



MICROCREDENCIALES: UNA OPORTUNIDAD PARA LAS EMPRESAS

JAIME LÓPEZ COSSÍO

VALLADOLID, 26.04.2024

- Cambios en los sistemas de producción y vectores de transformación (digitalización y sostenibilidad)
- Evolución de las ocupaciones y de las competencias asociadas al desempeño
- Evolución de los sistemas de aprendizaje formales e informales y de las formas de acreditación
- Adaptación del marco europeo: Marco Europeo de Cualificaciones / Agenda Europea de Capacidades / Clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (*ESCO - European Skills, Competences and Occupations*), Recomendaciones sobre competencias clave y microcredenciales
- Adaptación del marco nacional: L.O. 3/2022 de ordenación e integración de la FP



- **Conectar personas con trabajos y empresas**
 - Proporcionar herramientas y un lenguaje común que ayude a empresas y trabajadores.
- **Conectar empleo y educación**
 - Facilitar a los proveedores de formación/educación la descripción de los resultados de aprendizaje esperados de sus planes de estudios y comprender mejor las tendencias del mercado laboral y las necesidades futuras.
- **Conectar los mercados de trabajo**
 - Impulsar la movilidad en el mercado de trabajo aprovechando las posibilidades de la digitalización.

Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad 2022/C 243/02

[EUR-Lex - 32022H0627\(02\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- ayudar a las personas a **actualizar y mejorar los conocimientos y las competencias** necesarios para responder a las necesidades sociales, personales, culturales o laborales, a aprovechar plenamente las transiciones hacia la economía verde y digital y a estar mejor equipados para hacer frente a los retos actuales y futuros;
- ayudar a los proveedores a mejorar la **calidad, transparencia, accesibilidad y flexibilidad de los programas de aprendizaje** que ofrecen para que los particulares puedan planificar sus itinerarios de aprendizaje y trayectorias profesionales;
- **promover la inclusión, el acceso y la igualdad de oportunidades para todos**, lograr la resiliencia, la equidad social y la prosperidad de todos, en tiempos de cambio demográfico y económico.

[Microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad — Recomendaciones | EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Las **microcredenciales** certifican los resultados del aprendizaje de experiencias de aprendizaje de corta duración, por ejemplo, un curso o una formación breves.

Componentes elementales

- una definición común de las microcredenciales;
- elementos estándares de la [Unión Europea](#) (UE) para describir una microcredencial;
- principios de la UE para el diseño y la expedición de microcredenciales.
- están sujetas a una garantía de calidad (**calidad**);
- son mensurables, comparables y comprensibles (**transparencia**);
- están diseñadas como logros de aprendizaje independientes y específicos (**pertinencia**) y sus resultados de aprendizaje se evalúan según criterios transparentes (evaluación válida).

[Microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad — Recomendaciones | EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Características

- están diseñadas para facilitar **itinerarios de aprendizaje flexibles**;
- son **reconocidas**, siempre que sea posible;
- pertenecen al alumno y pueden almacenarse y compartirse fácilmente (**portabilidad**);
- están **centradas en los alumnos**;
- contienen la información suficiente para comprobar la identidad del alumno y otros datos (**auténtica**);
- la información y el asesoramiento sobre las microcredenciales deben integrarse en los servicios de orientación para el aprendizaje permanente.

Recomendación a los Estados

Se recomienda a los Estados miembros adoptar y promover:

- la **definición** de las microcredenciales;
- los **elementos estándares** de una microcredencial (indicados en el anexo I de la Recomendación);
- los **principios** para el diseño y la expedición de microcredenciales (indicados en el anexo II de la Recomendación).

Se insta a desarrollar un **ecosistema de microcredenciales** para:

- facilitar el desarrollo en curso y emergente de las microcredenciales en **entornos formales de aprendizaje**, en particular mediante el apoyo a la exploración por parte de los proveedores de educación y formación profesional (EFP) del papel de las microcredenciales en la EFP continua para apoyar el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de adultos;
- apoyar el desarrollo en curso y emergente de las microcredenciales en **entornos de aprendizaje no formal e informal**.

MARCO NACIONAL

Formación en el trabajo (Sistema nacional de Empleo)

Ministerio de Trabajo – Servicio Público de Empleo Estatal - ECyL

[Microcredenciales: Un enfoque europeo para el aprendizaje permanente y la empleabilidad \(sepe.es\)](https://sepe.es)

- El Observatorio de las Ocupaciones
- El Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo
- El Registro Estatal de Entidades Formativas
- El expediente laboral personalizado único
- La red de Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo
- La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)

MARCO NACIONAL

Formación Profesional

Ministerio de Educación – Consejería de Educación

L.O. 3/2022 de ordenación e integración de la FP

R.D. 659/2023 de desarrollo de la ordenación de la FP

- ✓ Asimilación a “microacreditaciones” y a los grados “A” (Capítulo I, artículo 53 y ss.)

