

Manuel Souto Otero
Universidad de Bristol

25 — 11 — 2025

Congreso acreditación de
competencias profesionales
Palacio de Congresos de Zaragoza

VALIDACIÓN

de la experiencia laboral y el aprendizaje no
formal e informal



01. **Jerarquías del aprendizajes**

02. **Tendencias macro**

03. **Tipos**

04. **Reflexiones final**



01.

Jerarquías del aprendizaje

Formal, no formal e informal


Extraños: dividen lo que antes era uno (el aprendizaje).

Dos se definen por lo que no son -y existían antes que el aprendizaje formal.

La mayor parte del aprendizaje es no formal / informal (M. Eraut).

No hacen referencia a la pedagogía o al contenido del aprendizaje.





¿Dónde se refleja esta jerarquía?

Teorías económicas:

Teoría del capital humano (1960-70s).

¿Por qué educarse? Importancia de las competencias y considera la experiencia mercado de trabajo. Sin embargo, el **logro educativo formal** suele tomarse como **indicador sustituto**.

Teorías sociológicas



Bourdieu y Boltanski (1978)

***Las credenciales superiores son necesarias
"para poder ocupar posiciones de poder en la estructura
empresarial, del mismo modo que la **posesión de títulos
nobiliarios** en fases anteriores del sistema"***

Teorías curriculares



Conocimiento poderoso

Conocimiento disciplinar,
es conceptual y generalizable,
permite participar en debates
importantes.

Sugieren una jerarquía.

Importancia del **conocimiento**
en lugar de **habilidades** (más
vocacionales).

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) asocia programas no formales con menos contenido teórico.

Resultado: cualificaciones formales



Confianza

En los resultados de aprendizaje que se dice poseer.



Visibilidad

Fácil de documentar y verificar mediante credenciales y niveles ampliamente entendidos

