País donde se llevó a cabo la investigación	Título de la práctica	Número de prácticas por país
Italia/STEPS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Comunicar y actuar con dedicación en contextos educativos, IT : Il corso di formazione Comunicare e agire con "cura" nei contesti educative</li> <li>2) Asistente doméstico polivalente, IT : CORSO - Colf Generico Polifunzionale</li> <li>3) Validación del aprendizaje no formal e informal (experiencias de aprendizaje previas) por parte de la autoridad regional de certificación de la región de Emilia-Romaña: <a href="https://formazione lavoro.regione.emiliaromagna.it/qualifiche/approfondimenti/documentazione">https://formazione lavoro.regione.emiliaromagna.it/qualifiche/approfondimenti/documentazione</a></li> </ol>	3
Francia/IPERIA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) VAE por bloques o "bloque de competencias"</li> </ol>	1
España/GDOCE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Educación emocional</li> <li>2) Acompañamiento en la muerte</li> <li>3) Convalidación de la experiencia laboral y la educación no formal por la Xunta de Galicia</li> </ol>	3
Chipre/Universidad de Chipre	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Procedimiento de certificación de la Autoridad de Desarrollo de Recursos Humanos de Chipre (HRDA)</li> </ol>	1
Bélgica/Centre Familial de Bruxelles	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Validación de competencias limpiador a domicilio para perfiles poco cualificados o público vulnerable/desfavorecido. "Certificado de profesionalidad" FR: "Validation des compétences Aide-ménager" En el sector PHS (Personal and household services) <a href="https://www.validationdescompetences.be/metiers/aide-menagerere-5">https://www.validationdescompetences.be/metiers/aide-menagerere-5</a></li> <li>2) Validación de la experiencia laboral de cuidador de niños (a domicilio) "Certificado de profesionalidad"; en francés Accueillant(e) d'enfants</li> </ol>	2





	<a href="https://www.validationdescompetences.be/metiers/accueil/ante-denfants-97">https://www.validationdescompetences.be/metiers/accueil/ante-denfants-97</a>	
--	---	--

## ELEMENTOS CLAVE UTILIZADOS POR MyCred4Home PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PRÁCTICAS:

La investigación documental realizada por los socios se centró en cuatro elementos clave:

- 1) presencia del término "microcredencial"
- 2) pequeños volúmenes de aprendizaje
- 3) perfiles poco cualificados
- 4) validación del aprendizaje no formal e informal

Nombre de la consulta	presencia del término "microcredencial"	cubrir pequeños volúmenes de aprendizaje	dirigido a perfiles poco cualificados	validación del aprendizaje no formal e informal
Comunicar y actuar con "cuidado" en contextos educativos	sí, uso de distintivos abiertos en formato digital	sí	Sí, no se necesitan requisitos previos	No, basado en la formación
Asistente doméstico polivalente	no	sí	Sí, no se necesitan requisitos previos	basada en la formación PERO la experiencia laboral previa es apreciado: los participantes con al menos 12 meses de experiencia laboral certificada en el sector, tienen acceso al examen de certificación reconocido a nivel nacional
Validación del aprendizaje no formal e informal por parte de la autoridad regional de certificación de la región de Emilia-Romaña en el caso de las profesiones relacionadas con la atención sanitaria	no	No, certificación de una gran cualificación	sí	sí





VAE por bloques o "bloque de competencias"	no	Sí, los bloques de competencias forman parte de certificaciones profesionales formales, registradas a nivel nacional en el Repositorio francés de certificaciones profesionales. Nivel III.	sí	sí
Educación emocional	no			
Acompañamiento en la muerte				
Convalidación de la experiencia laboral y la educación no formal por la Xunta de Galicia				
Procedimiento de certificación de la Autoridad de Desarrollo de Recursos Humanos de Chipre (HRDA)	NA	NA	NA	NA
Validación de competencias limpiador a domicilio para perfiles poco cualificados o público vulnerable/desfavorecido. "Certificado de profesionalidad"			cualquier persona que desee el reconocimiento de sus competencias de limpiador. No obstante, se dirige sobre todo a solicitantes de empleo, inmigrantes sin título reconocido y, por tanto, a un público más vulnerable y desfavorecido.	
Validación de la experiencia laboral del cuidador de niños (a domicilio) "Certificado de profesionalidad"				

**Análisis:** Como se representa visualmente a lo largo de los campos verdes, las prácticas recogidas por los socios no permiten cubrir los 4 elementos clave seleccionados en el estudio. Siempre falta al menos un elemento. En cuanto al término "microcredenciales", podemos observar que casi no existe a nivel nacional. Sin embargo, se confirma su uso vinculado a cursos cortos de formación en línea. Una práctica interesante en Italia, que incluye el uso de microcredenciales (en formato digital), es la plataforma EduOpen apoyada financieramente por el





Ministerio de Educación italiano. La microcredencial en el entorno EduOpen se denomina Open Badge, y da valor a las habilidades aprendidas en un contexto de aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida.

Por otra parte, los mecanismos de validación de los resultados del aprendizaje, es decir, los conocimientos, las capacidades y las competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal, están presentes en los 5 países de la asociación. La validación desempeña un papel importante en la mejora de la empleabilidad y la movilidad, especialmente en el caso de las personas desfavorecidas socioeconómicamente o poco cualificadas. Hay ejemplos notables de prácticas de validación mencionadas por los socios, por ejemplo en Bélgica (Bruselas), España e Italia. Merece especial atención la iniciativa francesa (IPERIA) "VAE por bloques" (o bloque de competencias) por su carácter innovador consistente en el reconocimiento (formal) del bloque de competencias y la posibilidad de continuar el camino hacia la certificación ("parcours de certification"), gracias a la VPL o al programa de formación.

### A3: Investigación sobre el terreno/ Resultados de las entrevistas

Todos los entrevistados presentan una destacada experiencia en el tema de la validación, la formación profesional, la evaluación de competencias, así como la comprensión de los Marcos Nacionales de Cualificación. Entre los entrevistados, 3 de ellos representan a una organización del sector público y 2 de ellos trabajan para el sector privado, por lo que existe un buen equilibrio entre representantes del sector público y privado.

