NOV
2026



Microcredenciales en España: marcos de referencia, avances y retos

Análisis de su desarrollo en la **Formación Profesional**, la **educación superior** y la **formación para el empleo**

Verónica M. Valerio Castelo

FUNDACIÓN *para la* CALIDAD *e* INNOVACIÓN *de la* FORMACIÓN *y el* EMPLEO

FUNDACIÓN *para la* CALIDAD *e* INNOVACIÓN *de la* FORMACIÓN *y el* EMPLEO

Índice

Resumen ejecutivo 5

Microcredenciales en España: marcos de referencia, avances y retos

1. Introducción a las microcredenciales: necesidad y punto de partida..... 7
2. Las microcredenciales en España 20
3. Formación profesional 20
4. Educación superior 23
5. Formación profesional para el empleo..... 27
6. Conclusiones..... 30

Bibliografía 32

RESUMEN EJECUTIVO

Las **microcredenciales** se han consolidado en los últimos años como una herramienta relevante para **responder a las necesidades de actualización y adquisición de competencias** en contextos laborales caracterizados por cambios tecnológicos, productivos y organizativos cada vez más rápidos. Su desarrollo se enmarca en una tendencia más amplia de impulso al aprendizaje permanente, promovida desde las instituciones europeas y orientada a facilitar itinerarios formativos más flexibles, accesibles y adaptados a las necesidades del mercado laboral. En un mundo que cambia constantemente, también han de hacerlo las formas de aprender.

La referencia principal en este ámbito es la **Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 16 de junio de 2022** sobre un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, que define las microcredenciales como certificaciones de resultados de aprendizaje obtenidos mediante experiencias formativas de pequeño volumen, evaluadas con arreglo a criterios transparentes y claramente definidos.

Una de las principales aportaciones de las microcredenciales es que buscan certificar el aprendizaje en ámbitos en los que las cualificaciones formales son todavía limitadas o inexistentes. Es por ello por lo que desempeñan un papel importante en el aprendizaje permanente de las personas adultas, destinatarias de estas iniciativas. En este sentido, las microcredenciales pueden contribuir a facilitar procesos de recualificación profesional y transición hacia nuevos sectores de actividad.

Las microcredenciales pueden ser expedidas por un **amplio abanico de proveedores**, tanto públicos como privados, y desde **diversos ámbitos formativos**. Por ello, resulta imprescindible el liderazgo de las administraciones públicas concernidas –principalmente, empleo, educación y formación, aunque deberán tenerse en cuenta también las políticas migratorias, de movilidad laboral y de cooperación internacional, especialmente en lo relativo al reconocimiento y la portabilidad de los aprendizajes–. Para que este liderazgo sea consistente e inspirador, debe desarrollarse de manera compartida en el marco del diálogo social, en el que las personas (y potenciales aprendientes) y los empleadores se sitúen en el centro de las prioridades. En concreto, su participación resulta especialmente importante para detectar nuevas necesidades de cualificación y validar la relevancia de las propuestas formativas en cuanto a su utilidad en el mercado laboral.

En concreto, el presente documento analiza la situación actual de la implementación de las microcredenciales desde tres ámbitos clave en España: la formación profesional, la educación superior y la formación profesional para el empleo.

En el ámbito de la **formación profesional**, los principios de las microcredenciales encuentran un encaje natural en su modelo basado en formaciones breves y modulares que favorecen la acumulación en itinerarios flexibles y adaptados a las necesidades de las personas. Su desarrollo, sin embargo, no ha de limitarse a fragmentar la oferta existente en unidades de menor tamaño, sino orientarse a cubrir necesidades reales de competencias y anticipar las que surgirán con la evolución del mercado laboral. Los catálogos y registros que estructuran el sistema de la formación profesional proporcionan una base común de competencias profesionales y facilitan la acumulación y reconocimiento formal de las acreditaciones para su portabilidad, ofreciendo así un marco ya consolidado sobre el que desarrollar el enfoque europeo.

En la **educación superior**, las microcredenciales amplían la función de las instituciones en cuanto al aprendizaje permanente y complementan la oferta tradicional de Grados y Másteres con formaciones más flexibles, breves, compatibles con las trayectorias profesionales y vincula-

das a necesidades concretas del mercado laboral. Su consolidación exige reforzar la relación con los empleadores, avanzando hacia fórmulas de cocreación y formación a demanda, además de generar incentivos para la participación del profesorado y afianzar la sostenibilidad financiera. Al mismo tiempo, deberá garantizarse un acceso amplio y evitar que se conviertan únicamente en una vía de entrada a estudios universitarios o en una opción dirigida a profesionales con mayor cualificación y capacidad económica.

Finalmente, en cuanto a la **formación profesional para el empleo**, la implementación de las microcredenciales puede apoyarse en recursos ya consolidados, aunque todavía existe un desarrollo limitado del modelo. Los mecanismos de detección de necesidades de competencias y tendencias del mercado laboral, los sistemas de orientación, los registros de formación y las estructuras de gobernanza participativa ofrecen una base para incorporarlas progresivamente sin crear instrumentos completamente nuevos. Su principal valor reside en reforzar la conexión entre formación y mercado laboral, con especial atención a la mejora de la empleabilidad y la casación, en particular de colectivos de especial atención. Para ello, el diálogo social resulta clave para identificar prioridades y trasladarlas a una oferta formativa pertinente.

En general, la consolidación de las microcredenciales en España requiere todavía resolver varios retos para que su implementación se traduzca en un sistema coherente y ampliamente reconocido.

Por un lado, será necesario avanzar en la armonización entre los distintos ámbitos formativos, aprovechar y hacer más visibles los recursos existentes y reforzar una gobernanza compartida entre administraciones, proveedores, empleadores e interlocutores sociales. A ello se suma la necesidad de afianzar la confianza mediante criterios de calidad transparentes, mantener la oferta conectada con las competencias que demanda y demandará el mercado laboral y asegurar un modelo de financiación sostenible que permita ampliar su alcance. Finalmente, la portabilidad y acumulación de las microcredenciales entre sistemas resultarán esenciales para evitar credenciales aisladas y facilitar itinerarios de aprendizaje permanente con valor formativo y profesional.

En el contexto actual y con los recursos disponibles, España tiene ante sí la oportunidad de convertir las microcredenciales en un puente efectivo entre el aprendizaje permanente y un mercado laboral en continua transformación.

MICROCREDENCIALES EN ESPAÑA: MARCOS DE REFERENCIA, AVANCES Y RETOS

1. Introducción a las microcredenciales: necesidad y punto de partida

Microcredenciales: ¿qué son y para qué sirven? Suelen ser las primeras cuestiones que surgen en el debate de este nuevo instrumento de certificación del aprendizaje, ideado para responder de manera ágil a las necesidades cambiantes del mercado laboral. ¿Han venido para quedarse o sucumbirán junto al resto de la oferta formativa? En un contexto social y laboral en el que la educación y la formación se establecen como un derecho, la abundancia de recursos parece dificultar el éxito de un modelo concreto. ¿Podemos realmente fiarnos de las microcredenciales en cuanto a la adquisición efectiva de competencias? Depende en gran medida de las salvaguardas de calidad y la adecuada alineación con el mercado laboral, así como de la confianza en los resultados que se genere entre los empleadores y los propios aprendientes.

Para responder a estas preguntas iniciales, se realizará un **análisis introductorio al concepto de microcredencial**, comenzando desde su origen en el nivel europeo y su aterrizaje en el panorama nacional español, atendiendo a cómo han sido abordadas desde los principales sistemas de educación y formación que proveen aprendizaje permanente (o aprendizaje a lo largo de la vida o *lifelong learning*, enfocado a la actualización y mejora de competencias entre la población adulta). Se hace así patente en toda Europa que, para abordar los nuevos desafíos del mercado laboral, se han de desarrollar nuevas competencias de manera específica, ágil y flexible.

1.1. ¿Por qué surgen las microcredenciales? El reto que enfrente el mercado laboral

De manera generalizada, el mercado laboral europeo (incluyendo en global al de cada Estado miembro) enfrenta la dificultad de **hacer frente no solo a una escasez de fuerza laboral, sino además a una brecha entre las competencias** requeridas por los empleadores y las adquiridas por la fuerza laboral.

En toda Europa, los empleadores manifiestan dificultad a la hora de acceder al talento que necesitan, con las cualificaciones, conocimientos técnicos y competencias transversales que precisan en el presente y que llegarán a requerir con la evolución de las ocupaciones. En un contexto de continuo cambio derivado de las transiciones sociales, digitales y verdes –y agravado por la presión demográfica, la considerada cuarta revolución industrial de la mano del desarrollo tecnológico y la inteligencia artificial (IA), y la creciente competencia global– se ha acelerado extraordinariamente la obsolescencia de las competencias profesionales.

La Unión Europea lleva más de una década trabajando en políticas y estrategias de competencias para favorecer el desarrollo de talento alineado con las necesidades actuales y futuras que demanda el mercado laboral. En concreto, las microcredenciales pueden certificar el aprendizaje en ámbitos en los que las cualificaciones formales son limitadas o todavía no existen. Es por ello por lo que desempeñan un papel importante en el aprendizaje permanente.

Esta cuestión, abordada como **prioridad estratégica en la agenda política europea**, se ha reflejado en el desarrollo de diversas iniciativas – cuyos antecedentes podrían remontarse hasta la elaboración del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) de 2008[1] como instrumento de interpretación y comparabilidad entre cualificaciones nacionales y europeas fomentando el aprendizaje permanente o la **Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa a los itinerarios de mejora de las capacidades** *(Upskilling Pathways)* de 2016[2]–. No obstante, el presente análisis se centrará en repasar aquellas iniciativas europeas que han influido directamente en el desarrollo de las microcredenciales.

En primer lugar, se ha de conocer el fundamento del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, por el que se establece el derecho universal a una educación, formación o aprendizaje permanente inclusivos y de calidad para enfrentar los retos presentes y futuros del mercado laboral, así como el derecho a recibir asistencia personalizada para mejorar las perspectivas laborales (Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea, & Comisión Europea, 2017). De manera análoga, la **Constitución española** (1978) reconoce en su artículo 27 este derecho universal a recibir una educación y garantizar la libertad de enseñanza.

Este concepto del **aprendizaje como derecho** sienta las bases de la necesidad de proveer una oferta de aprendizaje permanente a la que pueda acceder la fuerza laboral, compatibilizándola con su día a día, ya que no solo se afronta el reto de formar a las personas en las competencias que requiere el mercado laboral, sino que también han de superarse las barreras que dificultan el acceso a la educación y la formación de la población adulta: financiación, tiempo disponible y motivación. Estas **barreras** son especialmente acuciantes en el caso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), lo que agrava el escenario actual al representar el 99,8% de las empresas del mercado laboral de la Unión Europea (Kambic & Maquet, 2026) y el 99,7% del español (Ministerio de Industria y Turismo, 2026).

En segundo lugar, la **Agenda Europea de Capacidades**[3] de 2020 se establece como fundamento sobre el que se construyen las microcredenciales. Esta Agenda consolida un plan de cinco años con un enfoque integral que busca ayudar a individuos y empresas a desarrollar y poner en práctica más y mejores competencias, fundamentada en la transición a una Europa climáticamente neutra y en la transformación digital. La Agenda se basa en las diez acciones del Comité Europeo de la Agenda de Capacidades para Europa de 2016[4] y se alinea con el **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia** (MRR) de la Unión Europea en cuanto a sus actividades relacionadas con la inversión en competencias y empleo, encauzado en España a través del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** 2021-2027 (PRTR). En definitiva, la Agenda promueve la mejora y reciclaje de competencias junto con la identificación de necesidades del mercado laboral, la priorización del aprendizaje permanente, el fortalecimiento del vínculo entre la educación y formación y los empleadores, y el reconocimiento de la dependencia entre el rendimiento económico de Europa y su capacidad para desarrollar y movilizar eficazmente el capital humano.