[resumen-pla-eqavet-microcredenciales.pdf \(todofp.es\)](#)

MARCO NACIONAL

Formación universitaria

Ministerio de Universidades – Consejería de Educación

[Plan Microcreds \(universidades.gob.es\)](https://universidades.gob.es)

[Orientaciones-para-el-diseno-y-acreditacion-de-las-Microcredenciales-Universitarias.pdf
\(ruepep.org\)](https://ruepep.org/Orientaciones-para-el-diseno-y-acreditacion-de-las-Microcredenciales-Universitarias.pdf)

Documento marco para el aseguramiento de la calidad de las microcredenciales. Medidas para impulsar las microcredenciales como fórmula de aprendizaje permanente, innovadora, inclusiva e interconectada (julio de 2022)

MARCO NACIONAL

*...ayudar a las personas a **actualizar y mejorar los conocimientos y las competencias** necesarios para responder a las necesidades sociales, personales, culturales o laborales...*

- ✓ Negociación colectiva
- ✓ Organismos reguladores
- ✓ Entidades certificadoras con valor en el empleo
- ✓ Entidades certificadoras con valor social, cultural, etc.
- ✓ Empresas

[Microcredenciales: qué son y cómo pueden ayudarte | Foro Económico Mundial \(weforum.org\)](#)

[Microcredenciales: educación para una plantilla actualizada y motivada | Escuelas de negocios | Extras | EL PAÍS \(elpais.com\)](#)

Ventajas potenciales en el ámbito laboral para empresas y trabajadores

- Las personas pueden comprender mejor las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) requeridas en los puestos de trabajo gracias a descripciones fáciles e intuitivas.
- Los empleadores pueden describir mejor las ofertas de empleo e identificar mejor las competencias de los candidatos y difundir necesidades en servicios públicos o privados de empleo.
- Empresas y trabajadores pueden compartir entre sí y con los proveedores de formación los objetivos del aprendizaje para facilitar la impartición de formación de corta duración y acreditable.
- Facilita la preparación de documentos de acreditación (CV, EUROPASS...)
- Facilita la movilidad laboral, funcional y geográfica
- Ayuda al sector educacional y formativo a entender y a transmitir a sus estudiantes qué habilidades y competencias demanda el mercado
- Los estudiantes pueden utilizarlas para describir y acreditar sus habilidades personales y sus resultados de aprendizaje
- Las instituciones de educación y formación pueden utilizarla para describir el contenido de sus cualificaciones de forma estándar para facilitar el reconocimiento de las cualificaciones nacionales y extranjeras.
- Permite a los empleadores entender los conocimientos, habilidades y competencias que los candidatos obtienen a través de vías formales y no formales (educación, prácticas profesionales, experiencia previa, voluntariado...)
- Ayuda a generar contenidos educacionales y formativos más próximos y similares a los resultados evaluables de la producción y el empleo
- Se facilita la investigación y el análisis de las necesidades/tendencias del mercado laboral (y del ámbito social y cultural) y su difusión a través de la orientación y el desarrollo de ofertas formativas más flexibles y eficaces
- Permite construir alianzas entre empresas, trabajadores y proveedores de formación dentro de un mismo ecosistema

CASO 1: ESTUDIO DE NECESIDADES DE COMPETENCIA Y APRENDIZAJE EN EL SECTOR METAL (*CONFEMETAL*)

https://www.fmfce.com/documentos/Necesidades_competencias_fmf_confemetal.pdf

- 1ª Construcción del **Mapa Funcional y del Plan de Formación del sector** del Metal en el marco de su Convenio Colectivo.
- 2ª Identificación y priorización de áreas de competencia profesional integradas en el mapa funcional (nivel de criticidad/nivel de relevancia)
- 3ª **Análisis y definición de necesidades de competencia profesional y de aprendizaje**
- 4º **Identificación de “resultados de aprendizaje” evaluables y de sus potenciales (micro) acciones formativas**
- 6º **Diseño de un Plan de formación del sector a nivel nacional (50 horas de duración media de las acciones)**