País	Perfil profesional del entrevistado
<b>Francia</b>	Responsable de la unidad VAE en la Universidad del Domicilio (UDD). Formador de adultos, también ofrece orientación y formación relacionadas con la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE, equivalente francés del VNIL).
<b>Italia</b>	Coordinador Regional de Educación y Formación Profesional (IEFP) y Experto en Procesos de Evaluación (EPV) para el Sistema Regional de Cualificaciones en Emilia Romagna.
<b>España</b>	Jefe de Servicio de la Subdirección General de Cualificaciones/Instituto Gallego de las Cualificaciones. Organismo público responsable del establecimiento y gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en Galicia.
<b>Chipre</b>	Coordinador de la Oficina del Rectorado, Coordinador de la Oficina de Garantía de Calidad de la OUC.





<b>Bélgica</b>	Director general en el sector educativo de Promoción Social del Centre de Validation de compétences Bruxelles Ouest enseignement de Promotion Sociale.

Las entrevistas realizadas en el marco del informe de evaluación comparativa se sintetizan y analizan en la sección siguiente.

<b>País</b>	<b>¿Experiencia de los entrevistados en relación con la validación del aprendizaje no formal e informal y la certificación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje?</b>
<b>Francia</b>	<i>Desarrollo de la Validación de la Experiencia Adquirida (VAE) como vía de acceso a las certificaciones profesionales en el sector del empleador privado y del empleo doméstico. El objetivo es validar los títulos profesionales oficiales franceses en el sector del empleador privado y del empleo a domicilio (asistente de vida, cuidador de niños, ama de llaves doméstica, cuidador de niños del empleador privado), a través de la valorización de la experiencia profesional de los empleados y de los conocimientos que han adquirido directamente "in situ". IPERIA está experimentando con la aplicación del "bloque de competencias", mediante la adaptación de las herramientas existentes de tutoría VAE.</i>
<b>Italia</b>	<i>El Sistema Regional de Formalización y Certificación de Emilia Romagna prevé la posibilidad de reconocer las competencias y conocimientos individuales que requiere una cualificación del sistema. En cuanto a la validación de las competencias adquiridas en la enseñanza no formal contextos, FORMart formaliza las competencias y conocimientos adquiridos en la realización de prácticas formativas en la empresa. No obstante, la referencia debe ser en cualquier caso una de las cualificaciones previstas por el sistema regional. Durante el periodo 01/01/2019 - 30/03/2022 FORMart formalizó las competencias y conocimientos adquiridos de 12.330 alumnos en prácticas, de los cuales 116 estaban relacionados con el perfil de operario de cuidado y limpieza de espacios y entornos.</i>
<b>España</b>	<i>Desde la perspectiva y la experiencia del departamento, la acreditación de unidades de competencia por parte de los ciudadanos les abre un amplio abanico de posibilidades para acceder y progresar en el mercado laboral.</i>





<b>Chipre</b>	<p><i>La Universidad de Chipre participa en el E-SL P, un proyecto sobre programas europeos de aprendizaje breves para el desarrollo profesional continuo y el aprendizaje permanente, dirigido a estudiantes permanentes de educación superior y que ofrece certificación/credenciales basadas en créditos (ECTS).</i></p> <p><i>La Universidad Abierta de Chipre ofrece módulos independientes de 5-10 ECTS en el contexto del aprendizaje permanente.</i></p>
<b>Bélgica</b>	<p><i>Larga experiencia en trabajo de campo de validación de competencias centro de Bruxelles-Ouest. "Títulos de validación de competencias":</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. Cuidador de niños;</i></li> <li><i>2. Ayuda doméstica</i></li> </ol> <p><i>UC1 Realizar las tareas rutinarias de mantenimiento de la vivienda</i></p> <p><i>UC2 Garantizar el planchado y lavado</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>3. Supervisor intersectorial de referencia</i></li> </ol>

**Comentario:**

Los expertos entrevistados mostraron una gran experiencia y elevados conocimientos en relación con la validación del aprendizaje no formal e informal y la certificación de pequeños volúmenes de resultados de aprendizaje. La situación difiere de un país a otro, dependiendo de la normativa nacional general y del perfil de la organización representada por el entrevistado. En 4 de los 5 casos se presentan formas de validación del aprendizaje no formal e informal dirigidas a profesionales de la salud pública, y en uno (Chipre) se presenta la certificación basada en créditos dirigida a estudiantes de educación superior.

<b>País</b>	<p><b>Papel de la validación oficial del aprendizaje no formal e informal para:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>- Sector PHS y</b></li> <li><b>- perfiles poco cualificados</b></li> </ul>
<b>Francia</b>	<p><i>Con sólo 30.000 trabajadores certificados (con una certificación oficial del sector) para 1,4 millones de empleados, el sector tiene un potencial muy alto para la VAE. La VAE puede ayudar a promover la profesionalización del sector.</i></p> <p><i>La VAE puede aportar mucha flexibilidad en comparación con la formación reglada.</i></p> <p><i>La VAE tiene la ventaja de hacer reflexionar a los profesionales sobre sus propias prácticas. La VAE es también un estímulo para seguir formándose, ya sea continuando la autoformación o participando en una formación formal.</i></p> <p><i>La VAE es también una forma de respuesta adaptada a las personas poco cualificadas y puede asustar menos que la formación. La ley</i></p>