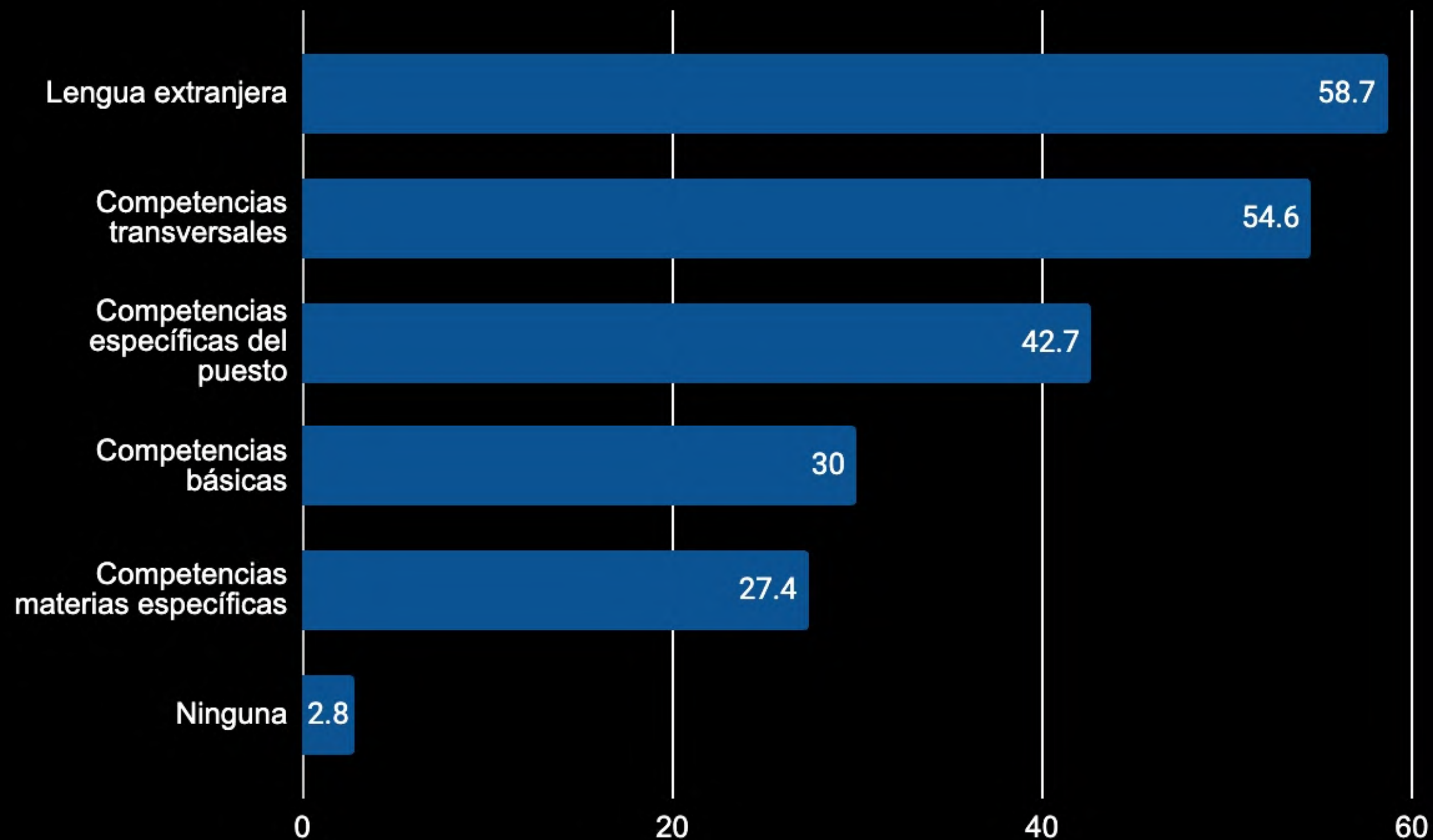


Reconocimiento

Otorga ciertos derechos en los sistemas de empleo y educación.

Reticencias

Pueden adquirirse mediante educación no formal o informal (sobre todo experiencia laboral y formación en el trabajo)



Barreras

01 Temporales

FORMACIÓN DE JÓVENES.

FOCO EN LOS "INPUTS" (TIEMPO Y LUGAR DEL APRENDIZAJE).

02 Epistémicas/ metodologicas

LEGITIMIDAD DE CIERTAS FORMAS DE CONOCIMIENTO YA QUE UNAS SE VALORAN MÁS QUE OTRAS.

DIFICULTADES A LA HORA DE MEDIR COMPETENCIAS.

03 Organizativas

ACTIVIDAD SECUNDARIA PARA MUCHAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN FORMAL.

EMPLEADORES: MIEDO PERDER TRABAJADOR/A.

04 Recursos

COSTOSA FINANCIERAMENTE & TIEMPO -AUNQUE ALGUNAS FORMAS SON BARATAS OTRAS NO.

REPARTO DE COSTES INCENTIVOS FISCALES, FINANCIACIÓN INSTITUCIONES O GRUPOS, CUENTAS INDIVIDUALES DE APRENDIZAJE.

SUPERAR PILOTO.

02.

Tendencias macro

Global

Inventario europeo sobre
la validación del
aprendizaje no formal e
informal (30+ países) – DG
EMPL y Cedefop]

Red expertos aprendizaje
de adultos (EU – DG EMPL]

América Latina
(reconocimiento
para migrantes y
personas refugiadas)
– OIT y UNESCO.

África y Asia
(fortalecimiento de
capacidades –
construcción de
estrategias flexibles de
aprendizaje permanente) –
UNESCO



Razones

Individuo

Empleabilidad
Aprendizaje
Movilidad
Identidad



Organización

Identificación de
talento
Movilización



Educación

Diversidad
Eficiencia



Sociedad

Crecimiento
económico
Inclusión
(trabajo y social)



Inventario Europeo

Incremento en general y en el número de iniciativas en el mercado de trabajo.



Cedefop information hub on validation of non-formal and informal learning



Home



EU Guidelines



Overview



Countries



Comparison































Publications



Events

EU MEMBER STATES

 AUSTRIA	 BELGIUM-FL	 BELGIUM-FR	 BULGARIA	 CROATIA
 CYPRUS	 CZECHIA	 DENMARK	 ESTONIA	 FINLAND
 FRANCE	 GERMANY	 GREECE	 HUNGARY	 IRELAND
 ITALY	 LATVIA	 LITHUANIA	 LUXEMBOURG	 MALTA
 NETHERLANDS	 POLAND	 PORTUGAL	 ROMANIA	 SLOVAKIA
 SLOVENIA	 SPAIN	 SWEDEN		

EFTA COUNTRIES

 ICELAND	 LIECHTENSTEIN	 NORWAY
 SWITZERLAND		

<https://www.cedefop.europa.eu/it/country-reports/european-inventory-on-validation>

Inventario: hay progreso

2014

30%

de los países incluidos en el Inventario Europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal ofrecía acceso a la educación formal y/o a créditos/cualificaciones mediante la validación.

2023

90%+

Sin embargo, existe mucha variación en los requisitos, en el número y nivel de las cualificaciones cubiertas o en el número de personas que pueden acceder a un curso determinado a través de esta vía.

