

Un mundo en transformación: de las titulaciones tradicionales a las credenciales alternativas basadas en habilidades

2024-04-08

Un mundo en transformación: de las titulaciones tradicionales a las credenciales alternativas basadas en habilidades

Este informe sintetiza la evidencia que sugiere una disminución del valor de los títulos de educación superior como mecanismo de señalización en el mercado laboral. También identifica los beneficios de las credenciales alternativas y hace algunas recomendaciones sobre las formas de aumentar su valor y aceptación en el mercado. Todavía está por verse si las credenciales alternativas son una estrategia a corto plazo para cerrar la brecha de habilidades y hacer frente a la transición hacia una mano de obra adaptable y calificada o una estrategia permanente de desarrollo del capital humano.

Este informe sintetiza la evidencia que sugiere una disminución del valor de los títulos de educación superior como mecanismo de señalización en el mercado laboral. También identifica los beneficios de las credenciales alternativas y hace algunas recomendaciones sobre las formas de aumentar su valor y aceptación en el mercado.

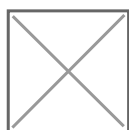
Todavía está por verse si las credenciales alternativas son una estrategia a corto plazo para cerrar la brecha de habilidades y hacer frente a la transición hacia una mano de obra adaptable y calificada o una estrategia permanente de desarrollo del capital humano.

UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

DE LAS TITULACIONES TRADICIONALES A LAS CREDENCIALES ALTERNATIVAS BASADAS EN HABILIDADES

**Descargue el documento completo en formato PDF
haciendo [clic aquí](#)**

La educación postsecundaria está atravesando un periodo de profundos cambios. Uno de los más significativos es la aparición de credenciales alternativas basadas en habilidades, como opción y complemento a los títulos más tradicionales. Esta manera más corta, menos costosa y más versátil de adquirir conocimientos y habilidades para el trabajo se ha visto favorecida por varios factores: (i) la rigidez y el elevado costo de los títulos tradicionales; (ii) el hecho de que las instituciones tradicionales no han dotado a muchos graduados con las habilidades que necesitan; y (iii) la necesidad de mejorar y volver a capacitar rápidamente a los trabajadores para satisfacer las demandas cada vez más complejas de las economías modernas. Este informe sintetiza la evidencia que sugiere una disminución del valor de los títulos como mecanismo de señalización en el mercado laboral. También identifica los beneficios de las credenciales alternativas y hace algunas recomendaciones sobre las formas de aumentar su valor y aceptación en el mercado. Todavía está por verse si las credenciales alternativas son una estrategia a corto plazo para cerrar la brecha de habilidades y hacer frente a la transición hacia una mano de obra adaptable y calificada o una estrategia permanente de desarrollo del capital humano.



Agradecimientos

Sobre los autores

Resumen ejecutivo

Parte 1:

Hola disrupción

1.1. El valor decreciente de los títulos como mecanismo de certificación para los empleadores

1.2. Desajuste y escasez de habilidades

1.3. El impacto del COVID-19 en la educación superior

1.4. La oportunidad de cerrar la brecha de habilidades

Parte 2:

Un nuevo mercado en educación y en formación

2.1. Ronda de presentaciones: ¿Qué son las credenciales alternativas?

2.2. Tipos de credenciales alternativas

Parte 3:

Credenciales oficiales y credenciales alternativas como parte de la solución

3.1. Similitudes entre las titulaciones oficiales y las credenciales alternativas

3.2. Diferencias entre títulos y credenciales alternativas

Parte 4:

Títulos y credenciales alternativas para la educación y los mercados laborales

4.1. ¿Qué profesiones no están abiertas a credenciales alternativas?

4.2. ¿Qué ocupaciones aceptan credenciales alternativas?

4.3. ¿Cuándo pueden ser útiles las credenciales alternativas?