	<i>establece el principio de acceso a la VAE para todos y, en este sentido, suprime los requisitos previos.</i>
<b>Italia</b>	<i>Dado que el Sistema SRFC prevé la validación de competencias/conocimientos presentes exclusivamente en las cualificaciones regionales, algunas de ellas pueden ser operativas en múltiples contextos de producción / procesos de trabajo; por lo tanto, la validación favorece la empleabilidad en múltiples situaciones laborales, especialmente para los perfiles de Operador de 3er nivel del MEC. (perfiles de baja complejidad y normalmente de acceso al mundo laboral).</i>
<b>España</b>	<i>Es una actividad que aún no se ha implantado en España pero que se considera de gran importancia (según el entrevistado).</i>
<b>Chipre</b>	<i>El aprendizaje no formal e informal puede ser un importante avance para las personas poco cualificadas, y los mecanismos para validar dicho aprendizaje podrían proporcionar incentivos adicionales para hacer frente al desempleo, motivación para aprender y un mejor acceso a la educación sin restricciones. La validación oficial del aprendizaje no formal e informal permitirá a las personas documentar y certificar las nuevas competencias adquiridas. También podría conducir a la obtención de cualificaciones y exenciones de determinados módulos de los programas de educación terciaria/superior. También es probable que la validación de competencias aumente la inclusión social y pueda capacitar a personas, como desempleados, adultos poco cualificados, inmigrantes, refugiados, jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, etc., para participar más activamente en el aprendizaje formal, informal y no formal. La validación del aprendizaje no formal e informal también puede colmar la brecha entre las cualificaciones que buscan los empleadores y las que posee la mano de obra.</i>
<b>Bélgica</b>	<i>En primer lugar, la función principal es ayudar a los demandantes de empleo a encontrar un puesto de trabajo, porque sin duda la validación refuerza la empleabilidad de los perfiles poco cualificados. Asimismo, la validación de competencias permite acceder a incentivos al empleo en Bélgica (reconocidos por el Servicio Público de Empleo). La validación para perfiles poco cualificados mejora la confianza en sí mismos y la autoestima de los grupos desfavorecidos (como inmigrantes, solicitantes de empleo, madres solteras o mujeres maltratadas, etc.).</i>







	<p><i>En segundo lugar, en algunos casos la convalidación permite acceder a alguna profesión específica, por ejemplo peluquería, de modo que estas personas pueden iniciar su propio negocio gracias a este certificado. Y por último, la convalidación puede ser un elemento clave para que el empleador elija al candidato, ya que existe un certificado oficial que acredita sus competencias.</i></p>
--	---

**Observaciones:**

De acuerdo con las aportaciones recibidas de los expertos del sector, el papel de la validación oficial del aprendizaje no formal e informal para 1) el sector PHS y 2) los perfiles de baja cualificación es potencialmente muy significativo. Los datos recogidos por IPERIA muestran que sólo hay 30.000 trabajadores de PHS certificados (con una certificación oficial del sector) frente a 1,4 millones de empleados. En este caso concreto, la VAE (Validación de la Experiencia Adquirida) puede ayudar a promover la profesionalización del sector y aportar mucha flexibilidad en comparación con la formación formal. Además, la validación:

- favorece la empleabilidad de perfiles poco cualificados;
- hace que los profesionales reflexionen sobre sus propias prácticas;
- permiten a las personas documentar y certificar las nuevas competencias adquiridas;
- anima a seguir formándose, ya sea continuando la autoformación o participando en una formación formal;
- ayudar a combatir el desempleo;
- aumentar la inclusión social y capacitar a las personas, como desempleados, adultos poco cualificados, inmigrantes, refugiados, jóvenes que abandonan prematuramente la escuela, etc., para que participen más activamente en el aprendizaje formal, informal y no formal;
- también puede colmar la brecha entre las cualificaciones que buscan los empresarios y las que posee la mano de obra;
- mejora la confianza en sí mismos y la autoestima de los grupos de "origen desfavorecido" (como inmigrantes, solicitantes de empleo, madres solteras o mujeres maltratadas, etc.);
- puede ser un elemento clave para que el empleador elija al candidato, ya que existe un certificado oficial que acredita sus competencias.

País	<b>Ejemplos de iniciativas existentes sobre microcredenciales, especialmente en relación con perfiles poco cualificados</b>
------	---





<b>Francia</b>	Un experimento que tuvo lugar entre mayo y diciembre de 2021 "VAE por bloques de competencias" (por IPERIA). A diferencia del proceso clásico de VAE, en el que los candidatos deben presentar un expediente que incluya todas las competencias del título profesional al que aspiran, los candidatos pueden optar por validar uno o varios de los 8 bloques que componen un título profesional.
<b>Italia</b>	Experiencia de validación de las competencias/conocimientos adquiridos durante las prácticas de formación.
<b>España</b>	Las únicas experiencias acreditadas en España están relacionadas con las competencias de la cualificación SSC413_1 - Empleo Doméstico que son de nivel básico.
<b>Chipre</b>	Microcredenciales relacionadas con el sector de la Educación Superior: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://slp4you.eadtu.eu/">http://slp4you.eadtu.eu/</a></li> <li>- <a href="https://www.futurelearn.com/microcredentials">https://www.futurelearn.com/microcredentials</a></li> <li>- Coursera, etc. cualquier tipo de MOOCs</li> </ul>
<b>Bélgica</b>	En Bélgica, algunos sectores poco cualificados exigen el certificado para acceder a la profesión, por ejemplo, esteticista a domicilio (autónomo), tutor de empresa (tutor de pintor, tutor de limpiador) para gestionar pequeños equipos. Son más de 60 las convalidaciones de competencias de aprendizaje no formal tan diversas como limpiadores a domicilio, empleados administrativos, pintor de edificios y técnico informático. En muchos casos la convalidación de competencias puede eximir de una parte de los cursos de formación, como el certificado de "panadero", esta convalidación exige de 1 ½ año de estudios (como el proceso de crédito ECTS), por lo que es la mitad del curso de formación de 3 años.

#### Observaciones:

La existencia de microcredenciales en los países cubiertos por el proyecto MyCred4Home suscitó preocupación debido a la falta de familiaridad con el término. Parece que el nombre de "microcredencial" puede ser nuevo, pero la idea no lo es tanto. Se ha venido utilizando en diversos sectores de la educación y la formación; desempeña un papel, entre otros, en la certificación de cursos de TI o en el desarrollo profesional de los trabajadores sanitarios.

