

La realidad es que siempre han existido cursos que llevan a una certificación concreta, como pueden ser los ofrecidos desde hace décadas por compañías como Microsoft, IBM u Oracle paraprofesionales en la industria de la tecnología. Sin embargo, el alcance y número de este tipo de cursos de formación se ha acelerado exponencialmente en los últimos años. Las micro credenciales desarrollan hoy habilidades para todo tipo de profesiones, sobre todo en el campo de las competencias digitales, actualmente tan demandadas por las empresas de todo el mundo. **Algunos han sugerido que, en el futuro, un posible empleado podría acumular micro credenciales en lugar de un título universitario.** La idea es que esta forma de aprender sería más accesible y proporcionaría una vía de acceso al empleo más rápida, y quizás más específica, que un grado tradicional.

A pesar de su crecimiento, el mundo de las micro credenciales sigue siendo un panorama desordenado y complejo de proveedores, opciones y modelos. Esto se debe, en gran parte, a que este tipo de cursos, al no tener carácter oficial, pueden ser desarrollados y otorgados por cualquier tipo de institución sin necesidad de que tengan naturaleza académica. De hecho, **se estima que existen más de un millón de micro credenciales en el mercado** y que más de la mitad de ellas son ofrecidas por empresas, asociaciones, plataformas de aprendizaje en línea y todo tipo de instituciones no académicas.

Esta diversidad de tipos, duración y temática complica la regulación o clasificación de las micro credenciales. Actualmente, en la mayoría de los países el marco regulatorio nacional permite la existencia de micro credenciales, pero en muy pocos casos están explícitamente reguladas o mencionadas en la legislación. Por esta razón muchos países, entre ellos los EE.UU., así como la Comisión Europea y la OCDE, **están trabajando para adaptar el marco regulatorio e integrar las micro credenciales en las distintas legislaciones.**

Reconociendo que no es nada fácil, nos atrevemos a hacer una posible clasificación de la oferta actual. Esta clasificación no es exhaustiva; sirve simplemente para orientar al lector respecto a las alternativas más reconocidas hoy como micro credenciales por el mercado:

- **Badges:** Cursos breves de entre una y diez horas, principalmente asíncronos y basados en videos y recursos de autoestudio, enfocados a la adquisición de conocimiento sin ninguna evaluación formal del alumno. Ejemplos de esta categoría son LinkedIn Learning, Skillshare, Udemy y OpenClassroom.
- **Bootcamps:** Experiencias inmersivas de entre 3 y 6 meses (500-1.000 horas de estudio), originalmente presenciales pero cada vez más en formato *online* (como consecuencia del COVID), enfocados en el desarrollo de habilidades específicas (coding, UX, marketing digital, etc.). Ejemplos de este tipo de oferta son General Assembly, Lambda School y Code Academy.
- **Certificaciones Profesionales:** Cursos intensivos (200-1.000 horas) que confieren una licencia o certificación oficial en cuanto está validada por una asociación representativa de las empresas de una determinada industria. Son ejemplos en este apartado CFA, AWS, PMI, etc.
- **Certificados no-universitarios:** Programas no oficiales, principalmente *online*, ofrecidos por empresas de renombre y reconocidas como líderes en un área y por tanto garantes del aprendizaje conseguido por el alumno. Ejemplos: Google Certificates, Udacity y MOOCs patrocinados por empresas.

LAS CAUSAS DE SU CRECIMIENTO

De alguna manera, el concepto de micro credencial siempre ha existido en el mundo académico. La educación postsecundaria ha estado dominada por programas de larga duración, cada uno con un plan de estudios con contenidos cuidadosamente seleccionados y organizados en módulos más pequeños. Sin embargo, tradicionalmente estos módulos más pequeños (asignaturas, unidades, cursos, clases) no han sido acreditados o reconocidos independientemente de su totalidad, más allá de los créditos que pudieran otorgar.

Como hemos comentado, tanto los proveedores de educación como los grandes empleadores están respaldando cada vez más estas opciones de aprendizaje alternativas. Y a su vez, los gobiernos están construyendo plataformas nacionales y creando incentivos para su reconocimiento. ¿A qué se debe su crecimiento? El auge de las micro credenciales ha surgido principalmente **como respuesta a dos tendencias**.

La primera es la brecha de habilidades causada por las nuevas tecnologías –la llamada brecha digital. La transformación digital que ha tenido lugar en todas las industrias ha provocado una necesidad de nuevas habilidades que o bien no están del todo cubiertas por la universidad tradicional o les lleva más tiempo incorporarlas en sus programas. Esta brecha se ha acentuado en los últimos años y **ha provocado que las empresas estén considerando cada vez más la contratación de candidatos que han seguido caminos no tradicionales en su formación.** Las micro credenciales son uno de varios intentos para cubrir esta brecha entre la oferta de fuerza laboral que sale de la universidad y las habilidades que los empleadores están buscando.