Parte 5:

Próximos pasos: entender todo el potencial de las credenciales alternativas

Referencias

<https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/bid-2022-un-mundo-en-transformacion-de-las-titulaciones-tradicionales-a-las-credenciales-alternativas-basadas-en-habilidades.pdf>La

obtención de títulos tradicionales requiere de años, a menudo de miles de dólares, y muchas veces, no preparan adecuadamente a los estudiantes para el mercado laboral. Son costosos para las personas, sus familias, las empresas y la sociedad, tanto en términos de desembolsos directos como en costos de oportunidad. Reconociendo el alto costo de un título postsecundario, tanto los estudiantes como los empleadores están buscando credenciales alternativas más adecuadas, más cortas y menos costosas ¿Sirven estas credenciales alternativas a las necesidades de los individuos, los empleadores y la sociedad en su conjunto? Este informe examina la evidencia y hace recomendaciones sobre cómo aumentar su valor y aceptación en el mercado. (Non-Degree Credentials Research Network, 2019).

¿QUÉ SON LAS CREDENCIALES ALTERNATIVAS?

Los títulos académicos son credenciales que los colegios universitarios, las universidades y otras instituciones de educación superior otorgan a los estudiantes tras la finalización de un programa de estudio prescrito, o como reconocimiento de un trabajo académico que se considera merecedor de tal título (Klasik, 2012).

Las credenciales alternativas constituyen una amplia gama de credenciales no reconocidas como “calificaciones educativas formales independientes por las

autoridades educativas nacionales pertinentes” (Kato, Galan-Muros, and Weko, 2020). Se conceden al completar uno o más cursos académicos, un programa de formación o una evaluación. En el recuadro RE.1 se revisan los principales tipos de credenciales alternativas.

Recuadro RE.1 Características principales de los tres grandes tipos de credenciales alternativas

Las credenciales alternativas pueden dividirse en tres grandes categorías: (1) certificados de finalización de cursos; (2) certificados de finalización de formación; y (3) certificaciones de habilidades.

Los certificados de finalización de cursos

Incluyen aquellos emitidos por los llamados “cursos masivos abiertos en línea” (MOOCs, por sus siglas en inglés) (de 1 a 10 horas o más), las microcredenciales (de 100 horas a un año) y los certificados de finalización de programas de formación continua (de 100 horas a cuatro años). Todos tienen una menor duración que un título académico, aunque algunos pueden dar lugar a créditos académicos y ser “apilables” con otros cursos. Los costes varían mucho, y oscilan desde unos cientos de dólares hasta los 20.000 dólares.

Los certificados de finalización de la formación

Se expiden a quienes completan una formación centrada en una ocupación, como un *bootcamp* de programación (de 6 semanas a 3 años) o un aprendizaje (de 6 semanas a 6 años). Los *bootcamps* pueden ser gratis o costar hasta 85.000 dólares. Combinan la experiencia laboral con la instrucción y generalmente no suponen ningún costo monetario para el aprendiz.

Las certificaciones de habilidades después de aprobar una evaluación

Las certificaciones de habilidades después de aprobar una evaluación indican que las personas tienen los conocimientos adecuados y pueden realizar de forma competente determinadas tareas. Las certificaciones reconocidas por la industria son otorgadas por asociaciones industriales y profesionales sobre la base de evaluaciones formales, pueden costar hasta \$1400. Algunas certificaciones tienen una duración limitada, es decir, deben renovarse periódicamente.

¿QUÉ ESTÁ IMPULSANDO LA DEMANDA DE CREDENCIALES ALTERNATIVAS?

Las credenciales alternativas se han visto impulsadas tanto por la demanda de mano de obra calificada como por una oferta emergente de programas que proporcionan dichas credenciales. Muchas empresas -entre ellas Apple, Google, IBM, Bank of America y EY- ya no exigen títulos oficiales a sus nuevos empleados. Algunas de ellas, como Google, IBM y Amazon, contratan a personas con estas credenciales, ofrecen certificados profesionales y planes de estudios, a menudo en alianza con instituciones de educación superior (Swift et al., 2020; Uranis et al., 2022).

Los trabajadores carecen de las habilidades que necesitan los empleadores. A pesar de gastar más que nunca en contratación (Bersin, 2014), los empleadores han tenido dificultad para identificar trabajadores con las habilidades que necesitan (PwC, 2020). Muchos puestos de trabajo exigen niveles de calificación superiores a los que se requerían en el pasado (Hwang y Kim, 2020), que los actuales sistemas de formación y educación formales no están proporcionando (Foro Económico Mundial, 2017, 2020; BID et al., 2022; King y Zaharchuk, 2016). El desajuste y la escasez de habilidades ponen de manifiesto la necesidad de mejorar y reciclar las competencias de los trabajadores con mayor rapidez y desarrollar una mano de obra mejor calificada.

