

ORIENTACIONES PARA LA PRESENTACIÓN Y DISEÑO DE MICROCREDENCIALES

Universidad Abierta Interamericana



UAI

Vicerrectoría Académica

Dra. Ariana De Vincenzi
Vicerrectora Académica

Vicerrectoría de Extensión

Dr. Fernando Grosso
Vicerrector de Extensión

Secretarías

Andrea Garau
Secretaria Académica

Milagros Gaya
Secretaria de Posgrado

Diana Capomagi
Secretaria Pedagógica

Departamentos

Adriana Accinelli
Directora del Dpto. de Orientación Curricular

Alejandra Demench
Directora del Dpto. de Apoyo al Sistema de Calidad Educativa

Gabriela Milanese
Directora del Dpto. de Educación a Distancia

Silvia Pacheco
Directora del Dpto. de Orientación Pedagógica

Adriana Sviderskos
Directora del Dpto. de Innovación Educativa

La reproducción parcial o total de este documento requiere de un correcto citado:

UAI. (2024). Orientaciones para la presentación y diseño de microcredenciales. Buenos Aires, Argentina.
Disponible en <https://uai.edu.ar/docencia/circulares-y-lineamientos/lineamientos-acad%C3%A9micos/>

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04
PARTE I - MARCO CONCEPTUAL	04
I.1. ¿Qué es una microcredencial?	04
I.2. Las microcredenciales como estrategia para superar la brecha de habilidades	06
I.3.- Las microcredenciales y la equidad educativa	07
I.4 Las microcredenciales como aporte a la educación a lo largo de la vida	07
PARTE II - ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE MICROCREDENCIALES	08
II.1. Contexto institucional	08
II. 2. Alcances de las microcredenciales	09
II.3. Formatos de las microcredenciales	10
II.4. Componentes para el diseño de microcredenciales	10
II.5. Proceso de presentación y diseño de microcredenciales	15
Referencias bibliográficas	16

INTRODUCCIÓN



Las microcredenciales surgen como respuesta a la necesidad de una educación más flexible y accesible, permitiendo ampliar la participación en la educación superior y acortar las brechas de habilidades en el mercado laboral.

Diferentes autores y organizaciones explican que el aumento de la demanda de microcredenciales es impulsado por las rápidas transformaciones tecnológicas y por el avance de la educación en un contexto global en constante cambio, donde la rapidez y flexibilidad en el aprendizaje resultan cruciales (Oliver, 2019; European Training Foundation, 2022; UNESCO, 2022; NUFFIC, 2022).

Con la intención de propiciar trayectos formativos flexibles que contribuyan a ampliar el acceso a la educación superior, la Universidad Abierta Interamericana a través de las Vicerrectorías Académica y de Extensión, elaboran este lineamiento institucional para guiar a su comunidad académica en el diseño de la oferta de microcredenciales. Estas propuestas podrán asumir diversos formatos conforme a las orientaciones que se precisan seguidamente y serán en todos los casos evaluadas a través de los mecanismos institucionales previstos en el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

PARTE I - MARCO CONCEPTUAL

I.1. ¿QUÉ ES UNA MICROCREDENCIAL?

El ecosistema de microcredenciales es diverso y por ello resulta necesario acordar una definición común para contribuir a su reconocimiento entre las partes interesadas: universidades, gobiernos, mercado laboral, organizaciones del tercer sector. A tal fin se advierten diversas iniciativas gubernamentales¹ y académicas para establecer marcos de referencia que contribuyan a garantizar la calidad y coherencia en su oferta.