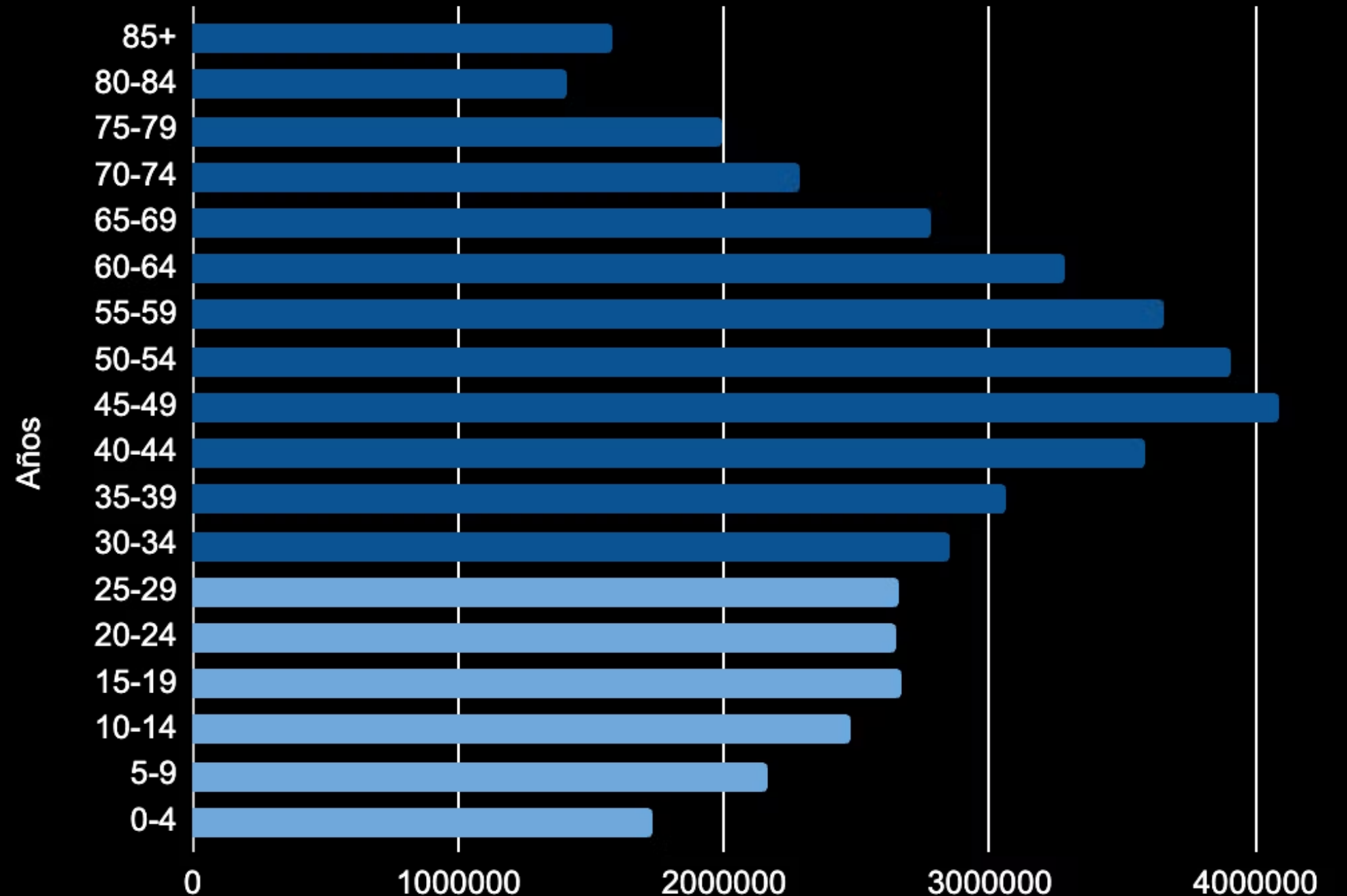
Irlanda: definición común y acuerdo sobre cómo medirlo en educación superior.