Esta necesidad es especialmente importante dado el rápido ritmo al que cambian ahora los empleos y las ocupaciones. En 2016, un estudio pronosticó que alrededor del 65% de los niños que ingresan en las escuelas primarias ocuparán puestos de trabajo que aún no existen (Foro Económico Mundial, 2016). Las habilidades se desactualizan más rápido que nunca (Pelster, Stempel y van der Vyver, 2017; Foro Económico Mundial, 2016). Las empresas estiman que el 40% de sus trabajadores necesitarán recapacitarse durante seis meses o menos (Foro Económico Mundial, 2020).

Los programas de titulación tradicionales son costosos y a menudo no satisfacen las necesidades de los empleadores. Los títulos académicos tradicionales son caros. En Estados Unidos, por ejemplo, los tenedores de préstamos estudiantiles deben colectivamente más de 1,5 billones de dólares (una media de 34.000 dólares por prestatario), lo que convierte a los préstamos estudiantiles en el segundo tipo de deuda de consumo más grande (Mitchell, 2019). En América Latina, la matrícula anual oscila entre los 1.243 dólares para las universidades y los 2.694 dólares para los institutos profesionales de cuatro años en Perú, hasta los 5.423 dólares para las universidades de cinco años en Chile (Espinoza y Urzúa, 2016). Algunos países de América Latina y Europa ofrecen matrícula gratuita a los estudiantes, en estos casos, son los contribuyentes quienes financian la matrícula (Ferreyra et al., 2017). Los sistemas de educación y formación oficiales también son rígidos, y muchos de ellos no enseñan a sus estudiantes las habilidades que necesitan para tener éxito en el lugar de trabajo.

Han surgido nuevos tipos de programas educativos. En respuesta tanto a las necesidades de la demanda como de la oferta, los mercados educativo y laboral han experimentado un cambio de paradigma, aceptando progresivamente los programas de educación y formación no convencionales, prácticos, diversificados y desvinculados que ofrece el sector privado. Los títulos oficiales pueden verse como paquetes de planes de estudios secuenciados, con horas por crédito, clases y cursos claramente definidos. Mientras, las microcredenciales y los cursos con credenciales alternativas ofrecen clases no agrupadas, enfocadas y específicas como opción o sustituto de los títulos oficiales (HoloniQ, 2021). Cada vez son más los proveedores que desagregan la educación y desarrollan modelos modulares, al hacerlo, hacen que la educación sea más asequible, accesible y adecuada (Christensen et al., 2011; Horn, 2014).

SIMILITUDES ENTRE LOS TÍTULOS Y LAS CREDENCIALES ALTERNATIVAS.

Tanto los títulos oficiales como las credenciales alternativas hacen lo siguiente:

Aumentan el capital humano. La escolarización y la formación proporcionan habilidades y destrezas comercializables relevantes para el desempeño del trabajo (Becker, 1964; Schultz, 1962).

Comunican capacidades técnicas específicas y productividad. Los candidatos a un puesto de trabajo y los empleadores utilizan las credenciales educativas para comunicar y señalar habilidades técnicas específicas y productividad (Bills, 2003; Non-Degree Credentials Research Network, 2019).

Seleccionan y filtran a los candidatos a un puesto de trabajo. La educación y la formación sirven como dispositivos de selección y filtrado, transmitiendo información a los empleadores o compradores de mano de obra (Arrow, 1973; Bills, 2003).

Comunican características culturales, sociales e interpersonales. Los individuos aprenden habilidades, normas y protocolos en las escuelas, pero también seleccionan por sí mismos los niveles y las opciones de educación.

CRÉDITOS:

Apartes del documento [“Un mundo en transformación: de las titulaciones tradicionales a las credenciales alternativas basadas en habilidades”](#) escrito por Mateo-Berganza

Díaz, María Mercedes; Lim, JungKyu Rhys; Cardenas Navia, Isabel; Elzey, Karen y publicado por el BID. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional. Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia. Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Publicación de este documento en EDUTEKA: Abril 18 de 2023.

Última actualización de este documento: Abril 08 de 2024.