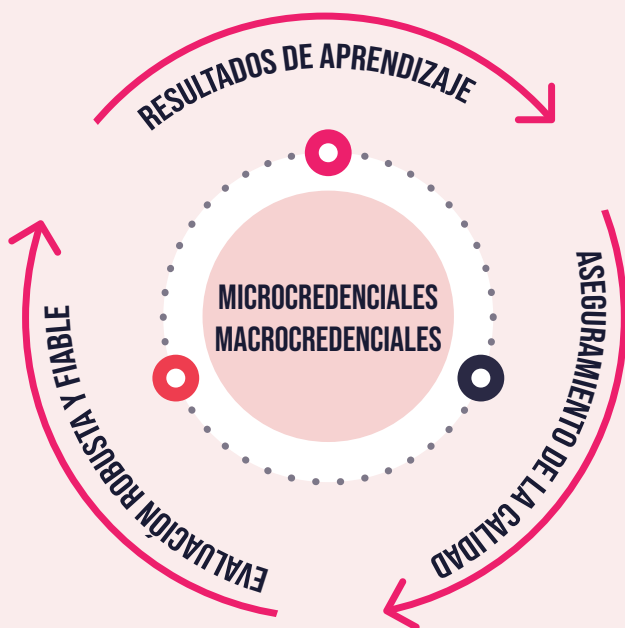


¹ Al respecto véase las experiencias identificadas en diferentes partes del mundo en: Van der Hijden, P. and Martin, M. (2023). Short courses micro credentials and flexible learning pathways a blueprint for policy development and action: policy paper. UNESCO, IIPE.

En 2022 la UNESCO elaboró el documento titulado Towards a common definition of micro-credentials como correlato del crecimiento y diversificación de este tipo de certificaciones y con la intención de validar una noción consensuada de microcredencial².

Conforme a la definición de la UNESCO (2022, p.20) una microcredencial contempla las siguientes características:

- Es un registro de logros de aprendizaje enfocado que verifica lo que el estudiante sabe, entiende y/o puede hacer.
- Incluye una evaluación basada en estándares claramente definidos y es otorgada por un proveedor de confianza.
- Tiene un valor independiente y también puede contribuir o complementar otras microcredenciales o macrocredenciales, incluso a través del reconocimiento de aprendizajes previos.
- Cumple con los estándares requeridos por un sistema de aseguramiento de la calidad.



Una observación que se realiza en el texto de la UNESCO (2022, p.21) es que salvo por la palabra focalizado (que remite a un grupo reducido de resultados de aprendizaje en un área específica de conocimiento), el resto de las características que definen a una microcredencial remiten a nociones también contempladas en la estructuración de una macrocredencial, como lo es un título de grado universitario.

Dichos componentes son:

- Resultados de aprendizaje (aunque más focalizados)
- Evaluación robusta y fiable
- Aseguramiento de la calidad conforme a estándares reconocidos por el contexto académico y laboral.

En efecto, una microcredencial es una certificación de aprendizajes focalizada en habilidades y competencias específicas que responden a necesidades sociales, personales, culturales y del mercado (Comisión de la Unión Europea, 2022).

² Mediante la participación de 47 expertos de diferentes regiones del mundo y de sectores educativos se llevó a cabo un proceso interactivo con tres etapas de consulta hasta la construcción de la definición final.

I.2. LAS MICROCREDENCIALES COMO ESTRATEGIA PARA SUPERAR LA BRECHA DE HABILIDADES

Desde el año 2020 se advierte un crecimiento exponencial de las microcredenciales (particularmente en su formato de MOOCs³) ofrecidas por empresas, centros educativos no formales, corporaciones profesionales, entre otros. Surgen como respuestas a las demandas y necesidades del mercado laboral y de la industria y contribuyen a acortar la brecha de habilidades, entendida como el desajuste entre las competencias o habilidades requeridas por el mercado laboral y la oferta disponible (Vargas y Carzoglio, 2017). Las microcredenciales se erigen de este modo como una estrategia flexible que propicia una rápida actualización de habilidades y competencias que mejoran la empleabilidad⁴.