La segunda es la digitalización del propio sector de la educación superior. Ya no basta con obtener un título. La carrera profesional requiere, hoy día, que las personas mejoren sus habilidades continuamente y demuestren no solo conocimiento sino también la capacidad de *hacer*. Sin embargo, **muchas personas no pueden tomarse el tiempo necesario para asistir a cursos tradicionales –largos y en establecimientos físicos–** por lo que buscan nuevas formas de prepararse. Una de esas formas que cubre bien esa necesidad son las micro credenciales.

¿REEMPLAZO DE LA FORMACIÓN TRADICIONAL O COMPLEMENTO?

Con un consenso cada vez creciente respecto a la necesidad de sistemas de educación más flexibles que permitan a las personas mejorar y capacitarse de manera más rápida, las credenciales alternativas se han convertido en el centro de atención. En este entorno han florecido las llamadas plataformas de aprendizaje en línea como **Coursera, EdX, Udacity o Emeritus**. Estas desarrollan sus programas en colaboración con empresas o universidades.

Un buen ejemplo del primer modelo es Udacity. Así, su programa en *marketing* digital (cualificado como *nano-degree*) tiene una duración de tres meses, con una carga de trabajo estimada de diez horas por semana y su contenido está elaborado en colaboración con Google, Facebook, Hootsuite y Hubspot, entre otros.

Otras plataformas como Emeritus han seguido el segundo modelo: **desarrollar cursos cortos con universidades de prestigio para hacerlos accesibles a nivel global.** Así, ofrecen cursos de distinta duración y alcance de universidades como MIT, Columbia, Wharton, Cambridge, London Business

School, y así hasta una lista de más de cincuenta instituciones.

La plataforma Coursera, a su vez, sigue un modelo híbrido. Con más de doscientos socios proveedores de contenido entre universidades y empresas, ofrece cursos desarrollados tanto con empresas y asociaciones como con universidades. Estos cursos se dirigen tanto a particulares, que al completarlos reciben una certificación emitida por Coursera, como a empresas que comparten el acceso a la plataforma con sus empleados.

Las grandes empresas que son referencia en la captación y desarrollo de talento –como Amazon, Google, Cisco, etc.–, contemplan cada vez más las micro credenciales como herramienta para comprobar la adquisición de determinadas competencias

Existe evidencia limitada sobre el valor general que el mercado laboral asigna a las micro credenciales. Sin embargo, está claro que las grandes empresas que son referencia en la captación y desarrollo de talento –como Amazon, Google, Cisco, etc.–, las están contemplando cada vez más como una posible herramienta para comprobar la adquisición de determinadas competencias. Pero la realidad es que están lejos de prescindir del título oficial que haya cursado el candidato; para hacerlo, aún muchas preguntas necesitan respuesta: ¿La mayor atención a las micro credenciales está relacionada principalmente con su formato (digital), o con un cambio genuino en la forma en que reconocemos las habilidades? **¿Qué se puede esperar sobre su impacto a largo plazo en las perspectivas de empleabilidad de las personas?** ¿Podrían competir con grados y postgrados tradicionales?

Una tendencia que empieza a coger fuerza es la posibilidad de obtener, a través de micro credenciales, un certificado reconocido por la industria o incluso de carácter oficial. Esto se consigue al acumular un número de micro credenciales en un camino que desemboque en un diploma o grado oficial. Un sector muy avanzado en este tipo de reconocimiento basado en la acumulación de credenciales (*stackable credentials*) es el sanitario. Por ejemplo, **en Estados Unidos ya es posible obtener un diploma universitario (Associate Degree) e incluso un grado universitario (Bachelor's Degree) como técnico en radiología mediante la obtención de un número de certificados** que, seguidos en un orden determinado y al ritmo que decida cada profesional, van proporcionando credenciales que dan como resultado el título oficial.

No hay ninguna razón para pensar que esta práctica de introducir certificaciones reconocidas por la industria en el camino hacia un título oficial vaya a quedar limitada a la industria sociosanitaria. De hecho, existen multitud de ejemplos de universidades que ofrecen títulos universitarios cuyo plan de estudio integra distintas certificaciones (*embedded certifications*). **La Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) es un ejemplo destacado en esta práctica**, lo cual no es sorprendente porque siempre está a la vanguardia en el campo de la educación superior.

Merece la pena destacar alguno de estos casos, tanto en grados como en másteres:

1. El itinerario *Impact Learning* que se ofrece a los alumnos *centennials* de todos los grados de UNIR incluye, en el primer año, un módulo de desarrollo práctico de la competencia creatividad (Laboratorio de Creatividad) que computa como seis créditos oficiales en el plan de estudios de cada grado.