1. Demográfica

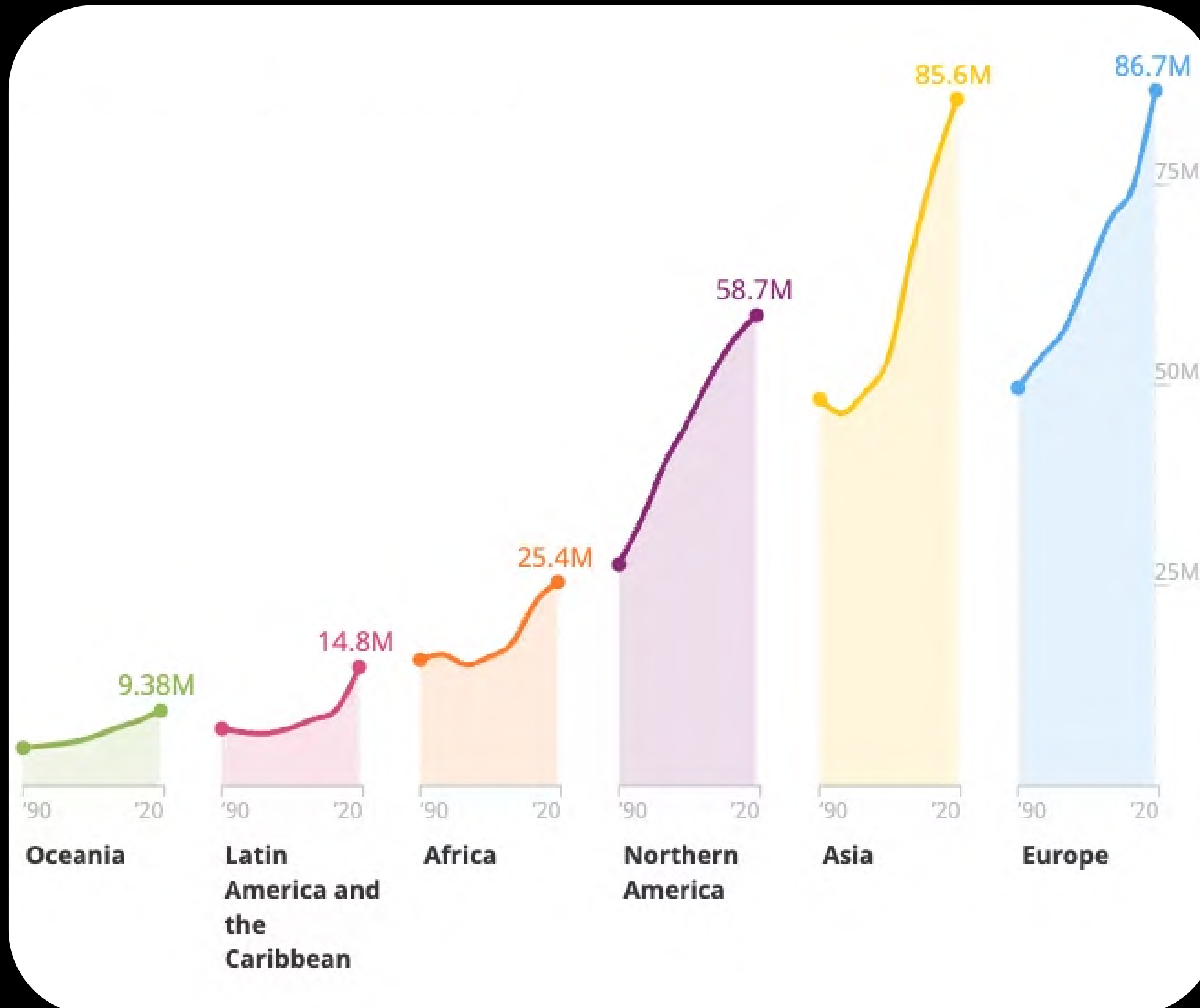
Las cohortes **jóvenes** están disminuyendo en muchas economías avanzadas.

Al mismo tiempo, las cohortes de **mayor edad**: jubilación posterior.

La validación es una de las herramientas para poder **aprovechar las competencias existentes** y para facilitar los procesos de **recualificación**.



Migración



Las personas migrantes (**incluidos los migrantes retornados**) y las personas refugiadas pueden haber visto su aprendizaje formal **“devaluado”** porque fue adquirido en otro país o porque **no pueden documentarlo o no se acepta**.

Pueden beneficiarse de la validación.

Hay **más de 280 millones de migrantes** en el mundo (más del doble que en la década de 1990). La mayoría se encuentra en Europa y Asia.

Más de **40 millones de personas refugiadas, triplicado** en la última década.

2. Mercado de trabajo.



Especialización y diversificación
El hobby de una persona puede ser la
profesión de otra.
¿Hay competencias no
profesionales?



¿Cómo definir las competencias profesionales?



30 k+

anuncios de trabajo

¿Pueden ser producidas o validadas en el
sistema educativo formal?

Nuevo trabajo

La mayor parte de la creación de empleo proviene de **nuevos trabajos y nuevas competencias**. Sistemas formales más lentos en reaccionar.

Autor, D., Chin, C., Salomons, A. y Seegmiller, B. (2024). *New frontiers: The origins and content of new work, 1940–2018. The Quarterly Journal of Economics.*



Aceleración

Cambio tecnológico

La tecnología está transformando no sólo el trabajo en industria sino también el “**trabajo del conocimiento**” (p. ej., la **IA generativa**), lo que conduce al **rediseño de puestos y a la adquisición de nuevas competencias** de manera **no formal e informal**, en el propio trabajo, que se puede querer validar.



Regulación

Que puede introducir **nuevos requisitos** de cualificaciones/
regulaciones en una profesión



Usos de competencias: organizaciones basada en competencias

Movimiento hacia las organizaciones basadas en competencias:

Muchas organizaciones no tienen una visión clara del **capital humano** que poseen. Esto dificulta la **optimización del ajuste** entre personas y tareas.

Para solucionarlo es necesario hacer **transparente** el aprendizaje no formal e informal y **reconocerlo**.