En la agenda educativa actual, el **diseño colaborativo** de microcredenciales entre instituciones educativas acreditadas⁵ -como son las universidades, y las organizaciones profesionales y empresas- constituye un desafío. Su resolución permite identificar beneficios mutuos en la construcción de alianzas (participación en los ingresos económicos, validación de la oferta de cursos por parte de la universidad, visibilidad institucional, entre otros) y también una oportunidad para desarrollar instancias de perfeccionamiento y actualización de competencias y habilidades para profesionales en ejercicio (UNESCO, 2022 p. 14).

El desarrollo de un proyecto de esta naturaleza puede adoptar distintos mecanismos de implementación atento a las expectativas y demandas específicas de los actores involucrados. No obstante, las experiencias en marcha y los resultados obtenidos indican que usualmente un proceso de este tipo se perfecciona a partir de un modelo de trabajo común que contempla:

- El relevamiento común de posiciones y calificaciones laborales sobre las que operar y la definición de resultados de aprendizaje en torno a las mismas.
- El desarrollo y/o complementación de los espacios formativos específicos dentro o fuera de los sistemas formales vigentes.
- La puesta en marcha de prototipos y la evaluación de resultados en el terreno.
- El diagnóstico de aquellos casos que ameritan la validación y certificación de habilidades y competencias ya adquiridas por los potenciales beneficiarios.



ESTRATEGIA

En la agenda educativa actual, el **diseño colaborativo** de microcredenciales entre instituciones educativas acreditadas -como son las universidades, y las organizaciones profesionales y empresas- constituye un desafío.

³ Las siglas son en inglés: Massive Open Online Courses

⁴ En relación con el mercado laboral, la noción de habilidades implica no solo tener el conocimiento o la capacitación necesaria para realizar una tarea sino tener la capacidad de utilizar este conocimiento para responder a situaciones particulares y resolver los problemas que se presentan (Gontero y Albornoz, 2019).

⁵ En términos de sistemas de aseguramiento de la calidad tanto regulados internamente por la institución como por el Estado.

I.3. LAS MICROCREDENCIALES Y LA EQUIDAD EDUCATIVA

Las microcredenciales constituyen una gran oportunidad para incrementar el acceso a la educación superior a personas que, por diversos motivos, no pueden cursar carreras de larga duración. Podría ser el caso de quienes hoy dedican la mayor parte de su jornada a trabajar y disponen de poco tiempo para estudiar carreras universitarias. Como así también quienes han adquirido aprendizajes en contextos educativos no formales o informales y podrían evidenciar el logro de los resultados de aprendizaje esperados en uno o más espacios curriculares previstos en la carrera.



Es en este sentido, que los modelos curriculares basados en “*un mismo formato para todos*” dejan afuera a muchas personas que podrían acceder a la educación superior mediante diseños curriculares flexibles.

Al respecto, se advierten experiencias desarrolladas por universidades a nivel internacional, orientadas a flexibilizar los trayectos formativos mediante el diseño de módulos alineados a resultados de aprendizaje previstos en planes de estudio de carreras universitarias. El desagregar módulos como microcredenciales a partir de carreras existentes, permite otorgar créditos académicos que son acumulados o “*apilados*” por las personas, propiciando rutas alternativas de acceso a la educación superior⁶.

Asimismo, diversas universidades han formalizado instancias evaluativas para el reconocimiento de aprendizajes previos adquiridos en contextos educativos no formales o informales, mediante mecanismos rigurosos de validación de conocimientos, habilidades y competencias evaluables y observables (Oliver 2019; UNESCO 2022).

I.4. LAS MICROCREDENCIALES COMO APOORTE A LA EDUCACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

El aporte de las microcredenciales al aprendizaje a lo largo de la vida es destacado por UNESCO (2022, p.10):

Eventos recientes como la pandemia por COVID-19 parecieran haber cambiado el foco de atención desde preparar a los ciudadanos no sólo para trabajar en entornos laborales disruptivos, sino también para el aprendizaje permanente. (...) Estudiar por interés, enriquecimiento e involucramiento social es una solución atractiva e incluso un desafío en un mundo donde las posibilidades de ser centenario se han incrementado.