Se han identificado varias iniciativas y proyectos, pero la MAYORÍA están relacionados con perfiles de alto nivel educativo (MOOCs) y vinculados a la formación. Los países europeos están buscando la mejor manera de hacer operativas las microcredenciales como resultados de





aprendizaje documentados de una experiencia de aprendizaje breve y de calidad controlada. La modularización de los programas de EFP es uno de los factores que preparan el terreno para su uso más generalizado.

País	¿Cuáles serían las competencias más relevantes (básicas, duras, blandas y transversales) a reconocer mediante microcredenciales para reforzar la empleabilidad de perfiles poco cualificados?
Francia	<i>A la hora de establecer la experimentación de la VAE por bloques, la atención se centró prioritariamente en los bloques más operativos, que contienen <u>competencias técnicas (tareas domésticas) o conocimientos esenciales para dominar como cuidador (nutrición, por ejemplo)</u>. Las competencias <u>transversales (por ejemplo, la gestión y el desarrollo de una actividad multiempresarial)</u> pueden resultar más problemáticas y a menudo son más difíciles de obtener. Las <u>competencias vinculadas a una especialidad (por ejemplo, prestar apoyo a las personas con discapacidad)</u> afectarán inevitablemente a menos profesionales. Sin embargo, esta es la ventaja de la VAE por bloques: cada uno puede cursar lo que mejor corresponda a su situación y a sus objetivos profesionales.</i>
Italia	<i>Las competencias del repertorio regional son únicamente <u>profesionalizadoras</u>. Competencias básicas (transversales) - codificadas a nivel nacional (D.I. 56 de 7/07/2020 que incorpora el Acuerdo Estado-Regiones de 1/08/2019 N ° 155 / CSR) - se formalizan y certifican exclusivamente a los cursos internos de Educación y Formación Profesional.</i>
España	<i>Las microcredenciales tienen una estructura que debe respetarse en consonancia con el concepto de resultados del aprendizaje para que puedan ser reconocidas e identificadas por los empleadores y con criterios de realización profesional, alineados con la cualificación.</i>
Chipre	<i>Si se ofrecen en línea, también pueden permitir a las personas desarrollar competencias del siglo XXI, como las TIC, la alfabetización mediática, etc.</i>
Bélgica	<i>La validación para perfiles poco cualificados es un sistema rápido, no es realmente una formación para que podamos evaluar el "saber hacer" y la experiencia de los candidatos para concederles el "Título".</i>

#### Observaciones:

Teniendo en cuenta el sector PHS, hay que centrarse **prioritariamente** en los **bloques más operativos, que contienen competencias técnicas** (limpieza de la casa) o **conocimientos**





esenciales para dominar como cuidador (nutrición, por ejemplo). Las competencias transversales (por ejemplo, la gestión y el desarrollo de una actividad multiempresarial) pueden resultar más problemáticas y a menudo son más difíciles de obtener. Las competencias vinculadas a una especialidad (por ejemplo, prestar apoyo a personas con discapacidad) afectarán inevitablemente a menos profesionales.

País	¿Cuáles son las vías/herramientas más habituales para el reconocimiento de competencias?
Francia	<i>Los intercambios orales y la puesta en común de experiencias constituyen el núcleo de la pedagogía de la VAE. El tutor está ahí para hacer preguntas, no para responderlas. Nunca utilizamos juegos de rol, porque eso significaría basarse en situaciones ficticias, mientras que el objetivo es poner de manifiesto las competencias que subyacen a la realidad de sus prácticas, y las experiencias personales y concretas, no los ejemplos típicos. Se anima a los candidatos a compartir oralmente sus experiencias sobre cada tema, y luego pueden intercambiarlas. Esto les permite hacer un inventario de sus prácticas. Esto es lo que les permite tomar conciencia de sus competencias y verbalizarlas, y es la base del expediente VAE. La evaluación y el reconocimiento oficial se realizan en dos etapas: en primer lugar, el jurado lee el expediente y, a continuación, el candidato mantiene una entrevista con el jurado, cuya duración se determina en función del número de bloques que deben validarse.</i>
Italia	<i>El proceso de validación de competencias/conocimientos previsto por el sistema SRFC se basa en la recopilación, corrección y pertinencia de las pruebas (documentales, procedimentales, etc.). En cambio, en la fase de certificación, se reproduce el proceso de trabajo de referencia o, alternativamente, una se celebra una entrevista de evaluación, en función del tipo de certificación exigida.</i>
España	<i>La cartera de competencias y el CV Europass</i>
Chipre	<i>No hay datos disponibles</i>
Bélgica	<i>Todo el proceso tiene lugar en los centros oficiales, donde profesionales de la orientación, el reconocimiento y la validación de competencias proporcionan información y orientación. Para la ayuda a domicilio, todos los centros disponen de un "pequeño apartamento" similar para realizar la evaluación práctica y utilizan la misma tabla de evaluación.</i>

#### Observaciones:

Los principios en los que se basa el proceso de reconocimiento y validación del aprendizaje informal y no formal incluyen la validez, la fiabilidad, la confidencialidad, la transparencia y la



adecuación al propósito (CEDEFOP, 2009). Entre las formas/herramientas más comunes para el reconocimiento de competencias, los entrevistados enumeraron:

- IDENTIFICACIÓN: orientación profesional sobre objetivos personales y formulario de autoevaluación para perfilar e identificar aptitudes, entrevistas;
- DOCUMENTACIÓN: portafolio - recopilación de pruebas;
- EVALUACIÓN: observación del trabajo (evaluación práctica); pruebas de aptitud.