Skills-powered organisations

Talent marketplaces: the complete guide



<https://www.mercer.com/en-au/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/guide-to-talent-marketplaces/>

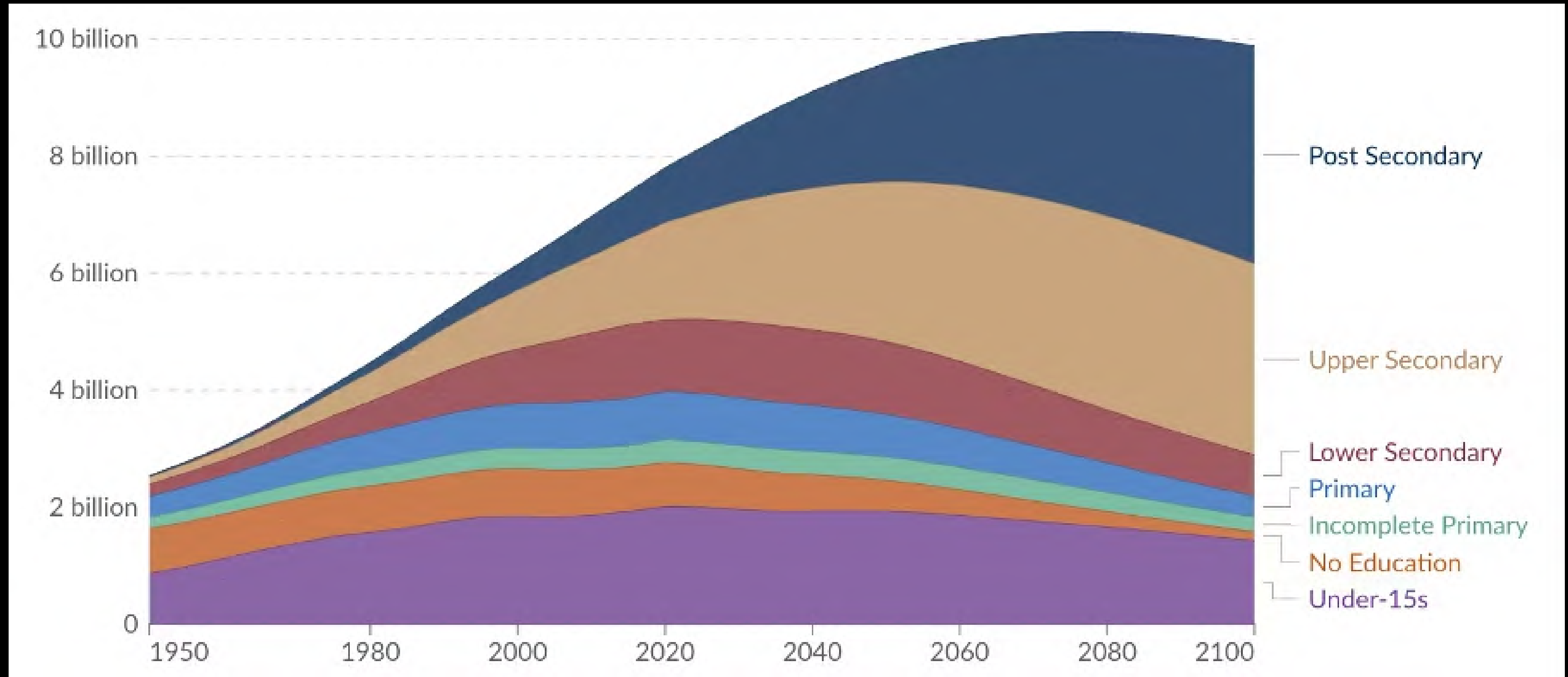
Precarización

Necesidad de búsqueda de mejora individual y colectiva en la calidad del trabajo.

Validación puede ayudar en estos procesos -disponibilidad de una mano de obra formada es uno de los factores que informa decisiones de las compañías.