Asimismo, el **Pacto por las Capacidades se impulsó en 2020**[5] como acción emblemática de la Agenda centrada en la creación de alianzas y compromisos sectoriales entre las grandes

1 Para más información, consulte el siguiente enlace: El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) | Europass

2 Para más información, consulte el siguiente enlace: EUR-Lex - 32016H1224(01) - EN - EUR-Lex

3 Para más información, consulte el siguiente enlace: European Skills Agenda - Employment, Social Affairs and Inclusion

4 Para más información, consulte el siguiente enlace: eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:-52016DC0381

5 Para más información, consulte el siguiente enlace: Homepage of Pact for skills

«familias industriales» a nivel europeo, de cara a favorecer la implicación del tejido industrial en el aprendizaje permanente. A través de alianzas a gran escala a nivel europeo, nacional y regional, el Pacto pretendía aumentar la inversión en formación, anticipar las necesidades futuras de competencias y apoyar la adaptación de la fuerza laboral al cambio tecnológico e industrial.

En tercer lugar, el Proyecto **MICROBOL** (ejecutado entre 2020 y 2022)[6] contribuye a la primera formulación de las microcredenciales en Europa, vinculando las microcredenciales con los compromisos clave de Bolonia para apoyar a los ministerios y las partes interesadas a la hora de analizar, en el marco del Proceso de Bolonia, si las herramientas existentes pueden utilizarse o deben adaptarse para que sean aplicables a las microcredenciales, y de qué manera. Así, gracias al consorcio internacional del proyecto y Grupo de trabajo MICROBOL, se desarrolló en 2021 el primer enfoque europeo de las microcredenciales como marco de referencia explícito que propone los estándares para definir qué es una microcredencial, así como una guía de aspectos clave para diseñar microcredenciales de manera homogénea en Europa.

La **Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá** (2021-2030)[7] destaca el papel clave de las microcredenciales en el aprendizaje permanente, ya que pueden contribuir a ampliar las oportunidades de aprendizaje y reforzar el papel de la educación superior y la formación profesional (FP) al proporcionar oportunidades de aprendizaje más flexibles y modulares y ofrecer itinerarios más inclusivos.

Finalmente, se ha llegado hasta la **Recomendación del Consejo relativa a un Enfoque Europeo de las Microcredenciales** (2022)[8], que aglutina los resultados de grupos de trabajo y consultivos de diversos actores europeos y nacionales. Esta Recomendación se asienta como marco de fomento de las microcredenciales entre los Estados miembros para desarrollarlas en entornos de aprendizaje formal y facilitar su calidad y transparencia; promover la experimentación, la cooperación, la gobernanza y los ecosistemas de aprendizaje permanente; e integrar las políticas activas de empleo con el desarrollo de microcredenciales, entre otros. La Recomendación del Consejo (2022) define las microcredenciales de la siguiente manera:

> El registro de los resultados del aprendizaje que ha obtenido un aprendiente a raíz de un pequeño volumen de aprendizaje. Dichos resultados se habrán evaluado con arreglo a criterios transparentes y claramente definidos. Las experiencias de aprendizaje que dan lugar a la obtención de microcredenciales están diseñadas para proporcionar al aprendiente conocimientos, capacidades y competencias específicos, que responden a las necesidades sociales, personales, culturales o del mercado de trabajo. Las microcredenciales son propiedad del aprendiente, se pueden compartir y son portátiles. Pueden ser independientes o acumularse en credenciales más amplias. Están respaldadas por una garantía de calidad con arreglo a normas acordadas en el sector o ámbito de actividad pertinente. (pág. 9)

Así, las microcredenciales tienen por objetivo ayudar a las personas adultas a avanzar en su carrera profesional o efectuar cambios, ya que pueden combinar con flexibilidad el aprendizaje permanente y otros compromisos, pudiéndose impartir en diversas modalidades (telemática, híbrida o presencial) y combinando conocimiento teórico y experiencia práctica (Cedefop, 2022).

6 Para más información, consulte el siguiente enlace: Home - MicroBol

7 Para más información, consulte el siguiente enlace: EUR-Lex - 32021G0226(01) - EN - EUR-Lex

8 Para más información, consulte el siguiente enlace: EUR-Lex - 32022H0627(02) - EN - EUR-Lex

Cabe destacar la adopción de la **Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales** también en 2022[9] y su potencial sinergia con las microcredenciales. Esta Recomendación tiene por objetivo promover el desarrollo de cuentas personales que permitan al titular «acumular y conservar sus derechos a lo largo del tiempo para acceder a las oportunidades admisibles de formación, orientación o validación de aprendizajes que considere más útiles, en el momento en que lo desee, de conformidad con las normas nacionales» (Consejo de la Unión Europea, 2022, pág. 16). De esta forma, se busca motivar el acceso al aprendizaje permanente por parte de la población activa, democratizando el derecho a la educación del Pilar Social Europeo de manera complementaria a las microcredenciales: las cuentas proporcionan a cada persona recursos para acceder a formación, con independencia de su situación laboral y de las fuentes de financiación, mientras que las microcredenciales permiten articular una oferta breve, flexible y orientada a resultados de aprendizaje concretos. Su aplicación conjunta puede, por un lado, facilitar la consecución de itinerarios formativos personalizados y acumulables de las microcredenciales desde la cuenta y, por otro, favorecer que las personas accedan a formación alineada con las necesidades reales de los empleadores.

Para continuar reforzando el marco de las microcredenciales, la Unión Europea sigue priorizando el desarrollo de competencias alineadas con el mercado laboral tras la Recomendación. Es por ello que el año 2023 fue designado como el **Año Europeo de las Competencias**[10], reforzando el compromiso europeo con el aprendizaje permanente y la importancia del desarrollo de la fuerza laboral para la competitividad, la innovación y el empleo de calidad en Europa.

A continuación, las **Orientaciones políticas de la Comisión Europea** para el período 2024-2029[11] introdujeron la **Unión de las Competencias**[12], con el objetivo de abordar las carencias en materia de competencias y en el mercado laboral, centrándose «en las inversiones, la enseñanza para adultos y el aprendizaje permanente, la retención de las capacidades y el reconocimiento de diferentes tipos de formación para facilitar que las personas puedan trabajar en toda nuestra Unión» (von der Leyen, 2024, pág. 15). Esta Unión de las Competencias, lanzada en 2025, proporciona un marco estratégico más integrado para las políticas de competencias y educación/formación. Su objetivo es fortalecer la competitividad de Europa y apoyar la adaptación de la fuerza laboral al cambio tecnológico y económico, con especial énfasis en las prioridades europeas que se han ido marcando en políticas anteriores, como por ejemplo: mejorar las competencias básicas y avanzadas, apoyar el aprendizaje permanente en todos los ámbitos, fortalecer la movilidad laboral o garantizar una mejor anticipación de las necesidades futuras de competencias.

Posteriormente, en 2026 el Consejo adoptó la primera **Recomendación sobre el capital humano en la Unión Europea**[13] en el marco del Semestre Europeo[14]. La Recomendación reconoce que la escasez de competencias se ha convertido en una limitación importante para la competitividad y la inversión, señalando que el 77% de las empresas de la UE informaron de la escasez de competencias requeridas como barrera para la inversión a largo plazo en 2024 (Consejo de la Unión Europea, 2026). La Recomendación hace así un llamamiento a los Estados miembros para que refuercen el desarrollo de competencias mediante la mejora de la FP, el aumento de la participación en el aprendizaje permanente, la identificación sistemática de

9 Para más información, consulte el siguiente enlace: Publications Office

10 Para más información, consulte el siguiente enlace: European Year of Skills

11 Para más información, consulte el siguiente enlace: Political Guidelines 2024-2029 | European Commission

12 Para más información, consulte el siguiente enlace: Unión de las Competencias - Comisión Europea

13 Para más información, consulte el siguiente enlace: EUR-Lex - 32026H01687 - EN - EUR-Lex

14 Para más información, consulte el siguiente enlace: El Semestre Europeo - Consilium

necesidades del mercado laboral y acciones específicas para abordar las carencias en sectores estratégicos como el sanitario, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la ingeniería, la agricultura y la educación.

En concreto, junto a estas iniciativas transversales, la Comisión Europea ha apoyado la cooperación sectorial a través de las **Alianzas para las Competencias Sectoriales** o *Blueprints*[15] y **Erasmus+**. Estas iniciativas reúnen a empleadores, sindicatos, proveedores educativos, organizaciones de investigación y autoridades públicas para identificar necesidades emergentes del mercado laboral, desarrollar estrategias sectoriales de formación y diseñar soluciones formativas adaptadas a los empleadores.

Finalmente, la Comisión Europea acaba de adoptar, en septiembre de 2026, el **Paquete para una Movilidad Laboral Justa**[16], con el objetivo de facilitar la movilidad laboral y reforzar la protección de los trabajadores transfronterizos, por ejemplo, mediante iniciativas orientadas a la portabilidad de competencias y la coordinación de la seguridad social. En este contexto, la Iniciativa sobre la Portabilidad de las Competencias incluye propuestas para mejorar la transparencia y transferibilidad de las cualificaciones, simplificar los procedimientos de reconocimiento profesional y avanzar hacia un marco más coherente para el reconocimiento de credenciales digitales obtenidas tanto dentro como fuera de la Unión Europea. En términos generales, las microcredenciales son valoradas como herramienta que contribuye a reducir el déficit de trabajadores cualificados, potencialmente a través de la integración de personas inmigrantes y trabajadores internacionales, además de atender la demanda de nuevas competencias digitales (Cedefop, 2022).

Estos retos no solo conciernen a las autoridades y proveedores de aprendizaje permanente, sino también a todos los grupos de interés que interactúan en el mercado laboral. Por tanto, abordar este desafío requiere una acción coordinada por parte de gobiernos y autoridades, proveedores de educación y formación, empleadores y agentes sociales a nivel europeo, nacional y sectorial.

Las microcredenciales son parte del cambio de mentalidad que se lleva fraguando en la última década desde Europa para afianzar el valor del aprendizaje permanente *(lifelong learning)*, el perfeccionamiento de competencias *(upskilling)* y la recualificación *(reskilling)*, como base para hacer frente a la revolución de las competencias, con foco en el desarrollo sostenible, la creación de una sociedad más justa y la resiliencia ante las crisis. Como baremos de seguimiento de estas iniciativas en torno a los retos de las competencias, la **Unión Europea se ha fijado tres objetivos para el 2030**:

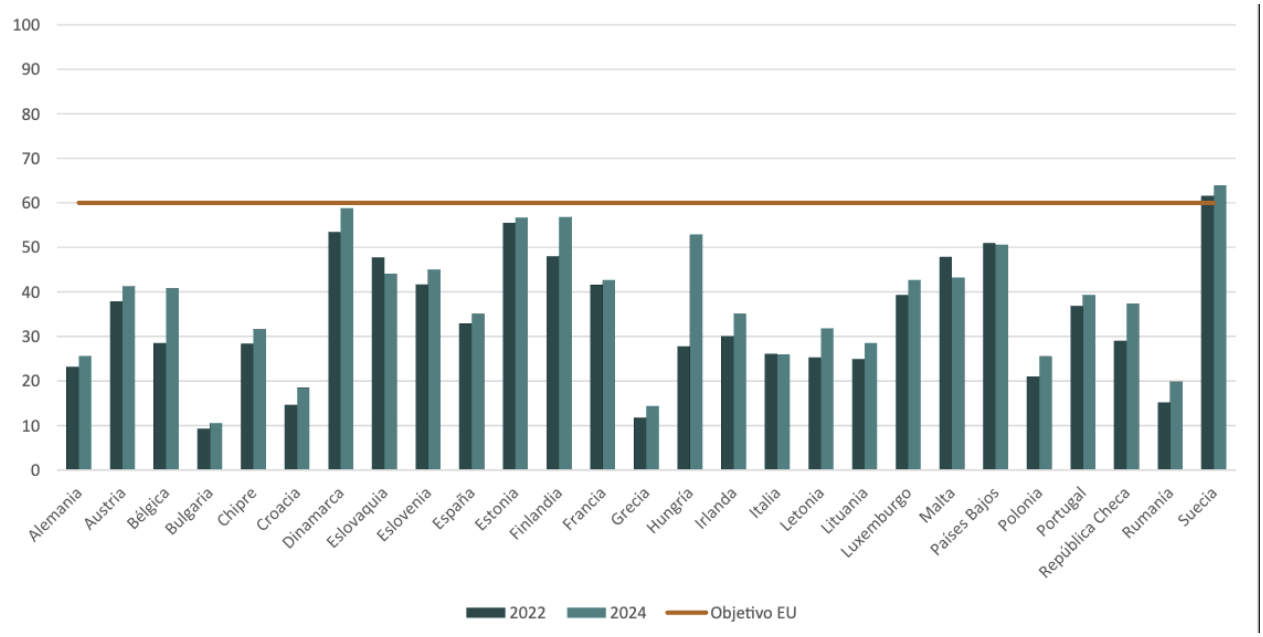
1. Un 60% de la población adulta participando en formación cada año.
2. Un 80% de las personas europeas con al menos competencias digitales básicas.
3. 20 millones de especialistas en TIC, atendiendo a la convergencia de género.