⁶ Por ejemplo, en universidades de Malasia se ha avanzado en la oferta de programas completos de licenciatura desagregados en módulos que se certifican mediante microcredenciales que otorgan créditos académicos. En 2020 la agencia de aseguramiento de la calidad de Malasia (Tha Malaysian Qualification Agency) publicó una guía de buenas prácticas para el diseño e implementación de micro credenciales microcredenciales los componentes a considerar e incluso la exigencia de establecer un sistema interno de aseguramiento de la calidad desarrollado por la universidad.

Cabe resaltar que la portabilidad de la microcredencial es fundamental para su reconocimiento más allá de las fronteras de la propia universidad, cualidad que se vincula con la confianza y transparencia del proveedor de dicha micro credencial.



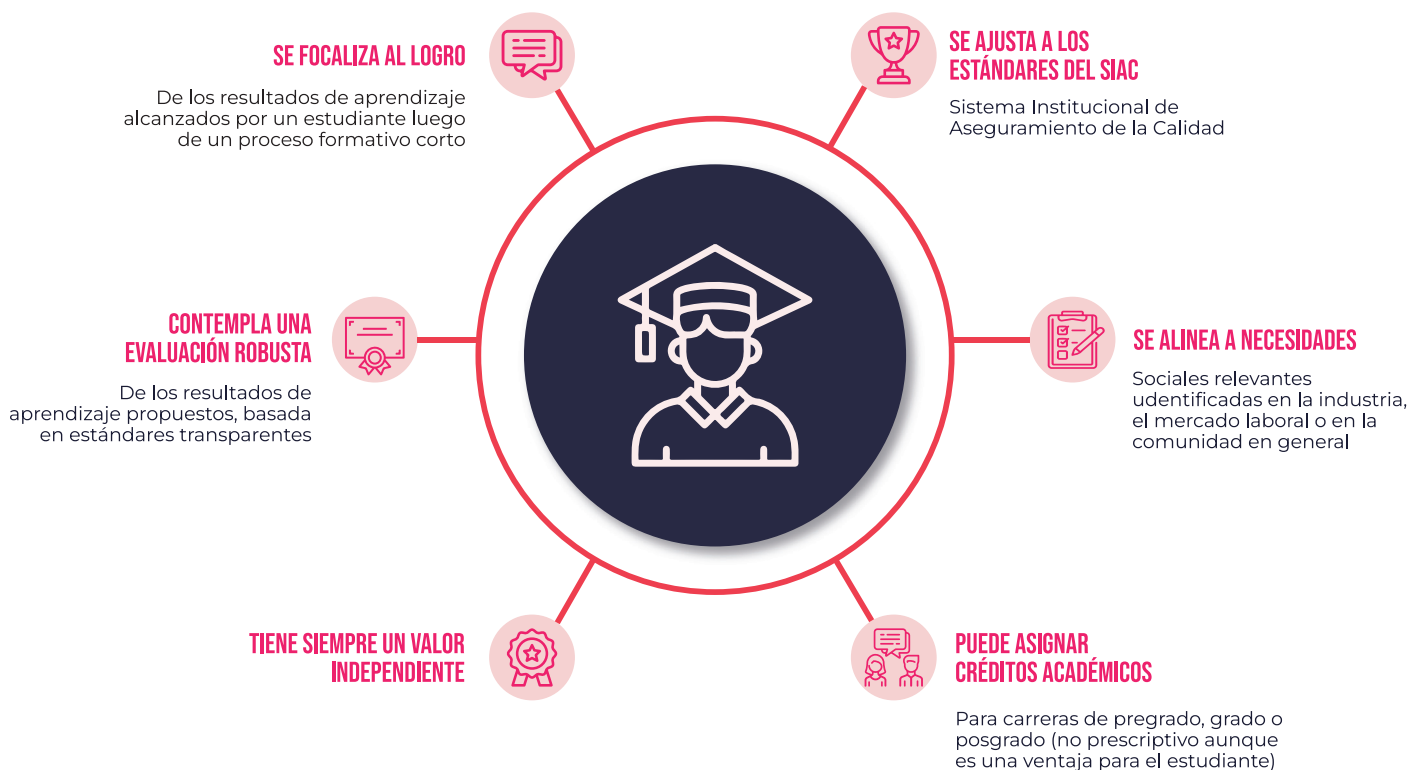
PARTE II - ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE MICROCREDENCIALES