País	Validación oficial del aprendizaje no formal e informal mediante microcredenciales, ¿qué impacto puede tener en el sector de la salud pública?
Francia	<p><i>Menos obstáculos para acceder a los programas de certificación porque el programa VAE es más accesible, más flexible y se lleva a cabo al ritmo del empleado. Esta flexibilidad es crucial. Se requiere cierta disponibilidad, tiempo y espíritu a la hora de emprender este enfoque. Si el proceso es más cómodo, hay menos riesgo de abandono y esto puede <u>animar a las personas a continuar un proceso de reconocimiento o de adquisición de competencias</u>. Todo ello contribuye al valor del sector, a su carácter profesional y al valor de sus empleados.</i></p> <p><i>Además, los empleados que participaron en la experimentación recibieron <u>comentarios positivos de sus jefes</u>, que valoraron el esfuerzo realizado y el resultado gracias a la validación de los bloques, e indican que esto contribuyó a reforzar la relación de confianza.</i></p>
Italia	<p><i>La validación de las competencias no formales a través de los procesos previstos por el sistema SRFC permite:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>certificar las competencias, validadas en un documento expedido por un organismo acreditado por la Región de Emilia Romagna, que podrá utilizarse como prueba durante la fase de entrevista de trabajo / búsqueda de empleo;</i></li> <li>- <i>acceder a un curso de formación con créditos de formación, de modo que se fomente la adquisición de una cualificación profesional, con la consiguiente inclusión en una cadena de formación que puede conducir a niveles superiores a partir de un Life-Long</i></li> </ul> <p><b>Perspectiva de aprendizaje.</b></p>
España	<p><i>Transparencia y reconocimiento público, capacitación de las personas implicadas, confianza en el sistema formal para las personas poco cualificadas, integración del aprendizaje permanente.</i></p>
Chipre	<p><i>Si los empleados del sector de la seguridad social son jóvenes que han abandonado la escuela o la universidad, la validación oficial del</i></p>





	<p><i>aprendizaje no formal e informal puede suponer un primer paso hacia su reincorporación al aprendizaje formal.</i></p> <p><i>Al garantizar la validación del aprendizaje no formal e informal, también tendrán acceso a las instituciones de educación superior (y tal vez exenciones, por lo tanto períodos de estudio más cortos) que deberían mejorar sus ofertas y mejorar la accesibilidad a una población de estudiantes más diversa para ser más inclusivos y apoyar los retos globales, financieros y sociales.</i></p>
<b>Bélgica</b>	<p><i>La profesionalización del sector, es como un premio para destacar a la empresa u organización.</i></p>

### Observaciones:

En cuanto al impacto de la validación oficial del aprendizaje no formal e informal a través de microcredenciales en el sector de la salud pública, el proceso puede:

- fomentar el aprendizaje permanente;
- utilizarse como prueba durante la entrevista de trabajo / fase de búsqueda de empleo;
- animar a las personas a continuar un reconocimiento o la adquisición de competencias;
- contribuir al valor del sector, a su carácter profesional y al valor de sus empleados;
- contribuir a reforzar la relación de confianza con los empresarios, que agradecieron el esfuerzo;
- proporcionar un primer peldaño hacia el retorno al aprendizaje formal de las personas que han abandonado prematuramente la escuela o están poco cualificadas;
- mejorar la transparencia y el reconocimiento público.

<b>País</b>	<b>Posibles obstáculos para la validación del aprendizaje no formal e informal en su país/región</b>
<b>Francia</b>	<p><i>Es necesario comunicar y promover este tipo de sistema para sensibilizar a la opinión pública a gran escala, para que la gente comprenda que este reconocimiento tiene un valor real. De hecho, nos enfrentamos a una paradoja: aunque a la gente le asuste la idea de preparar un diploma, también suele estar muy apegada a esta noción y no reconoce otros tipos de cualificaciones.</i></p> <p><i>El hecho de que la forma escrita siga siendo obligatoria sigue siendo un obstáculo importante para una mayor difusión. En otro orden de cosas, el proceso administrativo exigido por las organizaciones que entregan títulos profesionales a través de la VAE lleva en realidad más tiempo que la persona empleada para crear su expediente VAE, lo que</i></p>





	<p><i>puede resultar desalentador, incluso en el proceso de VAE por bloques.</i></p> <p><i>El dominio de la herramienta informática/competencias digitales, en el contexto de la tutoría a distancia, también puede ser un obstáculo.</i></p>
<b>Italia</b>	<p>Sólo son objeto de validación y certificación las competencias relativas al repertorio previsto por el Sistema Regional de Cualificaciones.</p> <p>Por lo tanto, <u>el Servicio no es aplicable para competencias/conocimientos que vayan más allá de este Sistema Regional.</u></p> <p>No obstante, siempre es posible activar el procedimiento de origen para generar una nueva cualificación que se reintroducirá en el Sistema, pertinente para el contexto económico y territorial de trabajo.</p>
<b>España</b>	<p><i>No hay suficiente cultura ni práctica profesional que respalden esta iniciativa y llevará tiempo que las instituciones integren el reconocimiento del aprendizaje informal.</i></p>
<b>Chipre</b>	<p><i>Todavía no existe un marco único a nivel europeo para el proceso de reconocimiento de microcredenciales.</i></p> <p><i>Es importante orientar a quienes gestionan y llevan a cabo el proceso de validación de las microcredenciales, así como establecer normas claras que garanticen la transparencia de los procesos de validación.</i></p> <p><i>Necesidad de comprometerse más activamente con todas las partes interesadas, por ejemplo, empresarios, ministerios, universidades, proveedores de formación, autoridades nacionales para el desarrollo profesional de los recursos humanos.</i></p>
<b>Bélgica</b>	<p><i>El sistema es caro para el gobierno. Tenemos un presupuesto cerrado sin embargo los sectores solicitados son cada vez más la deriva del empleo por obligación porque los participantes tienen miedo de perder los beneficios del desempleo.</i></p>

#### Observaciones:

Entre los principales obstáculos mencionados por los entrevistados podemos encontrar:

- Comunicación y promoción insuficientes de las prácticas de validación para sensibilizar a la opinión pública y hacer comprender que este reconocimiento tiene un valor real;
- largos procedimientos administrativos/burocracia;
- Los largos procedimientos suponen elevados costes para los centros de validación;





- sólo son objeto de validación y certificación las competencias relativas al repertorio previsto por el Sistema Regional de Cualificaciones. Por lo tanto, el Servicio no es aplicable para competencias/conocimientos que vayan más allá de este Sistema Regional.