15 Para mas información, consulte el siguiente enlace: Blueprint for sectoral cooperation on skills - Employment, Social Affairs and Inclusion

16 Para más información, consulte el siguiente enlace: Fair Labour Mobility Package - Employment, Social Affairs and Inclusion

A continuación, se revisa el progreso actual de estos indicadores:

Gráfico 1. Tasa de participación de la población adulta en algún tipo de formación (últimos 12 meses)

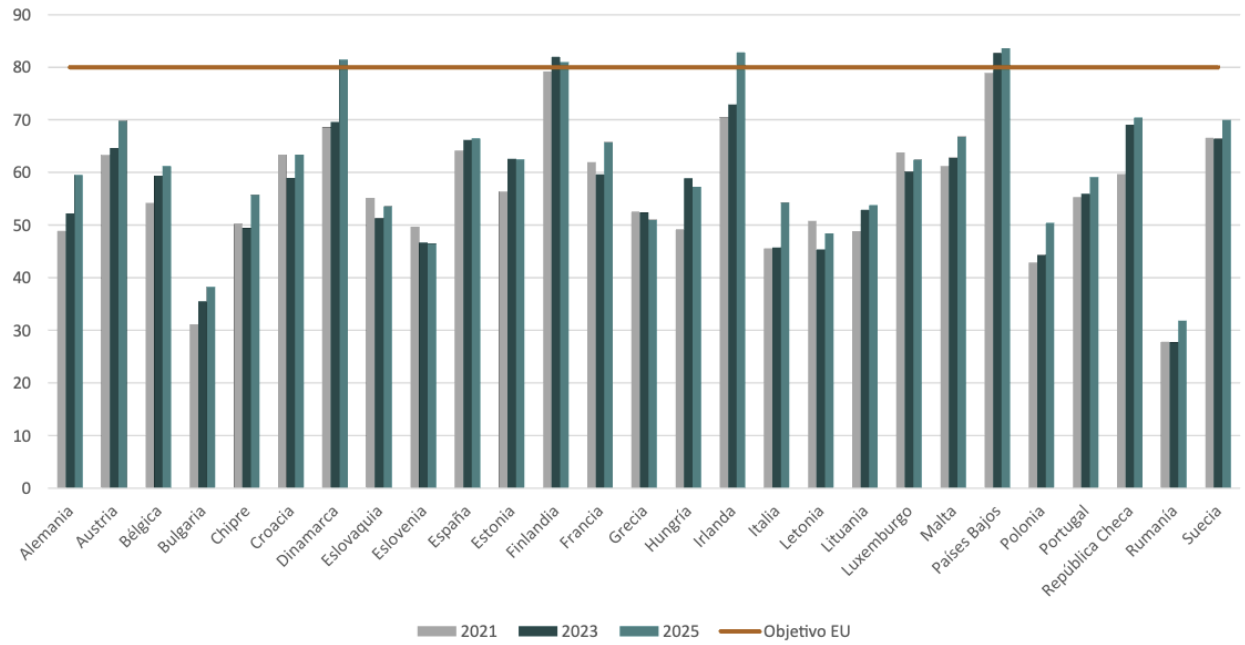


Fuente: (Eurostat, Participation rate in education and training (last 12 months), 2026)

Para el objetivo de que el 60% de la población adulta participe en aprendizaje permanente cada año, solo Suecia logró alcanzar ya en 2022 el 61,6% y aumentar el porcentaje al 64% en 2024, seguido de cerca en 2024 por Dinamarca (58,8%) y Finlandia (56,8%). No obstante, en **España solo el 35,1% de la población** reporta participar en algún tipo de formación anualmente, apenas 2 puntos porcentuales más que en 2022 y cumpliendo la mitad del objetivo europeo establecido para el 2030. Resulta crucial el fomento del aprendizaje permanente en un contexto donde se estima que los empleos menos cualificados tienen más riesgo de convertirse en trabajos automatizados (OCDE, 2023).

Estos dos factores unidos –limitada participación en aprendizaje permanente y baja cualificación– acrecientan la necesidad de impulsar planes formativos adecuados a las necesidades futuras del mercado laboral. En este sentido, las microcredenciales, a través de formación flexible y enfocada a las necesidades de los empleadores, pueden facilitar el aprendizaje permanente.

Gráfico 2. Nivel de competencias digitales 2021-2025 (en % de personas con competencias digitales básicas o superiores a las básicas)

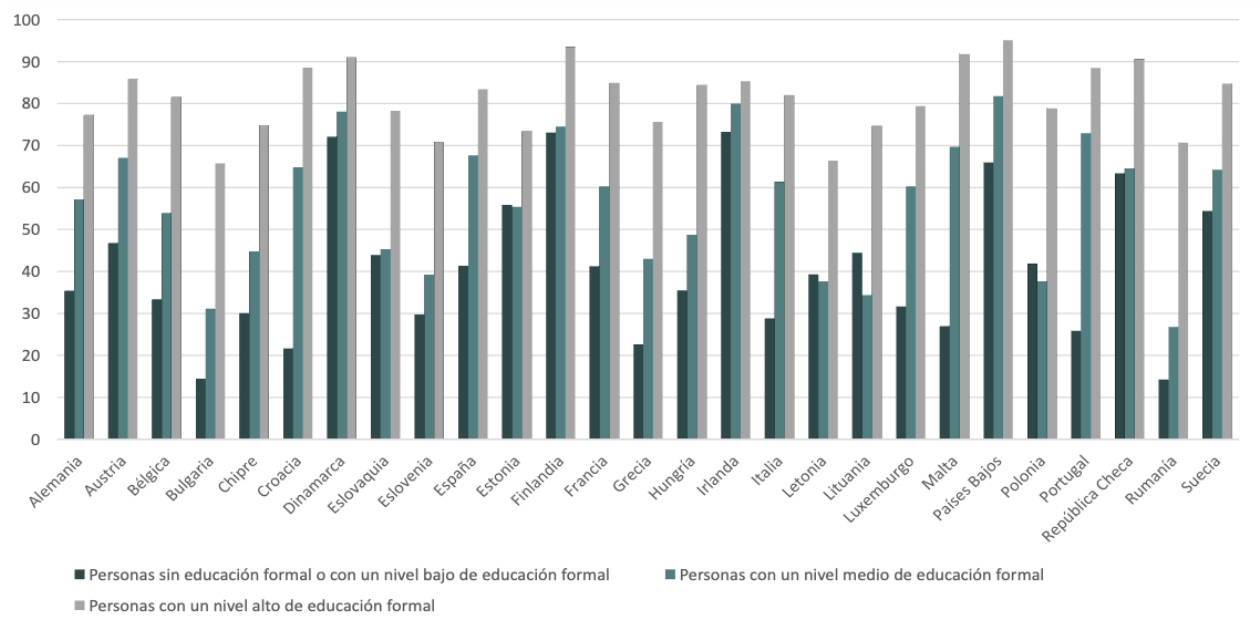


Fuente: (Eurostat, Individuals' level of digital skills (from 2021 onwards), 2026)

En el caso del segundo objetivo europeo de que un **80%** de las personas europeas tengan al menos competencias digitales básicas en 2030, cuatro países han conseguido lograr este reto ya en 2025: Países Bajos (83,6%), Irlanda (82,8%), Dinamarca (81,4%) y Finlandia (80,9%). En el extremo inferior, Bulgaria (38,2%) y Rumanía (31,8%) enfrentan el reto de tener que duplicar los esfuerzos en los próximos 4 años. En **España, el 66,5%** de las personas poseen al menos competencias digitales básicas en 2025, lo que representa un aumento de 2,3 puntos porcentuales con respecto al 2021. Aunque se ha avanzado en el desarrollo de competencias digitales básicas, la evolución registrada resulta limitada para alcanzar el objetivo europeo del 80% en 2030: sería necesario cerrar una brecha de 13,5 puntos porcentuales en cinco años, lo que exigiría un incremento anual medio de 2,7 puntos porcentuales entre los próximos años.

Para más detalle, se puede analizar el porcentaje de personas con al menos competencias digitales básicas por nivel de educación formal (definido como bajo, medio o alto según estándares de Eurostat), demostrando la estrecha relación entre competencias o conocimientos generales y los digitales:

Gráfico 3. Nivel de competencias digitales en 2025
(en % de personas por nivel educativo)

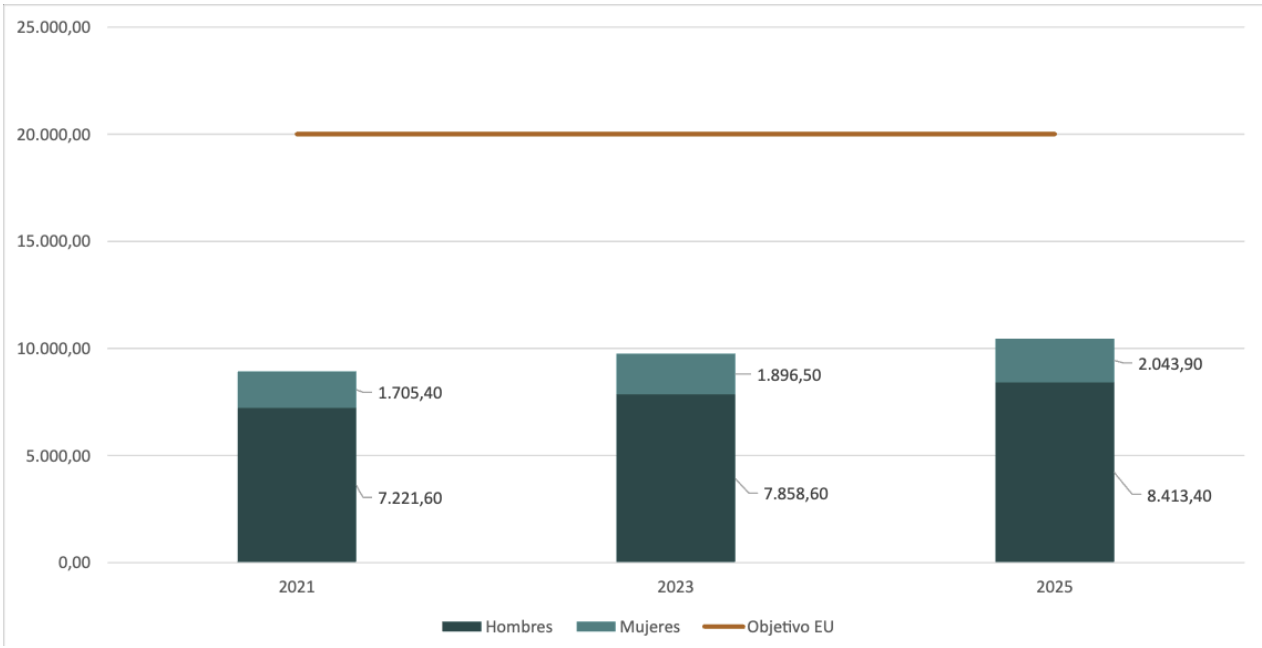


Fuente: (Eurostat, Individuals' level of digital skills (from 2021 onwards), 2026)

El gráfico muestra una relación consistente entre el nivel educativo y las competencias digitales en los países analizados en 2025. En todos los casos, las personas con un **nivel alto de educación formal alcanzan los mayores porcentajes de competencias digitales**, situándose generalmente entre el 75% y el 95%, mientras que los niveles medios de educación registran valores intermedios (de media, en torno al 55%) y las personas con menor nivel educativo presentan los porcentajes más reducidos (de media, en torno al 40%). Destacan especialmente los Países Bajos, Finlandia, Malta, Dinamarca y República Checa, donde más del 90% de las personas con educación superior poseen competencias digitales básicas o superiores, mientras que en países como Bulgaria y Letonia este porcentaje se reduce a menos del 70%.