II.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La UAI se encuentra promediando su Plan Estratégico 2020-2026 que propone la consolidación de un modelo educativo centrado en el desarrollo de competencias profesionales mediante una gestión ágil y orientada al entorno social. La perspectiva ecológica de la educación que promueve el Plan Estratégico propicia un ecosistema educativo en el que convergen diferentes rutas de acceso a la educación superior que ponen en diálogo a la educación formal con la no formal y la informal.

Uno de los desafíos más representativos enunciados en la misión institucional es la exigencia de abrir su propuesta educativa al conjunto de la comunidad desde una perspectiva inclusiva y de calidad, dirigida a la formación de personas competentes para transformar realidades sociales. En este marco, es imperativo el desarrollo de un modelo educativo pertinente que contemple una profunda vinculación de la universidad con el medio en el que se inserta, procurando la construcción de alianzas estratégicas que conformen redes de trabajo colaborativas.

Las microcredenciales representan un recurso que se instala en la agenda de la educación superior para flexibilizar los trayectos formativos, adecuándose a las necesidades de nuevos estudiantes -muchos de ellos primera generación de universitarios- y reducir las barreras de acceso y progreso educativo. El diseño y gestión de microcredenciales en la UAI se ajustará a los criterios conceptuales expuestos en el apartado I de este lineamiento y que se sintetizan en los siguientes elementos centrales que caracterizan una microcredencial:



II. 2. ALCANCES DE LAS MICROCREDENCIALES

Las microcredenciales pueden:

- Certificar y validar el logro de resultados de aprendizaje luego de un proceso formativo corto de educación no formal conforme a demandas concretas del contexto socio-productivo y desarrollo personal.
- Certificar y validar resultados de aprendizaje previstos en asignaturas de carreras formales, en cuyo caso otorgan créditos académicos conforme a las previsiones del “Sistema de Reconocimiento de Créditos Académicos” aprobado por el Consejo Superior de la UAI.
- Reconocer aprendizajes previos adquiridos en contextos no formales o informales a través del sistema de evaluación regulado en el “Sistema de Reconocimiento de créditos Académicos” de la UAI.

Las microcredenciales pueden ser apilables y otorgar créditos académicos para una carrera, siempre que el plan de estudios contemple la transferencia de los créditos acumulados por el interesado.

II.3. TIPOS DE MICROCREDENCIALES

En la UAI concebimos los siguientes tipos de microcredenciales:



1

MICROCREDENCIALES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Se orientan a *habilidades y competencias técnicas* alineadas a demandas y necesidades específicas de los distintos sectores de la actividad económica o a *habilidades y competencias transversales* aplicables en múltiples contextos laborales. Pueden otorgar créditos académicos.

2

MICROCREDENCIALES PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

Se orientan a fomentar estilos de vida saludables y sostenibles mediante la promoción de habilidades personales y sociales. Pueden otorgar créditos académicos.

3

MICROCREDENCIALES PARA EL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS

Se orientan a reconocer mediante su efectiva demostración habilidades o competencias adquiridas en ámbitos formales y no formales. Pueden otorgar créditos académicos.

II.4. COMPONENTES PARA EL DISEÑO DE MICROCREDENCIALES



Conforme a las recomendaciones internacionales para el diseño de microcredenciales, se contemplarán los siguientes componentes:

1.DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA

Se propone un título corto que contemple el logro o resultado esperado.