Ejemplo de resultado: ficha técnica de resultados para ámbitos específicos

FICHA TÉCNICA 4	
Sector	INDUSTRIA
Ámbito profesional	PRODUCCIÓN
Función	PREFABRICACIÓN
Funciones operativas	Programación de automatismos
	Lean Manufacturing
	Manejo de SW de gestión de producción
Competencias	Resultados de aprendizaje
1. Aprobar un diseño técnico	<i>Dar su consentimiento para que el diseño de ingeniería terminado pase a la fase de fabricación y montaje reales del producto.</i>
2. Comunicarse con los clientes	<i>Responder a los clientes y comunicarse con ellos de la manera más eficaz y adecuada para que puedan acceder a los productos o servicios deseados, o para ofrecerles cualquier otra ayuda que puedan necesitar.</i>
3. Controlar máquinas automáticas	<i>Comprobar continuamente la configuración y ejecución de la máquina automática o hacer rondas de control regulares. Si procede, registrar e interpretar datos sobre las condiciones de funcionamiento de las instalaciones y equipos con el fin de detectar anomalías.</i>
4. Coordinar equipos de ingeniería	<i>Planificar, coordinar y supervisar las actividades de ingeniería, junto con ingenieros y técnicos en ingeniería. Garantizar canales de comunicación claros y efectivos entre todos los departamentos. Asegurarse de que el equipo conoce las normas y objetivos de la investigación y el desarrollo.</i>
5. Diseñar componentes de automatización	<i>Diseñar piezas, conjuntos, productos o sistemas de ingeniería que contribuyan a la automatización de máquinas industriales.</i>
6. Establecer criterios de control de calidad en la fabricación	<i>Definir y describir los criterios por los cuales se mide la calidad de los datos con fines de fabricación, como los estándares internacionales y la normativa en materia de fabricación.</i>
7. Examinar principios de ingeniería	<i>Analizar los principios que deben tenerse en consideración para los diseños y proyectos de ingeniería, como la funcionalidad, la replicabilidad, los costes y otros principios.</i>
8. Gestionar proyectos	<i>Gestionar y planificar diversos recursos, como los recursos humanos, el presupuesto, las fechas de entrega, los resultados y la calidad necesarios para un proyecto específico, y hacer un seguimiento del avance del proyecto con el fin de alcanzar un objetivo específico dentro de un plazo y un presupuesto determinados.</i>
9. Informar de los resultados de los análisis	<i>Elaborar documentos de investigación o hacer presentaciones para informar de los resultados de un proyecto de investigación y análisis realizado, indicando los procedimientos y métodos de análisis que han dado lugar a los resultados, así como las posibles interpretaciones de los resultados.</i>
10. Instalar componentes de automatización	<i>Instalar los componentes de automatización de acuerdo con las especificaciones del diagrama de circuito.</i>
11. Instalar el controlador de una máquina	<i>Instalar y dar órdenes a una máquina enviando los datos y entradas adecuados al controlador (del ordenador) correspondiente al producto procesado deseado.</i>
12. Instalar máquinas mecánicas	<i>Instalar equipos utilizados para la automatización de una máquina o un dispositivo específico.</i>
13. Instalar software	<i>Instalar instrucciones de lectura mecánica, como programas informáticos, para instruir al procesador del ordenador para que realice una serie de acciones concretas.</i>
14. Modificar diseños técnicos	<i>Ajustar los diseños de productos o partes de productos para que cumplan los requisitos.</i>

CASO 2: DESARROLLO DE CUATRO ACCIONES PILOTO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL “SERVICIO A EMPLEADORES”

Proyecto piloto dentro del Refuerzo de la implementación de la Cartera Común de Servicios de Empleo en España (RFS REFORM/SC2021/125 AARC – Consortium)

El diseño de un proyecto piloto persigue **mejorar el servicio de prospección a empleadores**



Aportación de comentarios en la depuración y validación del cuestionario.

Colaboración con la difusión del cuestionario.



Apoyo en la captación de empresas y participantes.

Asistencia en el seguimiento de las respuestas de las empresas.

CASO 3: IDENTIFICACIÓN DE MICROCREDENCIALES CON VALOR EN EL EMPLEO Y FINANCIACIÓN MEDIANTE MICROCRÉDITOS (SEPE/FUNDAE)

Inicio / Convocatoria de subvenciones / Plazo de Solicitud abierto / Microcreditos - Home

Convocatoria Microcréditos

Subvención de acciones formativas para la adquisición de

Fundación Estatal PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO    Atención al usuario | Sala de prensa | Idiomas

Trabajadores Empresas Subvenciones Trámites electrónicos El sistema de formación La Fundación Datos y publicaciones 