Asimismo, cabe destacar que Croacia, Malta y Portugal muestran **las brechas** más acusadas de más de 60 puntos porcentuales entre los niveles educativos alto y bajo, lo que evidencia una mayor desigualdad en el acceso y desarrollo de competencias digitales. Por el contrario, los países con menor brecha son Irlanda, Estonia y Dinamarca, con menos de 20 puntos porcentuales de diferencia entre niveles educativos. **España se sitúa en una posición relativamente favorable**, con el 83,4% de competencias digitales entre las personas con nivel alto de educación formal, aunque todavía existe una diferencia significativa respecto a los grupos con menor nivel formativo (41,4%). En conjunto, los datos reflejan que la educación sigue siendo uno de los principales factores asociados al desarrollo de competencias digitales en Europa.

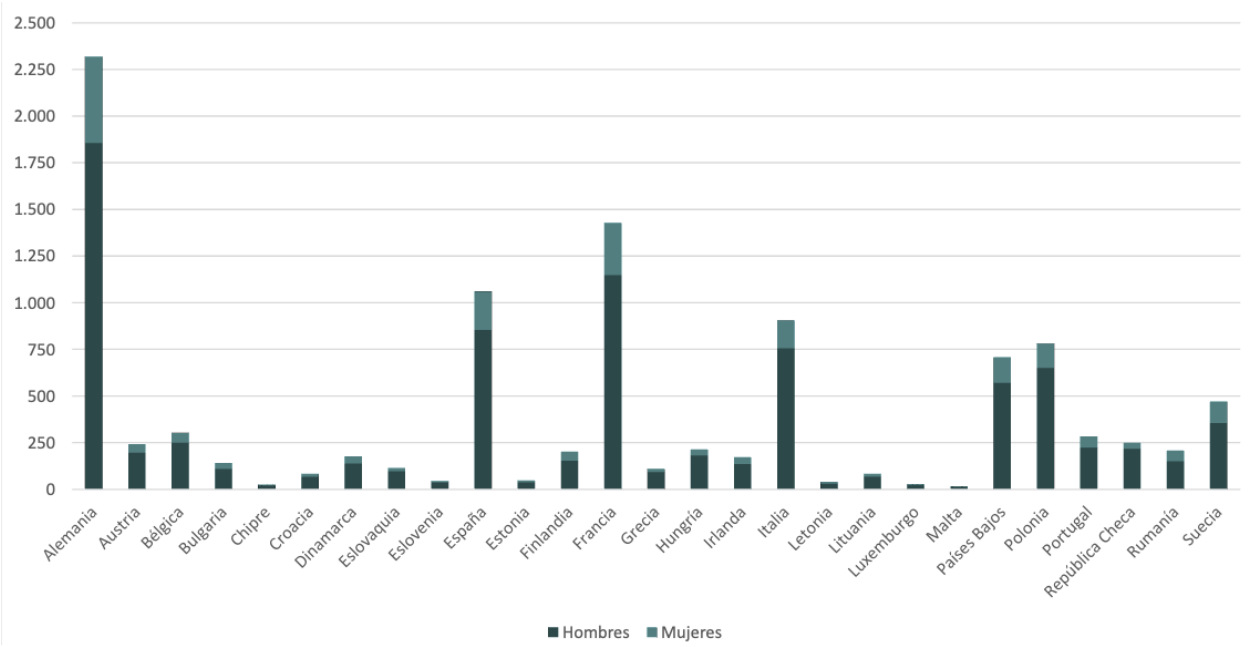
Gráfico 4. Especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la Unión Europea por sexo 2021-2025 (en miles de personas)



Fuente: (Eurostat, Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex, 2026)

Finalmente, entre los 27 países de la Unión Europea se suman, en 2025, unos 10,4 millones de personas especialistas en TIC, lo que supone algo más de la mitad de la meta de **20 millones** establecida en el objetivo europeo. De esta forma, aunque el crecimiento de la fuerza laboral digital ha sido significativo en los últimos años, la UE todavía debe incorporar cerca de **9,6 millones de especialistas adicionales** en apenas cinco años para alcanzar la meta de la Década Digital. La distribución es muy desigual entre países:

Gráfico 5. Especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en 2025 (en miles de personas)



Fuente: (Eurostat, Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex, 2026)

Alemania (2,32 millones), Francia (1,43 millones) y **España (1,06 millones)** concentran una parte sustancial del total europeo, mientras que los Estados miembros de menor tamaño registran cifras mucho más reducidas. Asimismo, persiste una marcada brecha de género en todos los países, ya que los hombres representan aproximadamente el 80% de los especialistas TIC de la UE (8,41 millones) frente al 20% de mujeres (2,04 millones). España, con algo más de 1,06 millones de especialistas TIC, se sitúa entre los principales contribuyentes al objetivo europeo, aunque, al igual que el conjunto de la UE, deberá acelerar tanto la formación como la atracción de talento digital, especialmente entre las mujeres, para contribuir al cumplimiento de la meta de 20 millones de especialistas TIC en 2030 atendiendo a la convergencia de género.

1.2. Características básicas de las microcredenciales

Si bien los retos que enfrentan los mercados laborales son en muchos aspectos comunes, la implementación de las microcredenciales no es homogénea, sino que varía según Estado miembro y ámbito (los principales que se abordarán a continuación son los de la formación profesional, la educación superior y la formación profesional para el empleo en España). No obstante, se pueden extrapolar los siguientes aspectos generales para caracterizarlas:

Definición	• Registro de los resultados de una experiencia breve de aprendizaje (conocimientos, capacidades y competencias específicos) vinculada, en su caso, a un marco de cualificaciones, y evaluada con arreglo a criterios transparentes y claramente definidos. • Su finalidad es acreditar conocimientos y competencias, favoreciendo el aprendizaje permanente y la empleabilidad. • Podrán ser diseñadas y expedidas por diversos proveedores en diferentes entornos de aprendizaje (formal, no formal e informal).
Características	• Duración breve y modular. • Cursos especializados, pertinentes en su objetivo y centrados en competencias concretas demandadas por el mercado laboral. • Formato flexible, incluyendo modalidades en línea, presenciales o mixtas. • Fomento de la evaluación transparente basada en criterios de calidad claramente definidos. • Trabajo por alcanzar una certificación digital verificable que pueda permitir la portabilidad, acumulación y combinación en itinerarios formativos más amplios.
Público objetivo	• Personas adultas (generalmente entre 25 y 64 años) que necesitan recualificarse para adaptarse a los cambios derivados de la transición digital, verde y social. • Se pone el foco de atención también en aquellos colectivos de especial atención, favoreciendo el acceso a la educación y la formación a toda la población.
Requisitos	• El acceso depende del proveedor, pero suelen ser accesibles para un público amplio. • Generalmente solo se requiere contar con interés en la temática impartida, sin exigir titulación o experiencia previa.

Ventajas	• Responden a las necesidades cambiantes del mercado laboral y promueven la mejora de la empleabilidad. • Contribuyen a combatir la rápida obsolescencia de las competencias gracias a su carácter modular y acumulable, que permite actualizar contenidos concretos sin rehacer el itinerario formativo completo, pudiendo llegar así también a agilizar los procesos de certificación cuando los procedimientos permiten limitar la revisión a los módulos modificados. • Promueven el aprendizaje permanente. • Ayudan al perfeccionamiento y reciclaje profesional, poniendo el foco en el desarrollo de competencias de alta demanda. • Permiten a los aprendientes adquirir y validar competencias profesionales (aprendizaje no formal e informal). • Ofrecen oportunidades de un mejor entendimiento y cooperación entre los proveedores de educación/formación y los empleadores, promoviendo un lenguaje común. • Tienen el potencial de ofrecer acceso a la educación a una mayor variedad de aprendientes. • Ofrecen vías educativas flexibles que facilitan la conciliación laboral. • Fomentan su emisión en formatos digitales verificables e interoperables que favorezcan la portabilidad.
Inconvenientes	• Generan dudas entre las partes interesadas por lo que a sus beneficios se refiere. • Proliferan en formatos no regulados cuyo valor no está claramente determinado. La falta de transparencia dificulta la toma de decisiones fundadas acerca de los programas de aprendizaje breve, sobre todo cuando no está claro quién garantiza la calidad y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje. • Confunden a los usuarios debido a su complejidad y diversidad. • Carecen de transparencia respecto a quién garantiza su calidad. • Presentan dificultades respecto a su reconocimiento y acumulación acreditable. • En algunos casos no llegan a los colectivos más vulnerables o de especial atención. • En algunos ámbitos aún no se alinean por completo con las necesidades del mercado laboral.

1.3. Un caso de éxito: Irlanda como referente en microcredenciales y aprendizaje permanente

Irlanda constituye uno de los **casos más avanzados en Europa** en materia de microcredenciales, no solo por la larga tradición de sus iniciativas en aprendizaje permanente, sino también por haber construido durante más de dos décadas un ecosistema coherente de políticas de competencias y marcos de cualificaciones y aseguramiento de la calidad. Los resultados obtenidos en los índices europeos muestran una evolución favorable en ámbitos estrechamente relacionados con los objetivos de las microcredenciales. Según datos de Eurostat (2026), entre 2013 y 2025, Irlanda redujo la tasa de abandono temprano de la educación del 8,7% al 3,6%, mientras que la participación en actividades de aprendizaje permanente aumentó un 17% entre 2022 y 2024.

A diferencia de otros países donde las microcredenciales se han incorporado recientemente a las agendas formativas, en Irlanda las credenciales de corta duración forman parte del sistema de cualificaciones desde principios de siglo y están estrechamente vinculadas a una **estrategia nacional de desarrollo de competencias** y adaptación al mercado laboral. Lo que sí es realmente nuevo para Irlanda es que el concepto de titulaciones de educación superior de pequeña envergadura haya obtenido aceptación internacional y, por lo tanto, reconocimiento, un reto al que se enfrentan aún la mayoría de países. ¿Cómo lo ha logrado Irlanda?

El modelo irlandés parte de una sólida cultura de aprendizaje permanente y de una larga experiencia en materia de cualificaciones y estrategia de competencias. En cuanto a las microcredenciales, su éxito se apoya en tres factores clave: la **estrecha colaboración** entre los proveedores de educación y formación y el mercado laboral, articulada a través del National Skills Council (órgano consultivo sobre competencias liderado por empresas) y los Regional Skills Forum (grupos regionales de competencias con granularidad territorial, sectorial y temática); un sistema de **aseguramiento de la calidad** transparente y verificable, pero suficientemente flexible para responder a las necesidades del mercado laboral, liderado por Quality and Qualifications Ireland (QQI); y una **oferta clara y accesible**, difundida a través de canales unificados, como los desarrollados en el ámbito universitario por la Irish Universities Association (IUA) mediante el proyecto Microcreds.