2. El Máster Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales incluye un curso en *Google For Education* que permite obtener uno de los certificados más demandados en el sector educativo.

ESCENARIOS DE FUTURO

El mercado de las micro credenciales está en constante evolución. Aunque no se puede prever el futuro, lo que es casi seguro es que **jugarán un papel fundamental en la remodelación del panorama de la educación postsecundaria**. La prestigiosa empresa de investigación Holon IQ describe cuatro posibles escenarios para valorar su impacto en la evolución de la industria. Estos escenarios se distinguen por el mayor o menor grado de influencia del gobierno como órgano garante y la mayor o menor aceptación de una oferta formativa desagregada.

En un escenario pesimista para las micro credenciales, las agencias de acreditación, la regulación estatal y los mecanismos de financiación de la educación favorecerán a los programas tradicionales, mientras que las micro credenciales y los cursos cortos permanecerán poco reconocidos y sin estandarización en formato, dando origen a un mercado aún muy confuso y con relativamente poco valor para el estudiante.

Por el contrario, en un escenario muy positivo para las micro credenciales, **estos cursos se convierten en la forma más popular de educación postsecundaria**, provocando una caída importante en los títulos tradicionales tal y como los conocemos hoy. En este escenario, las micro credenciales consiguen un alto grado de estandarización y se convierten en la base de los principales marcos de cualificación profesional a nivel mundial. Consecuentemente, los gobiernos acaban financiando una multitud de alternativas formativas basadas en este modelo y las universidades pasan a competir en ese mercado con sus propias ofertas.

Seguramente ambos escenarios son extremos. **A los autores nos parece que un intermedio es más prudente**. Esto implica que, por el lado de la demanda, las micro credenciales se convierten en una herramienta útil para conseguir una cualificación reconocida en el mercado laboral. En un mercado en el que las empresas cada vez son más exigentes en la búsqueda de talento y, a su vez, quieren comprobar que los candidatos tienen las competencias que demandan, tanto las credenciales acumulables (*stackable credentials*) como las integradas en los programas oficiales (*embedded credentials*), pueden ayudar a los alumnos a completar su formación obteniendo las habilidades más demandadas por el mercado laboral, y haciéndolo de una manera rápida y a un coste razonable.

Las universidades pueden y deben jugar un papel central. Es necesario que lideren la definición de formatos de esta nueva tipología para que pueda ser ofertada por distintas instituciones en un mercado competitivo

Por el lado de la oferta, las universidades pueden y deben jugar un papel central en el desarrollo del mercado de las micro credenciales. Es necesario que lideren la definición de los formatos de esta nueva tipología para que pueda ser ofertada por distintas instituciones en un mercado competitivo, que, a su vez, permita formas de colaboración tanto entre universidades como con empresas y asociaciones del ámbito privado. Este entorno es el que daría garantías de calidad a la propuesta de valor gracias a una evaluación objetiva de la oferta por parte de los alumnos y de los empleadores. A

fin de cuentas, son las universidades las que tienen la experiencia no solo de crear programas y cursos, sino también de organizar el mercado en el que estos se ofrecen.

¿Cuál es nuestra predicción? Como es obvio, no tenemos una bola de cristal. Pero creemos en un futuro que los americanos definirían como *win-win* –o sea, en el cual pueden ganar jugadores de ambos lados–. Pensamos que los títulos universitarios van a seguir teniendo un valor determinante tanto para alumnos como empleadores, pero **parece claro que cada vez más serán reforzados –como ya está ocurriendo hoy– con cursos cortos que acreditarán competencias específicas** y que los alumnos podrán realizar a lo largo de su formación universitaria o en su etapa posterior.

Este escenario ofrece una gran oportunidad para las universidades que sepan colaborar con empresas, plataformas y proveedores de formación no reglada para configurar itinerarios de aprendizaje que combinen la calidad y el rigor de los títulos oficiales con las habilidades prácticas que ofrecen los programas cortos y específicos que configuran este mundo, todavía hoy muy ambiguo y complejo, de las micro credenciales. O sea, como no puede ser de otra manera, toca seguir innovando y creando soluciones flexibles y eficientes que mejoren la empleabilidad de las personas y, por tanto, cubran cada vez mejor la demanda de talento de las empresas.

Joaquín Uribarri es miembro de la junta directiva de Proeduca.

Giuseppe Auricchio es director ejecutivo de Proeduca.

Fecha de creación

01/03/2022

Autor

Joaquín Uribarri y Giuseppe Auricchio

Nuevarevista.net