2.PERTINENCIA DE LA PROPUESTA

La pertinencia refiere a la atención a las necesidades y demandas específicas de los diversos sectores sociales y productivos; supone un acercamiento entre la sociedad civil, las empresas, gobiernos y universidades en la búsqueda de mejorar las condiciones de desarrollo local (Tunnermann, 2004).

Para ello, se ofrecen datos contextuales contruidos según fuentes confiables y explícitas (necesidades identificadas en la industria, mercado laboral o comunidad en general) y alianzas estratégicas (en el caso de que existieran, avaladas por un convenio).

3.DESTINATARIOS

Descripción del perfil de estudiante esperado explicitando los conocimientos o habilidades previas requeridas para el logro de los nuevos resultados de aprendizaje previstos en esta propuesta educativa.

4.RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Definición de los resultados de aprendizaje. Estos son expresiones de lo que se espera que un/a estudiante conozca, entienda y sepa hacer tras haber terminado un proceso de aprendizaje. Son resultados globales del curso y no su desagregación en unidades individuales o tareas.

Al redactarlo deberá contener un verbo que exprese una actuación, un contenido u objeto sobre el que el recae la actuación y el contexto o las condiciones de calidad con las que se realizará el desempeño.

5.TIPO DE PROPUESTA

Se indica el tipo de formato al que responde la propuesta:

1. Microcredenciales para el desarrollo profesional
2. Microcredenciales para el desarrollo personal y social
3. Microcredenciales para el reconocimiento de aprendizajes previos

6. RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS ACADÉMICOS (APILABILIDAD)

Se especifica si es un certificado independiente o articula con otras credenciales o macro credenciales. En este último caso, se explicita el nombre de la asignatura y los resultados de aprendizaje previstos para dicha asignatura en la matriz competencial del plan de estudios de la carrera.

7. MODALIDAD DE CURSADA

Se detalla si la propuesta se desarrollará de modo presencial, online, mixta o a distancia.

8. PROGRAMACIÓN

Detalle de las actividades de aprendizaje previendo su explícita correspondencia con los resultados de aprendizaje enunciados. Se describen los recursos didácticos que se utilizarán para facilitar el proceso formativo, así como el contexto de estudio (aula presencial, aula virtual, contextos laborales, otros). La propuesta se centra en la experiencia del estudiante; corresponde que al menos un 60% del total de la carga horaria esté destinado a la producción y participación del alumno.

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La propuesta contiene:

- a. **Descripción del sistema de evaluación:** detalle de las producciones concatenadas que se solicitarán como evidencia del logro de los resultados de aprendizaje, tiempos de entrega y modalidad de resolución (individual/grupal).
- b. **Descripción de la producción que se solicitará** al estudiante como evidencia **final** del logro de los resultados de aprendizaje. La evidencia debe ser observable y evaluable e incluye la producción del estudiante, la retroalimentación del profesor y la autoevaluación del estudiante.
- c. **Descripción de los criterios** con los que se evaluará esta producción. Estos expresan las dimensiones de la actuación del estudiante que serán valoradas por el profesor.

Se prevé la incorporación de **rúbricas** de evaluación o listas de cotejo.

10.DURACIÓN TOTAL DE LA FORMACIÓN

Se especifica la carga horaria total y créditos que otorga⁷.

La carga horaria establecida para una micro credencial que otorga créditos académicos se encuentra comprendida entre 25 y 200 horas lo que equivale de 1 a 8 créditos.

Las microcredenciales que no otorgan créditos académicos pueden tener una duración de 10 horas o más.

11.VIGENCIA DE LA CERTIFICACIÓN (SI CORRESPONDIERE)

Las microcredenciales podrán tener vencimiento conforme a la actualidad de los resultados de aprendizaje que se proponen. En el caso que corresponda, se indica el período de vigencia.