Según QQI (2021), las microcredenciales se utilizan en Irlanda especialmente en la educación superior (normalmente impartidas en el nivel 6 del Marco Nacional de Cualificaciones), aunque progresivamente se han extendido a otros ámbitos de la educación y formación continua y su número y diversidad están creciendo de forma significativa. Estas formaciones se conceden para cursos cortos (entre 10 y 30 créditos ECTS) sometidos a criterios de calidad de QQI y permiten obtener credenciales verificables y acumulables, con un reconocimiento superior al de los certificados de asistencia tradicionales.

Además, la existencia de una sólida arquitectura pública de competencias y cualificaciones ha resultado fundamental para el desarrollo de las microcredenciales. Irlanda cuenta desde 2003 con un **Marco Nacional de Cualificaciones**[17], uno de los primeros desarrollados en Europa. Este marco, gestionado inicialmente por la National Qualifications Authority of Ireland y actualmente supervisado por QQI, organiza las cualificaciones del país en diez niveles basados en resultados de aprendizaje, abarcando el conjunto de la educación y la formación. La inclusión de cursos cortos y certificados dentro de este marco ha permitido reconocer y acumular aprendizajes de pequeña escala mucho antes de que surgiera el debate europeo sobre microcredenciales. Así, este Marco proporciona una referencia común para aprendientes, empleadores, proveedores de formación y responsables públicos, y facilita la comprensión y comparabilidad de las cualificaciones irlandesas tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

En paralelo, la gobernanza de las competencias se refuerza mediante la **National Skills Strategy 2025**[18], publicada en 2016 por el entonces Department of Education and Skills de Irlanda. Esta estrategia establece una visión integrada para el desarrollo de competencias basada en cuatro pilares: análisis continuo de las necesidades del mercado laboral, mejora de la calidad educativa, promoción del aprendizaje permanente y fortalecimiento de los mecanismos de reconocimiento del aprendizaje previo (Department of Education and Skills, 2016). Para garantizar su aplicación se creó el National Skills Council, un consejo encargado de supervisar la ejecución de la estrategia mediante indicadores de seguimiento y coordinación con otros organismos públicos y agentes económicos.

17 Para más información, consulte el siguiente enlace: National Framework of Qualifications | Quality and Qualifications Ireland

18 Para más información, consulte el siguiente enlace: Irelands National Skills Strategy 2025

La capacidad de Irlanda para anticipar necesidades de competencias se apoya además en una infraestructura institucional especializada. Destacan la Skills and Labour Market Research Unit (SLMRU) de **SOLAS**, dedicada a la prospectiva y análisis del mercado laboral; los **Regional Skills Fora**, que canalizan las necesidades de los empleadores a nivel territorial; y el Expert Group on **Future Skills Needs**, organismo independiente que reúne a representantes empresariales, sindicatos, proveedores de educación y administraciones públicas para identificar competencias emergentes y asesorar al gobierno. Gracias a estos mecanismos, la planificación formativa se encuentra estrechamente vinculada a las demandas del tejido productivo.

Otro elemento especialmente destacado en el modelo irlandés es su compromiso con la calidad. La QQI actúa como organismo nacional de referencia para el **aseguramiento de la calidad** y la supervisión del sistema de cualificaciones. Entre otras funciones, coordina la validación de programas, el reconocimiento del aprendizaje previo, la acreditación de proveedores, la evaluación de cualificaciones extranjeras y la conexión con la red europea ENIC-NARIC.

Sobre esta base institucional y estratégica se desarrolla el proyecto **MicroCreds**[19], considerado una de las iniciativas más ambiciosas de Europa en esta materia. El proyecto, liderado por la Asociación de Universidades Irlandesas (IUA, por sus siglas en inglés), en desarrollo entre 2020 y 2026 con un presupuesto de 14,3 millones de euros y la participación de las ocho universidades[20]. Su financiación procede de la Iniciativa de Capital Humano, impulsada por el Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science, a través del Fondo Nacional de Formación. Según la propia iniciativa, su objetivo es transformar el aprendizaje permanente mediante una oferta de microcredenciales accesible, flexible y reconocida en todo el país a través de un marco común y un sistema multiuniversitario compartido.

El valor diferencial de MicroCreds radica en que no se limita a financiar microcredenciales, sino que busca construir un sistema nacional coherente de diseño, impartición, reconocimiento, comunicación y aseguramiento de la calidad, desarrollando un marco basado en estándares nacionales y europeos que garantiza que las microcredenciales emitidas por las universidades participantes mantengan el mismo rigor académico que el resto de las cualificaciones universitarias.

En concreto, MicroCreds trabaja en 4 frentes sinérgicos (Francis, 2024):

- La alineación con la estrategia nacional, por la que las universidades participantes colaboran en el desarrollo de estándares comunes, metodologías de evaluación y mecanismos de reconocimiento mutuo, lo que convierte a la iniciativa en uno de los primeros intentos europeos de estandarización nacional de las microcredenciales.

- La colaboración y compromiso con el mercado laboral, para mantener la oferta formativa alineada a las necesidades reales de los empleadores y anticipar las futuras a través de la identificación de áreas temáticas de atención, así como diseñar conjuntamente las microcredenciales, desde su contenido hasta su formato y adaptación del lenguaje académico utilizado para facilitar su comprensión entre los actores del mercado laboral.

- La comunicación efectiva y cohesionada de la oferta disponible para generar confianza y comprensión sobre las microcredenciales, evitando redundancias y facilitando el acceso a través de un portal único[21] –actualmente en proceso de mejora para integrarse con Europass–.

19 Para más información, consulte el siguiente enlace: Home – MicroCreds | Short, Flexible, Accredited Courses

20 Datos según última actualización del proyecto Microcreds. Para más información, consulte el siguiente enlace: MicroCreds Project Overview | Irish Universities Association

21 Para más información, consulte el siguiente enlace: Home – MicroCreds | Short, Flexible, Accredited Courses

- El desarrollo de microcredenciales en todas las universidades que forman parte del proyecto, facilitando su reconocimiento oficial y la posibilidad de crear itinerarios personalizados gracias a la acumulación de estas formaciones.

En conjunto, Irlanda ofrece un ejemplo especialmente relevante porque **ha logrado integrar las microcredenciales dentro de una estrategia amplia de competencias**. Su éxito no se explica únicamente por la existencia de iniciativas concretas, como el proyecto MicroCreds, sino por la combinación de un marco nacional de cualificaciones sólido, instituciones especializadas en identificar las necesidades de competencias en el mercado laboral, mecanismos estables de diálogo con el tejido productivo, financiación específica para el aprendizaje permanente y un sistema de aseguramiento de la calidad ampliamente reconocido. La experiencia irlandesa muestra así la relevancia de integrar las microcredenciales en una política pública más amplia de competencias y aprendizaje permanente.

2. Las microcredenciales de España

Los avances logrados en la aplicación de la definición de microcredenciales varían según los distintos sistemas europeos de educación y formación. No obstante, España se encuentra entre el 42% de los países europeos que han adoptado una definición de microcredenciales acorde con la Recomendación del Consejo en al menos uno de los tres ámbitos de la educación y la formación: FP, educación superior o formación profesional para el empleo (FPE), (Comisión Europea, 2025). No obstante, **la implementación de las microcredenciales no es homogénea en los tres ámbitos**.

A continuación se revisarán estos tres ámbitos de educación y formación en cuanto a su propuesta de microcredenciales: desde la normativa vigente aplicable a estas hasta los principales actores, enfoques y recursos, de forma que se comprenda mejor el desarrollo actual de las microcredenciales en España.

3. Formación profesional

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos –como la educación superior, donde las microcredenciales se han desarrollado como una nueva tipología formativa específica–, en la FP los **principios que inspiran el enfoque europeo de las microcredenciales se han incorporado directamente a la arquitectura del sistema**. La reforma introduce un modelo organizado por grados de formación (A, B, C, D y E) que permite adquirir unidades formativas de pequeño tamaño, acumulables y acreditables, facilitando que cada persona construya su propio itinerario de aprendizaje y avance progresivamente hacia cualificaciones de mayor complejidad y nivel.

3.1. El concepto de microcredencial en la Formación Profesional: normativa vigente y palancas estratégicas

La implementación de las microcredenciales en la FP española debe entenderse en el contexto de la profunda transformación del sistema impulsada por la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la FP, y desarrollada posteriormente mediante el Real Decreto 659/2023, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de FP[22]. Estas normas configuran un sistema

22 Este marco debe leerse junto con la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, que mantiene su vigencia en lo que no se oponga a la Ley Orgánica 3/2022, conforme a la disposición derogatoria única de esta última.

único e integrado orientado al aprendizaje permanente, con una estructura flexible basada en la acumulación progresiva de competencias y acreditaciones:

> La ley ordena un Sistema de Formación Profesional en que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable. La oferta de formación se estructura en una dimensión vertical, escalonada, que establezca un «continuo» ascendente en función de la amplitud de cada oferta formativa. Las ofertas se organizan desde las «microformaciones» a los títulos de formación profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales, o un paquete completo de módulos profesionales, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo. Este modelo facilita la generación de itinerarios de formación. Así, cualquier oferta se organizará en unidades que tengan en cuenta la progresión y que puedan proporcionar continuidad. Todas las ofertas permitirán avanzar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificaciones y titulaciones con reconocimiento estatal y europeo. (Jefatura de Estado, 2022, pág. 12)

El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) define así la microcredencial como aquella «**cualificación que demuestra los resultados de aprendizaje** adquiridos a través de un curso o **módulo breve y evaluado de forma transparente**. Las microcredenciales pueden completarse in situ, en línea o en formato mixto» (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, s.f.).

Desde una perspectiva estrictamente normativa, la legislación española de FP no emplea de forma generalizada el término «microcredencial» para referirse a las ofertas formativas básicas del sistema. En su lugar, la Ley Orgánica 3/2022 establece una estructura compuesta por cinco grados de formación: A, B, C, D y E. En este contexto, las ofertas de Grado A y, en cierta medida, las de Grado B se configuran como «microformaciones» equiparables a las microcredenciales por su carácter modular, acumulable y orientado a resultados de aprendizaje. Ambas se encuentran vinculadas al **Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales** y se integran en una lógica de aprendizaje modular y acumulativo.

Como establece el Capítulo II de la Ley Orgánica 3/2022, las ofertas de Grado A consisten en acreditaciones parciales de competencia asociadas a uno o varios resultados de aprendizaje incluidos en ofertas formativas superiores, mientras que las ofertas de Grado B conducen a la obtención de un Certificado de Competencia y se corresponden con un módulo profesional completo integrado en niveles superiores de formación (Jefatura de Estado, 2022). De esta manera, el sistema permite que aprendizajes inicialmente adquiridos mediante pequeñas unidades formativas puedan acumularse y ser reconocidos posteriormente en certificaciones más amplias.

Por su parte, el Real Decreto 659/2023 desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y regula en detalle la organización de los distintos grados formativos, las acreditaciones asociadas y los mecanismos de progresión entre ellos. El real decreto utiliza expresamente la denominación de «**acreditación parcial de competencia o microacreditación**» en su Capítulo I para referirse a las ofertas de Grado A (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2023), lo que muestra la voluntad de incorporar al sistema español algunos de los principios asociados al desarrollo internacional de las microcredenciales. No obstante, conviene distinguir ambos conceptos. La noción de microcredencial promovida por la Unión Europea es amplia y puede aplicarse a múltiples contextos educativos y formativos. En cambio, las **microformaciones** o **microacreditaciones** de la FP española forman parte de un marco regulado específico del Sistema de Formación Profesional y conducen a itinerarios formativos oficiales definidos normativamente.

En definitiva, ambas normas comparten una misma lógica: permitir que las personas puedan acceder a pequeñas unidades de aprendizaje que se acumulen progresivamente hasta alcanzar una cualificación. Esta estructura pretende facilitar la actualización continua de competencias y mejorar la capacidad de adaptación de las personas y los empleadores ante los cambios tecnológicos, organizativos y productivos.