**Nota:**

*Los datos recogidos en el capítulo "Conclusiones" se basan en la investigación llevada a cabo por todos los socios del proyecto MyCred4Home. El alcance de la recopilación de datos (10 prácticas, 6 entrevistas) no representa un análisis completo sobre la presencia y el papel de los mecanismos de validación y las microcredenciales en los países socios.*

---

## **MOSTRAR LAS COMPETENCIAS: EXPEDIR, ALMACENAR Y COMPARTIR MICROCREDENCIALES**

---

Una vez que la persona dispone de un certificado que acredita sus competencias, debe ser capaz de comunicarlas cuando solicite un empleo o amplíe su formación. **Las nuevas tecnologías abren posibilidades para comunicar las competencias más allá del CV tradicional** y poner en contacto a las personas con oportunidades de aprendizaje y empleo.

Según la 3.3/Acción 11: Mostrar las capacidades: la nueva plataforma Europass (ref. Comunicación - Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia a partir de 2020<sup>17</sup>) "el **nuevo Europass se ha desarrollado para convertirse en la herramienta en línea de la UE que ayude a las personas a comunicar eficazmente sus capacidades y cualificaciones** y a orientarlas proactivamente hacia un empleo o una oportunidad de aprendizaje. Ofrece herramientas e información gratuitas en todas las lenguas oficiales de la UE para que los estudiantes, trabajadores y solicitantes de empleo puedan gestionar cada etapa de sus carreras y aprendizaje."

La acción 11 del documento prevé que la nueva plataforma Europass **ayude a las personas a gestionar sus carreras en un mercado laboral en rápida evolución**. Entre otras cosas, la herramienta mejorada

---

<sup>17</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=COM:2020:274:FIN&from=DA>







- guiar a los usuarios para que evalúen y describan sus capacidades y comuniquen sus cualificaciones y experiencia a los proveedores de formación y a los empleadores, de modo que puedan dar el siguiente paso en la formación o el trabajo;
- hacer uso de la inteligencia de competencias para proporcionar información personalizada sobre tendencias y necesidades de competencias a los usuarios a la hora de planificar un cambio de carrera o trasladarse a otro país;
- **permitir a las instituciones de educación y formación expedir diplomas y certificados digitales a los alumnos en un formato digital europeo de "credenciales digitales Europass", fomentando un reconocimiento más fácil;**
- apoyar una "vía rápida" para el reconocimiento, reduciendo la carga administrativa y disminuyendo el fraude mediante el apoyo a la autenticación automática de las cualificaciones por parte de empleadores y proveedores de formación; y
- **Ayudar a los inmigrantes que residen legalmente a mostrar sus competencias y cualificaciones y facilitar su reconocimiento** mediante una mejor información. La "Herramienta de perfil de competencias para nacionales de terceros países" de la UE, utilizada actualmente en los centros de acogida y por las organizaciones que orientan y apoyan la integración de solicitantes de asilo y refugiados, se vinculará al nuevo Europass.

## EUROPASS - MICROCREDENCIALES - Y ...CUENTAS INDIVIDUALES DE APRENDIZAJE

Recomendación del Consejo sobre **cuentas individuales de aprendizaje para impulsar la formación de adultos en edad laboral**: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/>

La Comisión publicó la propuesta de Recomendación del Consejo sobre las cuentas individuales de aprendizaje el 10 de diciembre de 2021, junto con la propuesta sobre las microcredenciales. Ambas propuestas forman parte de las doce acciones emblemáticas anunciadas en la Agenda Europea de Capacidades (julio de 2020) y el Plan de Acción Europeo sobre Derechos Sociales (marzo de 2021).

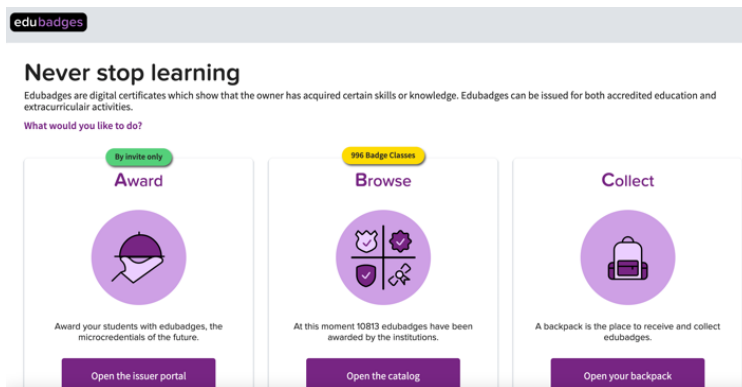




## FORMATOS DIGITALES DE MICROCREDENCIALES (ejemplos de portabilidad)

### Edubadges

Los Edubadges son certificados digitales que demuestran que su propietario ha adquirido determinadas competencias o conocimientos. Los Edubadges pueden expedirse tanto para la educación acreditada como para actividades extracurriculares. Las organizaciones pueden crear y editar microcredenciales, y los alumnos pueden almacenarlas y compartirlas con empleadores o proveedores de educación. Las partes externas pueden verificar y autenticar las credenciales. La plataforma contiene actualmente casi 800 clases de insignias diferentes: <https://edubadges.nl/login>



### Plataforma de distintivos abiertos basada en la norma IMS Global Open Badge Standard

Open Badges es el formato líder mundial de insignias digitales. Open Badges no es un producto o plataforma específicos, sino un tipo de insignia digital verificable, portátil y repleta de información sobre habilidades y logros, <https://openbadges.org/>.





## Ejemplo de asignación de microcredenciales

Un ejemplo interesante de "atingi"<sup>18</sup> eAcademy Tourism & Hospitality presenta el caso del reconocimiento del aprendizaje previo en cooperación con el sector privado<sup>19</sup> y con el Ministerio alemán de Cooperación Económica y Desarrollo.