3. Sociales y educativos:



Sociales y educativos

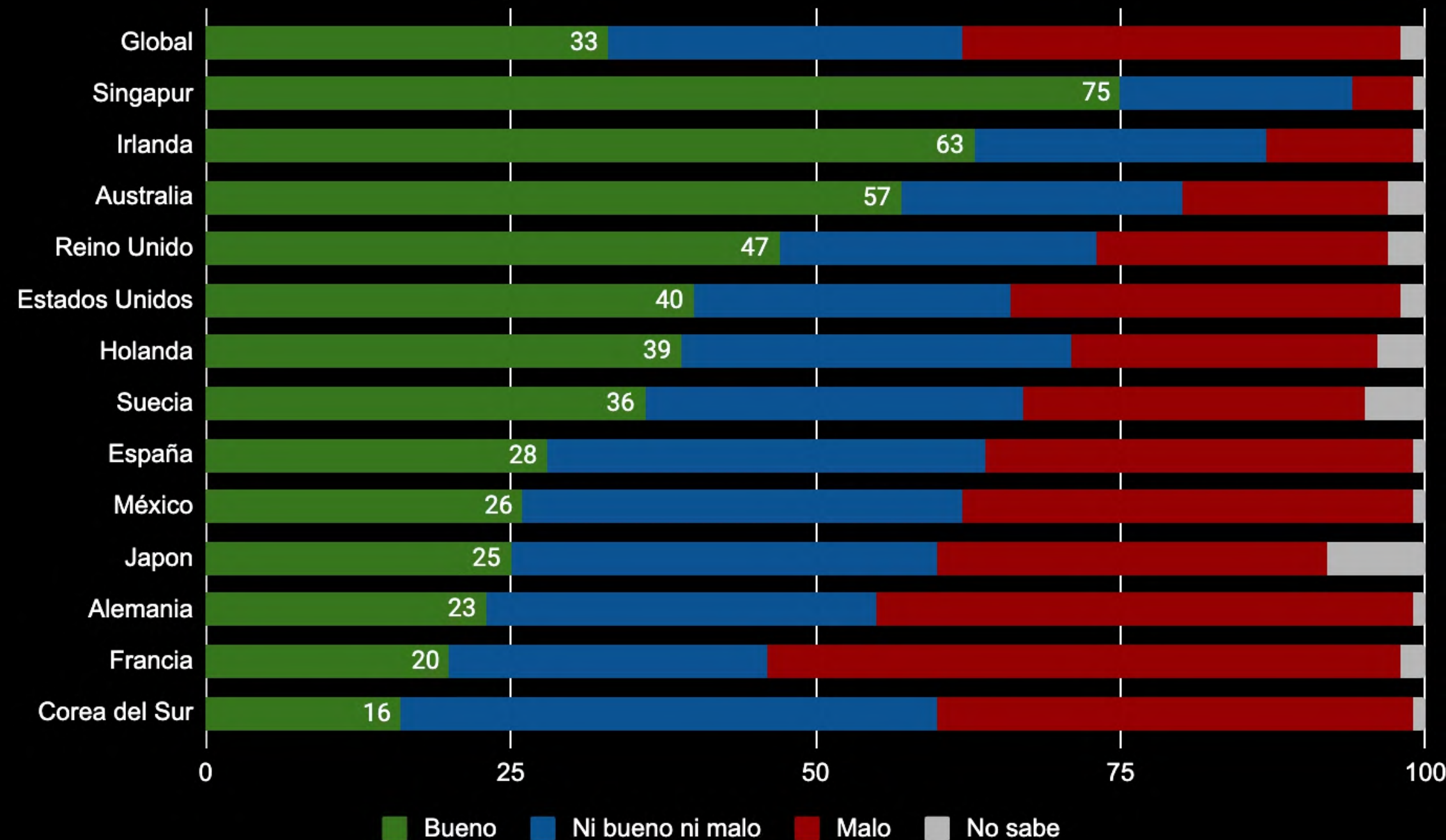
Mayor cuestionamiento de los títulos de educación superior

A esto se suman la creciente oferta de opciones de aprendizaje más asequibles.

Esto acentúa la asimetría de información y las dificultades de los empleadores para comprender las competencias de los candidatos en base a la educación formal.

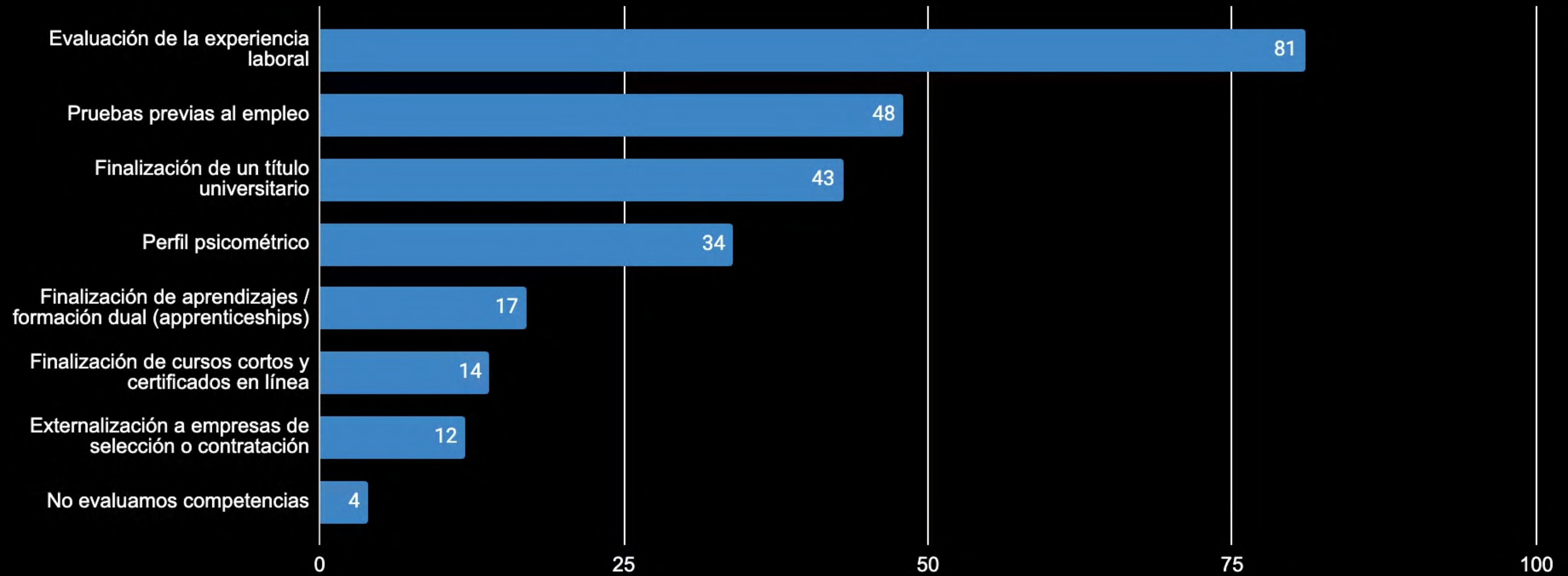
Empuja el valor de otros tipos de validación que también son importantes.