12.EMISOR

Se especifica si será emitido exclusivamente por la UAI o en asociación con un tercero.

13.MONITOREO DE LA PROPUESTA

Detalles específicos de los mecanismos, responsables y calendarización del seguimiento de la propuesta para obtener información relativa a la implementación y efectuar ajustes si fuese necesario.

14.CUERPO DOCENTE

Se presentan los profesores con antecedentes académicos y/o profesionales acordes al contenido del curso.

⁷ Los créditos indican el volumen del aprendizaje a partir de los resultados del aprendizaje y su carga de trabajo asociada. La carga de trabajo es una estimación [NdeA: teórica]del tiempo que una persona necesita habitualmente para completar todas las actividades de trabajo, tales como clases, seminarios, proyectos, trabajo práctico, prácticas profesionales y aprendizaje autónomo para alcanzar los resultados de aprendizaje en entornos de educación formal (UE, 2015). Un crédito equivale a 25 horas de trabajo.

15.OFERTA DE PLAZAS

En caso de que correspondiera se especificará el número de participantes que serán admitidos en el programa formativo. La variabilidad puede responder a los recursos humanos, materiales e infraestructura y también a la proyección financiera.

16.COSTOS ASOCIADOS A LA OFERTA E IMPLEMENTACIÓN

Se detallará la información que permitirá evaluar la viabilidad de la propuesta en términos de honorarios, valor del curso, sistema de becas si existiere, infraestructura necesaria y cualquier otro recurso requerido para la implementación del trayecto.

17.CRITERIOS DEL SIAC

Se incluye un análisis crítico de la propuesta respecto a su adecuación a los criterios internos de aseguramiento de la calidad de la UAI:

- **Centrada en el estudiante:** las actividades de aprendizaje propuestas son accesibles y comprensibles para todos los estudiantes, ofrece recorridos flexibles, adaptándose a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.
- **Pertinencia:** los contenidos y resultados de aprendizaje están alineados a necesidades y demandas concretas del entorno social y/o-productivo.
- **Consistencia:**
 - Incluye todos los componentes del diseño.
 - La metodología está centrada en el aprendizaje activa.
 - Existe correspondencia entre RA, metodología de enseñanza y evaluación.
 - El sistema de evaluación permite valorar el logro de los resultados de aprendizaje establecidos. (Incluye retroalimentación y autoevaluación).
 - Las actividades de aprendizaje propuestas están facilitadas por la modalidad de enseñanza y contribuyen al logro de los RA.
 - Las actividades de aprendizaje son pasibles de resolución en la carga horaria prevista.
 - La cantidad y antecedentes de los recursos humanos se corresponden con los requerimientos del curso.
 - El curso aporta al desarrollo de itinerarios de aprendizaje flexibles.

II.5. PROCESO DE PRESENTACIÓN Y DISEÑO DE MICROCREDENCIALES

El proceso consiste en pasos concatenados y articulados a los fines de darle agilidad y validez a cada instancia.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De Bruin, L.; Wegewijs, B.; Lokhoff, J.; Eimers, M. & Bardoel, K. (2022). The Rise and Recognition of Micro-credentials. Stacking Modules and the Future of the Qualification. Netherlands: Nuffic
- European Training Foundation (2022). Guide to design, issue and recognis micro-credentials
- Oliver, B. (2019). Making micro-credentials work for learners, employers and providers. Australia: Deakin University
- Oliver, B. (2021). Micro-credentials: A learner value framework. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 12(1), 48- 51.
- Teachonline.ca (2020) Making Sense of Micro-Credentials
- UNESCO (2022) Towards a common definition of micro-credentials. París, Francia.
- Van der Hijden, P., & Martin, M. (2023). Short courses, micro-credentials, and flexible learning pathways: A blueprint for policy development and action. International Institute for Educational Planning, UNESCO
- Vargas, F. y Carzoglio, L. (2017). La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región. Montevideo: OIT/Cinterfor