Millones de personas con años de experiencia práctica en el sector del turismo y la hostelería perdieron su empleo durante la crisis COVID-19. Muchos de ellos carecen de certificado de educación formal (profesional) y originalmente entraron en el mercado laboral de manera informal. Muchos de ellos no pueden aportar pruebas creíbles de sus competencias y aptitudes, ya sea por parte de sus empleadores o por otros medios. Necesitan demostrar las competencias ("reconocimiento del aprendizaje previo") que alegan con su CV ("experiencia laboral y vital") para ser competitivos en el mercado laboral y encontrar un nuevo empleo. Otros consideran que el incierto periodo de inactividad durante la crisis es una oportunidad para la actualización personal de conocimientos en vías flexibles de aprendizaje autodidacta, en lugar de comprometerse con un programa de estudios de larga duración más exigente. La atingi eAcademy Tourism and Hospitality ofrece una solución teniendo en cuenta estas situaciones de la vida real. La academia ofrece 45 cursos de aprendizaje en línea sobre turismo y hostelería en inglés y francés organizados en forma de microaprendizaje móvil. Tras completar el itinerario de aprendizaje, los participantes reciben una credencial digital ("open badge"), que pueden compartir en las redes sociales. Más información: <https://online.atingi.org/enrol/index.php?id=2476>

Las microcredenciales digitales asignadas por atingi se basan en el estándar IMS Global Open Badge.

---

## IV. CONCLUSIONES GENERALES

---

Refiriéndose a los mensajes clave de la investigación sobre microcredenciales del Cedefop, el Director Ejecutivo de la Agencia, Jürgen Siebel, afirmó que: "las microcredenciales no deben sustituir a las cualificaciones tradicionales ni a los procesos nacionales existentes para organizar la educación y la formación, el empleo o los mercados laborales. Por el contrario, pueden complementar las cualificaciones tradicionales y servir de oportunidad de aprendizaje permanente para todos. Dada su flexibilidad, las microcredenciales **pueden ser diseñadas e impartidas por una gran variedad de proveedores en muchos contextos diferentes de aprendizaje formal, no formal e informal**. Las microcredenciales pueden utilizarse para complementar y mejorar la educación, la formación, el aprendizaje permanente y los ecosistemas de empleabilidad".<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/11\\_day\\_2\\_session\\_2\\_global\\_market\\_of\\_microcredentials\\_-\\_d.orr\\_and\\_o.rusnak.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/11_day_2_session_2_global_market_of_microcredentials_-_d.orr_and_o.rusnak.pdf)

<sup>19</sup> Panorama del curso "Turismo y hostelería" por Atingi, <https://www.atingi.org/eacademy/wp-content/uploads/2022/06/course-description-eacademy-tourism-and-hospitality.pdf>

<sup>20</sup> El enfoque europeo de las microcredenciales, un paso más cerca, ¿Las microcredenciales han llegado para quedarse? 12<sup>th</sup> Seminario del CEDEFOP en Bruselas, [https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-approach-microcredentials-step-nearer?fbclid=IwAR1uuaZy\\_U7wG8E4qSGsT51ADTel2zwwlN0t-xH9PLh8jLkOIO\\_DD5YnycQ](https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-approach-microcredentials-step-nearer?fbclid=IwAR1uuaZy_U7wG8E4qSGsT51ADTel2zwwlN0t-xH9PLh8jLkOIO_DD5YnycQ)





El objetivo de la investigación MyCred4Home era identificar prácticas de uso de microcredenciales a nivel nacional, así como recopilar prácticas de validación del aprendizaje no formal e informal.

**Las microcredenciales son un concepto nuevo, pero no un fenómeno nuevo.** En su mayoría están asociadas a credenciales existentes que certifican: una breve experiencia de aprendizaje (cursos breves de mejora y reciclaje de las cualificaciones, tanto en entornos formales como no formales; una competencia demostrada (certificados profesionales, certificados de competencia concedidos por organismos profesionales u otros organismos autorizados, premios que certifican la validación del aprendizaje no formal e informal).

Según los resultados de la investigación MyCred4Home podemos observar que el término "micro-credenciales" casi no existe a nivel nacional en los países cubiertos por el proyecto: Francia, España, Italia, Bélgica y Chipre. El uso del término está vinculado sobre todo a cursos cortos de formación en línea. Una práctica interesante se observa en Italia, que incluye el uso de micro-credenciales (en formato digital), es la plataforma EduOpen apoyada financieramente por el Ministerio de Educación italiano. La microcredencial en el entorno EduOpen se denomina Open Badge, y da valor a las habilidades aprendidas en un contexto de aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida.

El enfoque general de las microcredenciales en los países de la UE representa una "actitud institucional de esperar y ver", según lo que venga de la Comisión Europea -principalmente en términos de definición y ámbito de aplicación- se tomarán decisiones para adoptarlas o no. Es necesaria una mayor transparencia, en primer lugar a nivel de la UE, y la adopción de microcredenciales a nivel nacional. En concreto, los resultados de las entrevistas realizadas en los países muestran que, para una aplicación eficaz de las microcredenciales, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Creación de normas europeas que aborden los requisitos mínimos de calidad y transparencia. Esto generará confianza en las microcredenciales y facilitará su portabilidad y reconocimiento en toda la UE.
- Posible inclusión de microcredenciales en los marcos de cualificaciones, en diálogo con las autoridades nacionales de cualificación.
- Desarrollo de una herramienta para almacenar y mostrar a los empleadores las microcredenciales adquiridas (una idea podría ser Europass y sus Credenciales Digitales).