¿Cómo calificaría la calidad general del sistema educativo?



Evaluación de experiencia

Proporción de empleadores encuestados que priorizarán las siguientes formas de evaluar competencias al contratar



Facilitar la contratación de personal con las capacidades que necesita

Mejorar las herramientas para **evaluar las capacidades de los candidatos**

40%

Mejorar las herramientas para **evaluar las necesidades de capacidades** de su empresa

43%

ayudaría mucho o relativamente

Superior a facilitar el reconocimiento de cualificaciones extranjeras, la contratación de trabajadores de fuera de la UE, o de trabajadores en remoto que vivan en el extranjero. Sólo por debajo de mayor colaboración con los servicios públicos de empleo y de herramientas para evaluar las necesidades de capacidades

03.

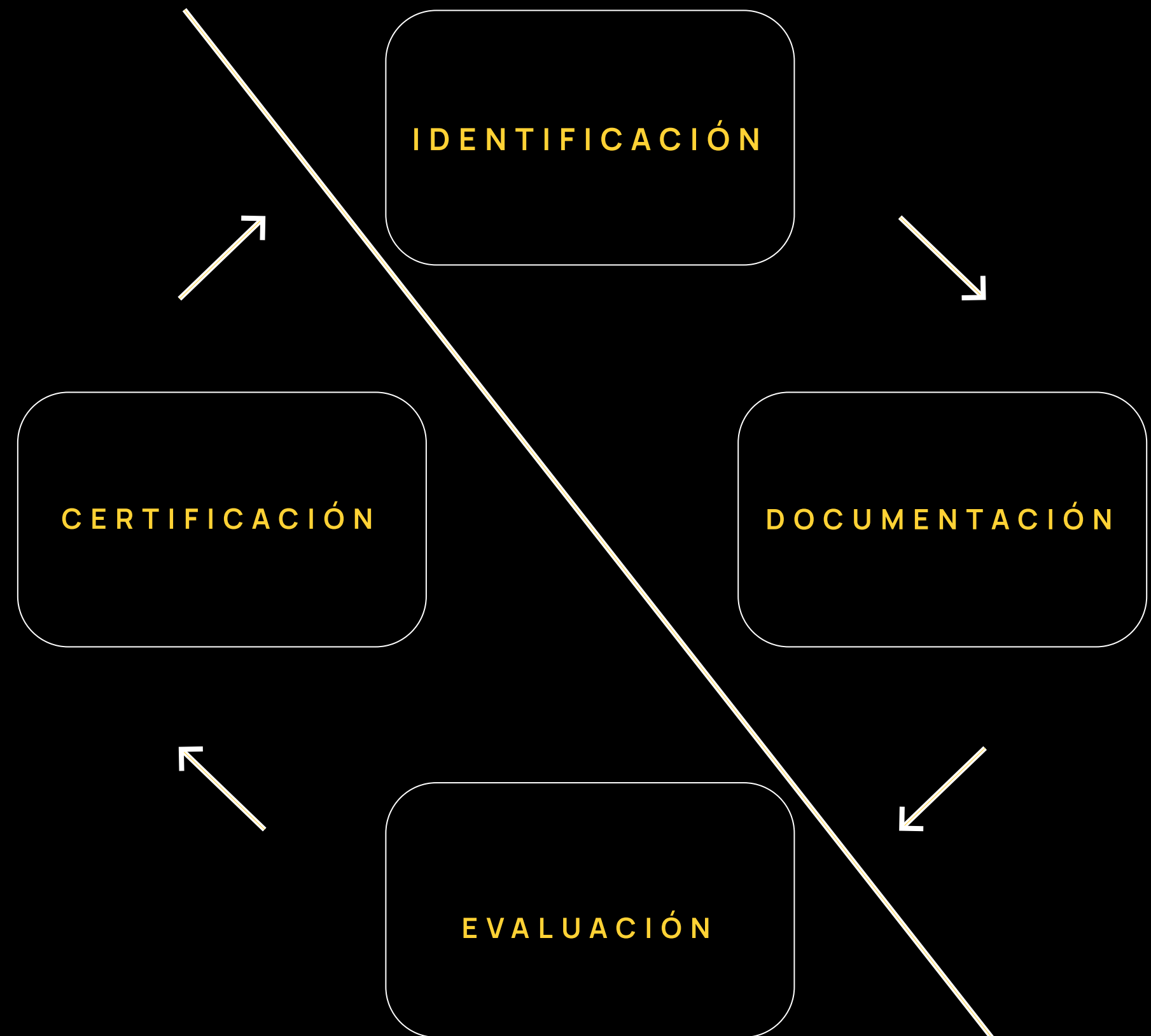
Tipos

Fases de la validación

Cada una con un valor propio (formativo/sumativo).