Objeto y ámbito de aplicación

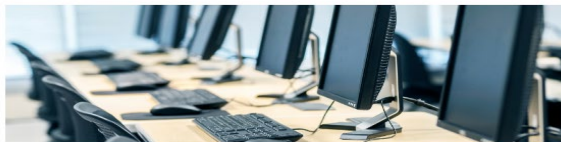
Esta convocatoria tiene como finalidad la financiación de acciones de formación dentro del proyecto «Financiación de formación (microcréditos)», incluido en la Inversión 3, «Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva», comprendida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» dentro del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Líneas de subvención



PERSONAS TRABAJADORAS, OCUPADAS Y DESEMPLEADAS

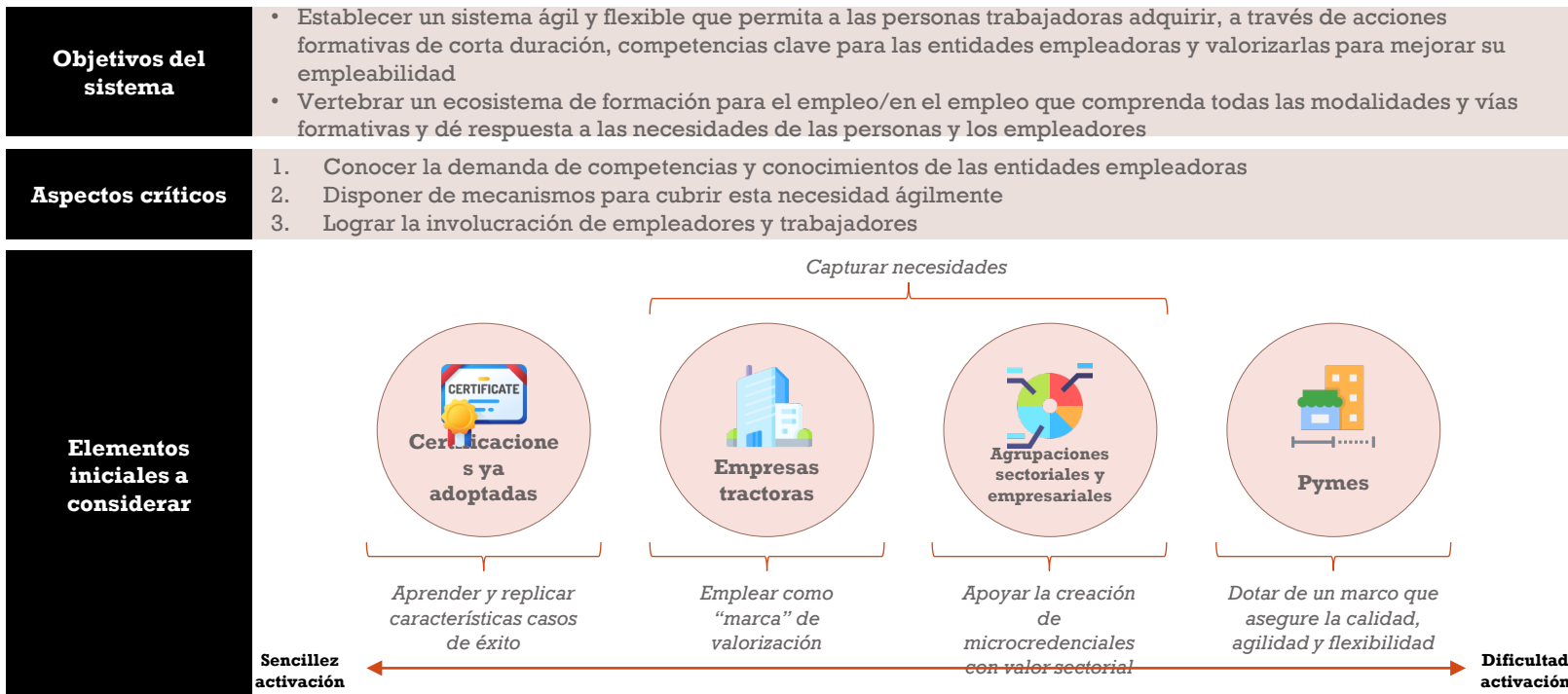
Dotación de **600 €**, para la superación de cursos, de un importe igual o superior, que permitan **adquirir nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva**



ENTIDADES FORMATIVAS, O AGRUPACIONES DE ENTIDADES FORMATIVAS

Dotación de **600€**, con un **módulo adicional de 100€**, por participante para la creación de programas formativos incluidos en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo

CASO 3: PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA GALLEGO DE MICROCREDENCIALES (XUNTA DE GALICIA/CIBERNOS/NORNNA)





GRACIAS

JAIME LÓPEZ COSSÍO
JJLCOSSIO@LAUDANTIS.COM