Uno de los rasgos más relevantes del nuevo sistema es su **carácter modular**. Las microformaciones de Grado A están concebidas para ofrecer **respuestas rápidas a necesidades concretas de cualificación profesional**, favoreciendo la progresión entre los distintos grados para construir itinerarios formativos personalizados. Según la información del MEFPD, su duración puede oscilar entre 5 y 160 horas, generalmente no exigen requisitos académicos previos de acceso y están dirigidas en especial a personas trabajadoras que necesitan actualizar o complementar competencias profesionales específicas (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, s.f.).

Estas microformaciones se apoyan en una serie de instrumentos estructurales que garantizan la coherencia y el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos. Entre ellos destaca el **Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales**[23], que define las competencias reconocidas por el sistema; el **Catálogo Modular de Formación Profesional**[24], que organiza los contenidos formativos asociados a dichas competencias; y el **Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional**[25], que reúne todas las ofertas acreditables reconocidas oficialmente.

La ley incorpora además mecanismos destinados a garantizar la trazabilidad y el reconocimiento de los aprendizajes. Entre ellos destacan el **Registro Estatal de Formación Profesional**[26] y el **Registro Estatal de Acreditación de Competencias Profesionales**[27], que permiten documentar las acreditaciones obtenidas y facilitar el reconocimiento de la experiencia profesional y formativa de cada individuo.

3.2. Gobernanza: principales actores

La principal autoridad responsable del diseño y desarrollo de las microcredenciales en la FP es el **Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD)**, encargado de establecer la regulación general del sistema, desarrollar los instrumentos comunes de gestión y coordinar su implantación en todo el territorio nacional.

Junto al Ministerio, las **Comunidades Autónomas** desempeñan un papel fundamental en la planificación, programación y gestión de la oferta formativa. El Real Decreto 659/2023 les atribuye responsabilidades relacionadas con la adaptación de las ofertas a las necesidades productivas y sociales de cada territorio, así como con la garantía de una oferta suficiente en todos los grados del sistema.

Otro actor clave son los **centros de FP**, responsables de impartir las ofertas formativas y de adaptar sus metodologías al modelo de microcredenciales. En las microformaciones de Grado A, estas funciones se ejercen dentro del currículo y las condiciones establecidos por las administraciones competentes, con posibilidades de adaptación metodológica y organizativa a las necesidades de las personas participantes.

23 Para más información, consulte el siguiente enlace: El Catálogo (CNECP) - Web incual - Incual

24 Para más información, consulte el siguiente enlace: Catálogo Modular de Formación Profesional - TodoFP | MEFPD

25 Para más información, consulte el siguiente enlace: Catálogo Nacional de ofertas del sistema - TodoFP | MEFPD

26 Para más información, consulte el siguiente enlace: Consulta del Registro Estatal de Formación Profesional. MEFPD

27 Para más información, consulte el siguiente enlace: Acreditación de Competencias Profesionales - TodoFP | MEFPD

Finalmente, las **organizaciones empresariales y sindicales** participan asimismo en la gobernanza del sistema y en la identificación de necesidades de cualificación: las primeras aportan información sobre los requerimientos de los sectores productivos, mientras que las segundas incorporan la perspectiva de las personas trabajadoras y sus necesidades de actualización y recualificación. Así, su participación puede orientar la planificación y actualización de la oferta formativa.

3.3. Valoración actual

En definitiva, la evolución reciente de la FP muestra que España no ha optado por desarrollar un sistema independiente de microcredenciales, sino por **integrar sus principios dentro del propio diseño del Sistema de Formación Profesional**.

Las microformaciones de Grado A y las acreditaciones asociadas constituyen actualmente la expresión más cercana a las microcredenciales. La relevancia de este enfoque reside en que sitúa las microformaciones dentro de una arquitectura coherente de cualificaciones y acreditaciones profesionales, permitiendo que los aprendizajes adquiridos en etapas concretas de la vida profesional puedan incorporarse a trayectorias formativas más amplias y conducir progresivamente a certificaciones y titulaciones de nivel superior.

No obstante, la fragmentación de programas formales ya existentes puede correr el riesgo de incumplir el propósito de las microcredenciales de responder a las necesidades del mercado laboral, convirtiéndose en meras cualificaciones parciales deconstruidas. Es por ello que el principal **reto** de la FP consiste en velar por que esta estructura modular se traduzca en una **oferta pertinente y actualizada**. Para ello, será necesario trasladar las necesidades de competencias identificadas con los sectores productivos y los interlocutores sociales a la planificación y actualización de las microformaciones, manteniendo su conexión con itinerarios de cualificación más amplios.

4. Educación superior

La educación superior española se estructura fundamentalmente en torno a las enseñanzas oficiales de Grado, Máster y Doctorado, que constituyen los niveles formales de cualificación universitaria reconocidos dentro del Espacio Europeo de Educación Superior[28]. Las microcredenciales han adquirido una **importancia creciente** en las políticas universitarias europeas como instrumento para impulsar el aprendizaje permanente y responder a las necesidades de actualización de competencias.

4.1. El concepto de microcredencial en la educación superior: normativa vigente y palancas estratégicas

En España, el concepto de **microcredencial universitaria** se encuentra recogido expresamente en la normativa reguladora de la educación superior. En concreto, las microcredenciales universitarias se apoyan en dos normativas.

La primera, la **Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU)**, que incorpora explícitamente el aprendizaje permanente como una de las funciones esenciales de las univer-

28 Para más información, consulte el siguiente enlace: Educación superior - European Education Area

sidades (Jefatura de Estado, 2023). La ley reconoce expresamente la posibilidad de desarrollar esta función mediante microcredenciales y otras enseñanzas de corta duración, reforzando la idea de que las universidades deben extender su actividad más allá de la formación inicial de grado y posgrado. La LOSU introduce las microcredenciales en el artículo 7: «La formación a lo largo de la vida podrá desarrollarse mediante distintas modalidades de enseñanza, incluidas microcredenciales, micromódulos u otros programas de corta duración» *(idem)*.

La segunda, el **Real Decreto 822/2021**, que proporciona la definición operativa de las microcredenciales y establece su encaje dentro de las enseñanzas propias universitarias a través del artículo 37. La norma establece que:

> […] las universidades podrán impartir enseñanzas propias de menos de 15 ECTS que requieran o no titulación universitaria previa, en forma de microcredenciales o micromódulos, que permitan certificar resultados de aprendizaje ligados a actividades formativas de corta duración. En ningún caso estas enseñanzas podrán confundirse con las titulaciones ofertadas por los centros de Formación Profesional de Grado Medio o Grado Superior. (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2021, pág. 27)

Esta definición sitúa las microcredenciales dentro de una categoría diferenciada respecto de los títulos oficiales de Grado, Máster y Doctorado. Su objetivo no es sustituir las titulaciones tradicionales, sino **complementar la oferta universitaria** mediante la certificación de resultados de aprendizaje de forma más flexible, modular, acumulable y adaptada a necesidades concretas de actualización o adquisición de competencias.

La integración de las microcredenciales en la normativa, destacada por la OCDE (2023) como buena práctica, se ha visto acompañada por instrumentos específicos de política pública. Entre ellos destaca el **Plan de Acción para el Desarrollo de Microcredenciales Universitarias en España** (también conocido como Plan Microcreds), presentado por el entonces Ministerio de Universidades en el marco de financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Este plan constituye el principal marco estratégico para la implantación de las microcredenciales en el sistema universitario español, articulado en torno a 5 objetivos (Ministerio de Universidades, 2023):

- Impulsar el aprendizaje permanente.
- Transformar las universidades en instituciones accesibles para todas las edades.
- Ofrecer microcredenciales con impacto educativo y laboral.
- Garantizar el acceso de las personas adultas a nuevas oportunidades de formación.
- Favorecer la construcción de itinerarios de aprendizaje personalizados.

Asimismo, un elemento diferenciador de la educación superior española es la **Estrategia de Inteligencia de Competencias para la Educación Superior**[29], promovida por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, principal autoridad en materia de educación superior. La Estrategia define la inteligencia de competencias como un proceso sistemático de recopilación, análisis y utilización de información sobre las competencias demandadas por el mercado laboral con el objetivo de orientar las decisiones académicas y mejorar la pertinencia de la oferta for-

29 Para más información, consulte el siguiente enlace: Estrategia de inteligencia de competencias para la educación superior que de soporte en el diseño de microcredenciales

mativa (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025). Su propósito es fortalecer la capacidad de las instituciones de educación superior para anticipar tendencias, identificar nuevas necesidades de cualificación y adaptar sus programas formativos a las transformaciones verde, digital y social.

Esta Estrategia se complementa con un **Kit de inteligencia de competencias**[30] que pone a disposición de las instituciones de educación superior herramientas para la observación constante del mercado laboral y define una metodología de trabajo para la identificación de necesidades de competencias y el consecuente desarrollo de microcredenciales.

Desde esta perspectiva, las microcredenciales son consideradas un **instrumento particularmente adecuado para responder con rapidez a nuevas demandas de competencias**. La estrategia plantea una cuestión clave: que el diseño de estas formaciones debe apoyarse en mecanismos permanentes de observación del mercado laboral, complementados con una relación más estrecha entre universidades, empleadores y administraciones públicas. La utilidad de las microcredenciales dependerá, en buena medida, de la capacidad de las instituciones de educación superior para colaborar de forma estable con empleadores y sectores productivos, integrando sus necesidades competenciales en el diseño de nuevas ofertas formativas.

En paralelo, las instituciones de educación superior trabajan apoyadas por el marco de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y de la Red Universitaria de Estudios de Posgrado y Formación Permanente (RUEPEP) para **definir las bases de las microcredenciales y un entendimiento común**, de manera similar al ejemplo irlandés. Por ejemplo, las microcredenciales se incluyen recurrentemente en las agendas de las Jornadas Técnicas de RUEPEP; se han creado grupos de trabajo específicos y se han publicado las **Orientaciones para el diseño y acreditación de las microcredenciales universitarias**[31], un documento rector del grupo de trabajo CRUE-RUEPEP (2024), buscando identificar principios comunes de definición de microcredenciales, del aseguramiento de su calidad y alineación con el empleo, además de incluir recomendaciones de mejora. Un aspecto fundamental que se ha trabajado acerca de la certificación de la microcredencial universitaria es su vinculación con el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

4.2. Gobernanza: principales actores

El principal actor institucional en el desarrollo de las microcredenciales universitarias es el **Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICIU)**. Entre sus funciones se encuentran la definición del marco estratégico, el impulso de instrumentos de financiación, la coordinación entre administraciones y la promoción de iniciativas en el marco de la educación superior.

Las instituciones de educación superior constituyen el núcleo del modelo. Tanto la LOSU como el Plan Microcreds les atribuyen la responsabilidad de desarrollar la oferta de aprendizaje permanente y de integrar las microcredenciales en sus estrategias institucionales. Estas instituciones se nutren entre sí a través de organismos como la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (**CRUE**) y la Red Universitaria de Estudios de Posgrado y Formación Permanente (**RUEPEP**).

30 Para más información, consulte el siguiente enlace: Estrategia de Inteligencia de Competencias para la Educación Superior

31 Para más información, consulte el siguiente enlace: orientaciones_microcredenciales__1.pdf

Las **Comunidades Autónomas** también desempeñan un papel relevante en la financiación y la supervisión e implementación de las políticas de educación superior. Cabe destacar que el impulso actual de las microcredenciales se apoya principalmente en el Plan Microcreds, dotado con 50 millones de euros de fondos NextGenerationEU, y que está destinado a financiar el desarrollo de la oferta universitaria, las ayudas al alumnado y la intermediación con el sector productivo. Las Comunidades Autónomas se encargan de la transferencia y distribución de estos fondos en su ámbito de competencia.

En materia de calidad, la **Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación** (ANECA) y la **Red Española de Agencias de Calidad Universitaria** ocupan una posición destacada. La mencionada Estrategia de Inteligencia de Competencias plantea reforzar la integración de las microcredenciales en los sistemas internos de garantía de calidad de las universidades y desarrollar procedimientos de evaluación adaptados a estas nuevas modalidades formativas. Las microcredenciales se definen en este ámbito como certificaciones de resultados de aprendizaje específicos, verificables, acumulables y transferibles, emitidas por instituciones universitarias bajo criterios de calidad alineados con el Marco Europeo de Garantía de Calidad para la Educación Superior (ESG) y con los criterios que establezcan la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y las agencias de evaluación de las Comunidades Autónomas.