Los mecanismos de validación de los resultados del aprendizaje, es decir, de los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal, están presentes en los 5 países de la asociación. La validación desempeña un papel importante en la mejora de la empleabilidad y la movilidad, especialmente en el caso de las personas desfavorecidas socioeconómicamente o poco cualificadas. Hay ejemplos notables de prácticas de validación mencionadas por los socios, por ejemplo en Bélgica (Bruselas), España e Italia. Una atención especial también para el desarrollo de los próximos pasos del proyecto MyCred4Home debería prestarse a la iniciativa francesa (IPERIA) "VAE por bloques" (Validación de la Experiencia Adquirida por bloques de competencias) por su carácter innovador consistente en el reconocimiento (formal) del bloque de competencias y la posibilidad de continuar el camino hacia la certificación ("parcours de certification"), gracias a la VPL o al programa de formación. Se centra en las necesidades del candidato, la empleabilidad, propone un itinerario de formación más corto, apalancado hacia la certificación. El VPL podría ser una modalidad interesante para validar un microcrédito.

### **Principales conclusiones: potencial de las microcredenciales para el aprendizaje permanente:**

---

- Las microcredenciales pueden crear oportunidades adicionales para que se reconozcan los logros individuales de aprendizaje obtenidos en diferentes contextos y pueden facilitar el reconocimiento del aprendizaje previo.
  - Las microcredenciales contribuyen al fomento de la empleabilidad y la inclusión social de los grupos desfavorecidos gracias a las microcredenciales.
  - Las microcredenciales pueden ser una herramienta para introducir cursos cortos y credenciales en el sistema de cualificación. El vínculo con la validación y la demostración de competencias es un elemento clave. Basarse en los mecanismos existentes de validación y garantía de la calidad ayudará a integrar las microcredenciales y los cursos conducentes a microcredenciales en los sistemas de cualificación.
  - Las microcredenciales permiten certificar los resultados de experiencias de aprendizaje pequeñas y adaptadas -por ejemplo, un curso o una formación breves- y apoyar así la adquisición específica y flexible de conocimientos, capacidades y competencias. Sin embargo, la falta de una definición y unas normas comunes ha limitado hasta ahora su adopción y ha corrido el riesgo de socavar su potencial.
  - Las microcredenciales ahorran costes y tiempo (corta duración del aprendizaje; asequibles para quienes se pagan a sí mismos).
- 





## V. REFERENCIAS

- Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, 2012: [https://www.cedefop.europa.eu/files/Council\\_Recommendation\\_on\\_the\\_validation\\_20\\_December\\_2012.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf)
- Nuevo podcast del Cedefop: El valor de las microcredenciales, CEDEFOP, <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/new-edefop-podcast-value-microcredentials>
- Búsqueda de formas de implantar microcredenciales, ETF, <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/mapping-out-ways-implement-micro-credentials>
- Microcredenciales: ¿han llegado para quedarse? Seminario del Cedefop en Bruselas con la Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea, <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/microcredentials-are-they-here-stay>
- Hacia una definición común de las microcredenciales, UNESCO, 2022, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>
- La aparición de credenciales alternativas, OCDE, 2020, [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2020\)4&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2020)4&docLanguage=En)
- Observatorio de Microcredenciales, Instituto Nacional de Aprendizaje Digital, <https://nidl.blog/tag/micro-credential-observatory/>, <https://www.dcu.ie/nidl/micro-credential-observatory>
- El informe "Analysis of 450 MOOC-Based Microcredentials Reveals Many Options But Little Consistency" (Análisis de 450 microcredenciales basadas en MOOC revela muchas opciones pero poca coherencia), <https://www.classcentral.com/report/moocs-microcredentials-analysis-2018>
- A European approach to micro-credentials, Output of the micro-credentials higher education consultation group : executive summary, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb7e025d-61e5-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

### ANEXOS:

- Informe nacional IPERIA
- Informe nacional GDOCE
- Informe nacional Universidad de Chipre
- Informe nacional STEPS
- Informe nacional Centre Familial de Bruxelles





Funded by  
the European Union



"Toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad e integradores, a fin de mantener y adquirir competencias que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral." -

Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia 2020<sup>21</sup>



Funded by  
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Partnership

- **IPERIA**, Coordinator <https://www.iperia.eu/>
- Strategies and Tools to Enhance People's Skills (**STePS**), <https://www.stepseurope.it>
- The Software Engineering and Internet Technologies (**SEIT**) Laboratory of the University of Cyprus: [www.ucy.ac.cy](http://www.ucy.ac.cy)
- **Centre Familial** de Bruxelles: [www.centrefamilial.be](http://www.centrefamilial.be)
- **G12** Grupo Empresarial de Servicios, s.l. [www.gdoce.es](http://www.gdoce.es)



## Contact points



<https://www.mycred4home.eu/>



<sup>21</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=COM:2020:274:FIN&from=DA>

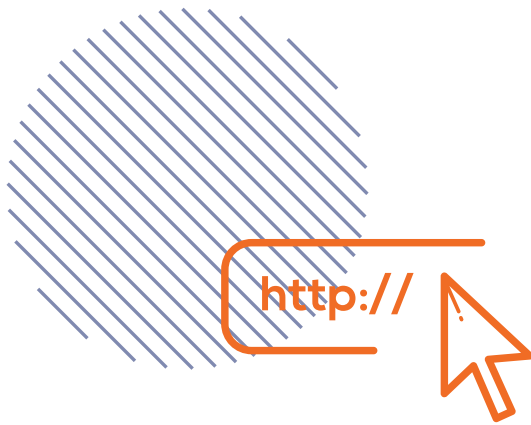


Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

GRÁFICOS Y MAQUETACIÓN: STePS, Italia  
Canva Pro

# MyCred4Home

## Developing Micro Credentials for the Home Care Sector



### Socios de MyCred4Home

- IPERIA, Coordinador, <https://www.iperia.eu/>
- Strategies and Tools to Enhance People's Skills (STePS), <https://www.stepseurope.it>
- The Software Engineering and Internet Technologies (SEIT) Laboratory of the University of Cyprus: [www.ucy.ac.cy](http://www.ucy.ac.cy)
- Centre Familial de Bruxelles: [www.centrefamilial.be](http://www.centrefamilial.be)
- G12 Grupo Empresarial de Servicios, s.l. [www.gdoce.es](http://www.gdoce.es)

MyCred4Home ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, programa Erasmus+

2021-1-FR01-KA220-ADU-000035256