Cabe destacar que la ANECA (2022) ha aceptado el reto de promover y asegurar la calidad de las microcredenciales más allá del ámbito universitario para incluir a todas las instituciones y organizaciones interesadas: administraciones públicas, empleadores, interlocutores sociales (sindicatos y empresarios), etc. Para ello, la ANECA establece que se han de definir procedimientos de **aseguramiento de la calidad interna y externa**, claramente documentados, accesibles, adecuados a las necesidades y expectativas de las partes interesadas y acordes al marco de referencia europeo y los marcos de referencia de los ámbitos de competencia.

4.3. Valoración actual

España dispone ya de un **marco normativo específico y una estrategia pública** orientada a consolidar las microcredenciales como parte de la oferta universitaria de formación permanente.

La prioridad actual no parece centrarse en la creación de nuevas figuras jurídicas, sino en la consolidación de mecanismos de gobernanza que acerquen los objetivos y el lenguaje de la educación superior al de los empleadores, así como en facilitar el aseguramiento de la calidad de manera ágil y la generación de inteligencia de competencias que permitan conectar de forma más efectiva la actividad universitaria con las necesidades de cualificación de la sociedad y del mercado laboral. En este contexto, las **microcredenciales se posicionan como uno de los instrumentos clave** para ampliar la oferta de aprendizaje permanente en la educación superior española, ampliando el papel tradicional de las instituciones de este ámbito y reforzando su capacidad para ofrecer respuestas formativas más flexibles, especializadas y adaptadas a las demandas emergentes.

Como reto, el modelo deberá asegurar su **sostenibilidad** tras la finalización de los fondos europeos, buscando afianzar los instrumentos de financiación dedicados. Modelos exitosos de microcredenciales universitarias destacan la colaboración con empleadores que ayudan a cofinanciar el diseño de microcredenciales o a conceder becas o bonificaciones de matrícula destinadas a facilitar el acceso de personas en desempleo o en situación de vulnerabilidad y reducir la dependencia de la autofinanciación, además de vías para complementar los fondos públicos con dotaciones propias de las instituciones de educación superior.

5. Formación Profesional para el Empleo

En España, el desarrollo de las microcredenciales en el ámbito de la FPE no parte de una estructura completamente nueva, sino que se integra en políticas previamente existentes dentro del **Sistema Nacional de Empleo (SNE)**, aprovechando instrumentos y estructuras ya existentes relacionados con la detección de necesidades formativas, la planificación de la oferta de formación, la orientación profesional, los registros de formación y las estructuras de gobernanza participativa como la cooperación entre administraciones públicas y agentes sociales.

La incorporación de las microcredenciales al ámbito laboral presenta algunas particularidades respecto a otros ámbitos tratados: si bien comparten con los otros el objetivo de certificar aprendizajes específicos y de facilitar itinerarios flexibles de aprendizaje permanente, su diseño **responde en mayor medida a necesidades de adaptación inmediata al mercado laboral** y a la actualización continua de competencias profesionales, debido principalmente a la **labor de casación** que han de ejercer los actores que intervienen en la FPE, poniendo el foco en los demandantes de empleo y colectivos de especial atención, como las personas con baja cualificación o de mayor edad.

Asimismo, un elemento central de su enfoque es la importancia atribuida al **diálogo social sectorial e intersectorial**. Tanto la Recomendación europea como el desarrollo normativo en España destacan que la identificación de nuevas necesidades de formación y el diseño de microcredenciales deben realizarse mediante la participación activa de organizaciones empresariales y sindicales, garantizando así una mayor conexión entre la oferta formativa y las necesidades efectivas de los sectores productivos. Las organizaciones empresariales y sindicales ocupan una posición central debido al papel que desempeñan en la identificación de necesidades de competencias, en el diseño de contenidos formativos, en la definición de prioridades sectoriales y en el aseguramiento de la pertinencia y utilidad de las microcredenciales.

5.1. El concepto de microcredencial en la Formación Profesional para el Empleo: nomativa vigente y palancas estratégicas

El **Real Decreto 438/2024** desarrolla la Ley 3/2023 de Empleo y establece que las microcredenciales en el ámbito de la FPE deberán diseñarse y acordarse mediante mecanismos de diálogo social entre las organizaciones representativas de los empleadores y de las personas trabajadoras. Asimismo, la norma prevé que estas microcredenciales no estén vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, diferenciándose así de las acreditaciones reguladas dentro del Sistema de Formación Profesional. Además, la disposición adicional sexta del Real Decreto 438/2024 establece la definición de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad:

> […] en el marco de la formación en el trabajo se integrará el desarrollo de microcredenciales que proporcionen conocimientos, capacidades y competencias específicos para responder a las necesidades laborales o personales y para progresar en un mercado laboral y una sociedad cambiante. Dichas microcredenciales se desarrollarán de acuerdo con el reparto de competencias en materia de formación en el trabajo, formación profesional y formación universitaria. El desarrollo de microcredenciales en el sistema de formación en el trabajo, diseñadas y acordadas por los representantes de las empresas y las personas trabajadoras a través del diálogo social, no podrán estar vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias y en consecuencia al sistema de formación profesional. Podrán ser emitidas por proveedores públicos y privados, entre otros,

> empresas, interlocutores sociales, asociaciones profesionales, universidades, proveedores privados, autoridades locales y organizaciones de investigación e innovación. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, págs. 40-41)

Esta orientación conecta con uno de los principios fundamentales recogidos tanto en la Recomendación europea como en los análisis realizados sobre la implantación del modelo en España: la necesidad de que las microcredenciales respondan directamente a las necesidades reales del tejido productivo, en consonancia con el propósito de casación de los servicios públicos de empleo.

En la FPE, uno de los aspectos más relevantes del modelo español es la existencia de diversos instrumentos que presentan características compatibles con los principios establecidos por la Unión Europea para las microcredenciales.

Entre ellos destaca el **Catálogo de Especialidades Formativas**[32]. Este catálogo reúne la oferta formativa del Sistema Nacional de Empleo e incorpora información relativa a competencias asociadas, modalidades de impartición, requisitos técnicos y criterios de evaluación. Además, contempla mecanismos de actualización continua vinculados a las necesidades detectadas en el mercado laboral. Este instrumento presenta una vía clara para identificar e integrar microcredenciales dentro del sistema de FPE.

Otro recurso esencial es el **Registro Estatal de Entidades de Formación**[33]. Este registro establece los requisitos que deben cumplir las entidades autorizadas para impartir especialidades formativas y recoge información sobre centros de formación, plataformas de teleformación, indicadores de calidad y mecanismos de seguimiento y control. Estas características se encuentran alineadas con los principios de calidad y transparencia promovidos por la Recomendación europea.

Asimismo, la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024**[34], y su continuación en la del periodo **2025-2028**[35], contempla el desarrollo del denominado expediente laboral personalizado único, concebido como un instrumento para integrar la información laboral y formativa de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo. Potencialmente, este expediente podría facilitar la concepción de una futura cuenta individual de aprendizaje en la que pudieran registrarse las microcredenciales obtenidas a lo largo de la trayectoria laboral y formativa de cada persona.

Estos instrumentos muestran que buena parte de la infraestructura necesaria para el desarrollo de las microcredenciales ya existe dentro del Sistema Nacional de Empleo, aunque su adaptación específica a este nuevo enfoque continúa siendo un proceso en evolución.

5.2. Gobernanza: principales actores

En el ámbito de la FPE, el **Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** desempeñan funciones de dirección política, coordinación y gestión estatal, de acuerdo con sus respectivas competencias, junto con las administraciones autonómicas responsables de su desarrollo territorial. En concreto, el SEPE, en coordinación con

32 Para más información, consulte el siguiente enlace: Catálogo de Especialidades Formativas | Servicio Público de Empleo Estatal

33 Para más información, consulte el siguiente enlace: Registro Estatal de Entidades de Formación

34 Para más información, consulte el siguiente enlace: Disposición 20185 del BOE núm. 292 de 2021

35 Para más información, consulte el siguiente enlace: Disposición 14693 del BOE núm. 170 de 2025

los servicios públicos de empleo autonómicos y dentro de sus competencias, participa en la planificación, financiación y evaluación de la FPE y en el análisis de necesidades de competencias, vinculando estas actuaciones con la orientación profesional, la mejora de la empleabilidad y la intermediación y casación entre ofertas y demandas de empleo.

Para ello, el SEPE cuenta con instrumentos como el Observatorio de las Ocupaciones, que analiza la evolución del mercado laboral, los perfiles profesionales, las tendencias ocupacionales y las necesidades de formación de los distintos sectores económicos. La información que produce puede servir de apoyo para identificar necesidades de competencias y orientar el diseño de acciones formativas, incluidas las que pudieran dar lugar a microcredenciales.

Como se ha adelantado, las **Comunidades Autónomas** también desempeñan un papel fundamental en la gobernanza del sistema. Participan en los procesos de detección y prospección de necesidades formativas, en la actualización de la oferta formativa y en la planificación de políticas activas de empleo. Estas actuaciones se desarrollan normalmente en coordinación con interlocutores sociales y otros actores sectoriales.

Otro actor relevante es la **Red de Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo (COE)**, creada en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Estos centros desarrollan actividades vinculadas con la orientación profesional, la innovación en políticas activas de empleo y la capacitación de profesionales de la orientación. Su función resulta especialmente relevante para facilitar que personas demandantes de empleo y empleadores conozcan y utilicen las oportunidades de formación para la mejora de la empleabilidad, como podrían ser las microcredenciales.

También ocupa una posición destacada la **Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)**. Como entidad colaboradora del SEPE en el ámbito de la FPE, FUNDAE dispone de una amplia experiencia en la gestión de programas de formación continua y cuenta con un modelo de gobernanza tripartita que integra administraciones públicas, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales. Esta experiencia la sitúa como uno de los actores con mayor capacidad técnica para apoyar el desarrollo de futuros sistemas de microcredenciales orientados al empleo.

5.3. Valoración actual

La FPE dispone de un marco normativo que **contempla el desarrollo de microcredenciales** y de instrumentos de análisis del mercado laboral, orientación, planificación y registro de la formación que pueden facilitar la incorporación de las microcredenciales. Asimismo, dispone de estructuras ya consolidadas del Sistema Nacional de Empleo que favorecen el diálogo social y la casación entre oferta y demanda de empleo. Sin embargo, la existencia de estos recursos no permite dar por consolidado, por lo pronto, un modelo específico de microcredenciales ni acreditar su aplicación efectiva o resultados.

El principal **reto** consiste, por tanto, en **concretar cómo se trasladan** las necesidades de competencias identificadas mediante el análisis del mercado laboral y el diálogo social al diseño de microcredenciales. También será necesario aclarar su relación con los instrumentos existentes y las condiciones de calidad y reconocimiento aplicables. En definitiva, existe poca evidencia sobre el avance efectivo de la implementación de microcredenciales en la FPE, a diferencia de los ámbitos anteriores.

6. Conclusiones

En definitiva, en los últimos años las competencias se han convertido en una **prioridad tanto en el panorama europeo como en el nacional**. Dentro del reto de responder a las necesidades acuciantes del mercado laboral, las microcredenciales tienen el potencial de servir de complemento a los sistemas de educación y formación formales, generalmente considerados demasiado lentos para responder a los desajustes y anticipar los rápidos cambios del mercado laboral. Este modelo de aprendizaje permanente constituye una **vía flexible para responder a la evolución de las necesidades de cualificación** sin sustituir las titulaciones y los itinerarios formativos tradicionales, a la vez que se contribuye a mejorar la empleabilidad y la progresión profesional.

En cuanto a su principal valor, las microcredenciales ofrecen **múltiples beneficios** tanto para los aprendientes como para los empleadores. Por un lado, pueden contribuir a que los profesionales mejoren su empleabilidad y accedan a nuevas oportunidades laborales y formativas en modalidades conciliables mientras que, por otro, pueden facilitar que los empleadores identifiquen y recluten talento con competencias verificadas según sus necesidades. Asimismo, el reconocimiento de competencias y experiencias profesionales como parte de los programas de aprendizaje permanente favorece una mayor cooperación entre el mundo académico y el mercado laboral, por ejemplo para mantener actualizado el contenido de las formaciones y hacerlo más sensible a las necesidades del mercado.

Sin embargo, también existen desafíos, como los relacionados con el reconocimiento formal y la integración de estas certificaciones en los sistemas educativos/formativos y laborales tradicionales, o la desconfianza aún presente entre ciertos actores. Ante ellos y en su proceso de implementación efectiva en España, el modelo de microcredenciales ha de trabajar en los siguientes **factores de éxito**:

1. **Armonización de la regulación conjunta aplicable para distintos ámbitos.** Si bien existen marcos normativos establecidos en España, las microcredenciales han de seguir avanzando hacia un marco normativo sólido y homogéneo tanto a nivel nacional como europeo para que puedan tener validez y reconocimiento portables. Además, la coherencia y cohesión entre ámbitos permitirá evitar la creación de múltiples sistemas en paralelo y fomentar, en cambio, la complementariedad entre ellos.

2. **Visibilización de los recursos existentes.** Uno de los principales retos consiste en integrar y simplificar los instrumentos existentes, en vez de crear un sistema completamente nuevo para las microcredenciales. La aplicación requeriría coordinar las políticas de empleo, formación profesional y educación superior, distribuidas entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, y favorecer el acceso a un registro común de ofertas de calidad. Asimismo, una buena práctica que se puede rescatar del ejemplo irlandés para este caso es la planificación de una estrategia de comunicación uniforme que centralice información y recursos de manera fácilmente navegable para los usuarios.

3. **Ecosistema integrado en un marco de gobernanza común.** Las microcredenciales pueden ser emitidas por diversos proveedores y entornos de aprendizaje, además de promover la colaboración entre el ámbito más académico y el del empleo para cumplir con su propósito. Reforzar las alianzas, garantías, incentivos y foros de comunicación y colaboración con empleadores e interlocutores sociales facilitará el reconocimiento de las microcredenciales y reforzará las capacidades técnicas de las entidades responsables de su diseño e impartición. La consolidación de criterios comunes será esencial

para facilitar la comparación, la portabilidad y la acumulación de estas credenciales, evitando una oferta fragmentada o de valor desigual. En consecuencia, su integración en los sistemas educativos y laborales requerirá una cooperación estable, de forma que las microcredenciales respondan a necesidades verificables y mantengan su utilidad académica y profesional a la vez que se solventan los retos de su reconocimiento formal.

4. **Confianza verificable y transparente.** Para generar credibilidad y estándares que permitan comparar y valorar las credenciales en un mercado laboral cada vez más orientado por competencias se han de consolidar criterios de aseguramiento de la calidad ágiles y pertinentes. La estandarización y transparencia de la evaluación de los contenidos, así como la observación continua del mercado laboral, son aspectos clave para garantizar la utilidad y la credibilidad de estas acreditaciones. No obstante, es importante que al mismo tiempo no se ponga en peligro su flexibilidad y capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral con una normalización rígida. Finalmente, cabe destacar que los criterios de calidad han de medir la pertinencia de las microcredenciales en cuanto a su capacidad de responder efectivamente a las necesidades del mercado laboral, pudiendo incluir evaluaciones ex ante y ex post.

5. **Observación continua de las competencias demandadas.** En un contexto caracterizado por la rápida transformación de las ocupaciones, los sistemas formativos necesitan establecer mecanismos de monitorización continua y prospectiva del mercado laboral que permitan trasladar, con suficiente agilidad, los cambios en la demanda de competencias al diseño y actualización de las microcredenciales. Ello requiere conectar de forma sistemática la información procedente del mercado laboral con los procesos de definición de resultados de aprendizaje y diseño de la oferta, de manera que las microcredenciales puedan actuar como un instrumento flexible para responder a necesidades emergentes de actualización, especialización y recualificación profesional.

6. **Sostenibilidad y escalabilidad del modelo de aprendizaje permanente.** El desarrollo sostenible de las microcredenciales dependerá tanto de su reconocimiento y aceptación por parte de empleadores y potenciales aprendientes, como del establecimiento de un marco de financiación estable, distribuido adecuadamente entre los distintos niveles de administración, proveedores, empleadores y aprendientes, garantizando que la ampliación de la oferta no comprometa su calidad, pertinencia o acceso universal.

7. **Portabilidad y acumulabilidad de las microcredenciales.** Su validez depende en gran medida del reconocimiento y utilidad más allá de la institución o el sistema en el que se emiten, y de que puedan combinarse de forma coherente para construir itinerarios formativos progresivos. Esto requiere avanzar en la interoperabilidad entre los distintos ámbitos de aprendizaje permanente, establecer criterios compartidos que faciliten el reconocimiento de resultados de aprendizaje, definir su correspondencia con niveles de cualificación y créditos y, cuando proceda, su acumulación para acceder a acreditaciones de mayor alcance. El desafío consiste en evitar que las microcredenciales funcionen como certificaciones aisladas y favorecer su valor transferible y acumulable dentro de los distintos sistemas. Para promover su uso y aceptación será útil la existencia de un lenguaje común (a nivel europeo o nacional) capaz de aclarar su valor para aprendientes, proveedores de la formación y empleadores.

Con el respaldo de la Comisión Europea y el compromiso de las autoridades en materia de aprendizaje permanente en España, **se espera que las microcredenciales estén presentes en el futuro de la formación y el empleo**. No obstante, el aprendizaje permanente se ha de desarrollar sobre la base de una enseñanza mínima de competencias básicas en la educación

obligatoria, de forma que las microcredenciales sirvan para especializar conocimientos y capacidades en la fase adulta profesional, complementando a los sistemas formales.

Este enfoque sitúa las microcredenciales dentro de una concepción más amplia del aprendizaje permanente. En conjunto, las iniciativas de microcredenciales reflejan un reconocimiento creciente de que la **política de competencias y capital humano está estrechamente vinculada** a la política industrial, las políticas de movilidad y migración, el rendimiento del mercado laboral y la competitividad económica a largo plazo, entre otras. En este contexto, destaca el papel central que han de desempeñar los empleadores y agentes sociales en la identificación de necesidades de competencias y el desarrollo de respuestas formativas eficaces.

En un **mercado laboral cada vez más centrado en competencias**, la capacidad de adquirirlas y certificarlas será fundamental para su efecto sobre la empleabilidad y la casación con las demandas digitales, verdes y sociales; no obstante, el éxito último de las microcredenciales dependerá, en gran medida, de que su valor y aportación sean reconocidos por empleadores y aprendientes. Las **preguntas que quedan abiertas** acerca de las microcredenciales deberán responderse según se avance en su implementación, sobre todo en cuanto a la acumulación y planificación de itinerarios formativos que combinen distintos sistemas; el balance óptimo entre flexibilidad y regulación de su calidad; la evolución de su financiación; o su certificación digital integrada y portable a nivel europeo.

Bibliografía

- ANECA. (2022). Microcredenciales: formación inclusiva en todos los formatos y para todas las edades. Madrid: ANECA.

  https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565

- Cedefop. (junio de 2022). ¿Se están haciendo imprescindibles las microcredenciales? (Nota informativa).

- Comisión Europea. (2021). Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

  https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/

- Comisión Europea. (2025). Progress report on the implementation of the Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

  https://data.europa.eu/doi/10.2766/3828178

- Comisión Europea. (2026). Fair Labour Mobility Package.

  https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/fair-labour-mobility-package_en?prefLang=es

- Consejo de la Unión Europea. (2022). Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Diario Oficial de la Unión Europea.

  https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022H0627%2802%29

- Consejo de la Unión Europea. (2022). Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje. Bruselas.

  https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/es/pdf

- Consejo de la Unión Europea. (2026). Recomendación del Consejo sobre el capital humano en la Unión Europea. Estrasburgo.

  https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2026/1687/oj/eng

- Constitución Española. (1978). Constitución Española.

- Department of Education and Skills. (2016). Ireland's National Skills Strategy.

  https://www.gov.ie/en/department-of-further-and-higher-education-research-innovation-and-science/publications/irelands-national-skills-strategy/

- Eurostat. (2026). Early leavers from education and training by labour status. Comisión Europea. Recuperado el octubre de 2026.

  https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_14/default/table?lang=en

- Eurostat. (2026). Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex. Comisión Europea.

  https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=52064aeb-a111-49b4-ab71-9ef2348629e3

- Eurostat. (2026). Individuals' level of digital skills (from 2021 onwards). Comisión Europea.

  https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sk_dskl_i21__custom_22931941/default/table?page=time:2025

- Eurostat. (2026). Participation rate in education and training (last 12 months). Comisión Europea.

  https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_17/default/table?lang=en&category=educ.educ_part.trng.trng_lfs_12m.trng_lfs_12m1

- Eurostat. (2026). Participation rate in education and training (last 12 months). Comisión Europea.

  https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_17/default/table?lang=en&category=educ.educ_part.trng.trng_lfs_12m.trng_lfs_12m1

- Francis, E. (2024). Proyecto MicroCreds: Transformando el aprendizaje permanente en Irlanda. Jornada EdeNE Microcredenciales en el contexto del aprendizaje permanente. Madrid: CEOE.

- Grupo de Trabajo CRUE-RUEPEP. (2024). Orientaciones para el diseño y acreditación de las microcredenciales universitarias. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

  https://ruepep.org/wp-content/uploads/2024/03/Orientaciones-para-el-diseno-y-acreditacion-de-las-Microcredenciales-Universitarias.pdf

- Jefatura de Estado. (2022). Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139

- Jefatura de Estado. (2023). Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. BOE.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500

- Kambic, M., & Maquet, M. (abril de 2026). Las pequeñas y medianas empresas. Fichas temáticas sobre la Unión Europea, pág. 6.

  https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU_2.3.2.pdf

- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2021). Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. BOE.

  https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15781

- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2025). Estrategia de Inteligencia de Competencias para la Educación Superior.

  https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/95f0a4cf-ba89-4a8b-81fc-ad9dd4270cc0

- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2023). Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. BOE.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-16889

- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (s.f.). Glosario.

  https://www.todofp.es/comunes/glosario.html

- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (s.f.). Información General Grados A - Acreditación parcial de competencia.

  https://todofp.es/que-estudiar/grados-a.html

- Ministerio de Industria y Turismo. (2026). Cifras PyME: Datos agosto 2026.

  https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPyme_agosto_2026.pdf

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. BOE.

  https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-8710

- Ministerio de Universidades. (2023). Plan de Acción para el Desarrollo de Microcredenciales Universitarias en España.

- OCDE. (2023). OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing.

  https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en/full-report/component-5.html

- OCDE. (2023). Public policies for effective micro credential learning. En OECD Education Policy Perspectives (pág. 12). París: OECD Publishing.

  https://doi.org/10.1787/a41f148b-en

- Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea, & Comisión Europea. (2017). Pilar europeo de derechos sociales. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. doi: 978-92-79-74087-9

- QQI. (2021). QQI early exploration into Micro-credentials in Higher Education, 2014-2020. Quality and Qualifications Ireland.

  https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/early-exploration-into-micro-credentials-in-higher-education-2014-20.pdf

- von der Leyen, U. (2024). La Decisión de Europa: Orientaciones politicas para la próxima Comisión Europea 2024-2029. Estrasburgo.

  https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_es?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_ES.pdf

FUNDACIÓN *para la*
CALIDAD *e* INNOVACIÓN
de la FORMACIÓN *y el* EMPLEO

FUNDACIÓN PARA LA CALIDAD E INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

Calle Orense, 20 1° Oficina 12
28020 Madrid
https://fundacioncife.org/