Tipos de resultados

Cualificaciones educación formal
Cualificaciones profesionales y certificaciones del sector
Evaluación del desempeño / resultados profesionales
Recomendaciones (de terceras partes) – en diversas formas
Autoevaluaciones



Validación en mercado de trabajo

Puede no estar **vinculada a una cualificación formal** o una certificación.

"Recomendaciones" en redes sociales

Brecha digital, privacidad.



Validación & IA

Guiar

Acceder a resultados

Verificar

Portafolios

Simular: Ben Weidmann, et al. (2025) diseñaron un experimento para evaluar si la tarea de gestionar agentes de IA podía ofrecer una alternativa viable a la gestión de equipos humanos. El desempeño de liderazgo con agentes de IA **predice la eficacia** del liderazgo con equipos humanos, lo que sugiere que podría ofrecer un método más simple y barato (20%) para evaluar las capacidades de liderazgo que los enfoques existentes.



04.

Reflexion final

¿Validación de y para qué?

Confusión

Oferta, características,
posibilidad de
validación

1,000,000



The screenshot shows the Credential Engine website. At the top is a navigation bar with links: 'About Credential Engine', 'News & Events', 'Credential Transparency', 'Credential Engine Partners', 'Develop Solutions', 'Publish Credentials', and 'Resources'. The main header features the Credential Engine logo and the title 'Making Skills Transparent'. Below this is a paragraph explaining the organization's mission. To the right is a video player with a play button and the text 'Watch the Explainer'. The video thumbnail shows a cityscape with the text 'CREDENTIAL TRANSPARENCY ILLUMINATES PATHS TO A BETTER FUTURE'. At the bottom, four statistics are displayed with icons: '1.076 MILLION Credentials in the U.S.' (with a document icon), '\$2.13 TRILLION Spent in education and training' (with a graduation cap icon), '59.69 THOUSAND Credential providers across the U.S.' (with a group of people icon), and an icon for 'CREDITS' (with a credit card icon).

About Credential Engine News & Events

Credential Engine

Credential Transparency Credential Engine Partners Develop Solutions Publish Credentials Resources

Making Skills Transparent

Credential Engine is a non-profit on a mission to map the credentials, qualifications, and skills landscape with clear information, fueling the creation of resources that empower people to discover and pursue the learning and career pathways that are best for them.

CREDENTIAL TRANSPARENCY
ILLUMINATES PATHS TO A BETTER FUTURE

Watch the Explainer

1.076
MILLION
Credentials in the U.S.

\$2.13
TRILLION
Spent in education and training

59.69
THOUSAND
Credential providers across the U.S.

CREDITS

¿Para qué?

Confusión

Valor / eficacia
(faltan estudios)

Validar la cualificación

Listas de Financiación de Certificaciones Industriales de Florida

La Junta Estatal de Educación publica anualmente **listas de credenciales validadas** que son **elegibles para financiación mediante incentivos** a nivel **secundario o post-secundario**.

Incorporar una credencial en cualquiera de las listas es un proceso riguroso. Las credenciales aprobadas para secundaria deben:

- estar vinculadas a las necesidades del mercado laboral,
- requerir un número específico de horas de formación, y
- contar con el respaldo de líderes del sector.

The screenshot shows the Florida Department of Education website. The header includes the logo, a search bar, and navigation links for Divisions, Explore, and Featured Topics. The breadcrumb trail indicates the path: Home > Academics > Career & Adult Education > CAPE - Secondary > CAPE Industry Certification F... The main content area is titled 'CAPE INDUSTRY CERTIFICATION FUNDING LIST' for the 2025-26 period. On the left, there are links for 'CAPE FEEP Resources', 'CAPE Industry Certification Funding List', and 'Florida Statutes & Rule'. The main content lists two links: '2025-26 CAPE Industry Certification Funding List (Excel)' and '2025-26 CAPE Industry Certification Funding List Change Document (Excel)'.



**+ políticas,
global, cualificaciones, niveles**

Pero la integración lleva tiempo

**aunque en algunos países llevan
décadas sin funcionar/
ser usados**

- marco legal (beneficios, derecho a validación, / condiciones, etc.)
- financiación (y costo de no validar),
- compromiso organizativo,
- concienciación (los sindicatos desempeñan un papel importante — ejemplo Países Bajos, Suecia)
- infraestructura tecnológica (Estonia)



Acuerdos y diferencias

Cualificaciones expresadas como resultados de aprendizaje.

Vínculos con los marcos nacionales de cualificaciones [incluso requisito] + cualificaciones profesionales

Corregir la fragmentación institucional y la coordinación (p. ej. PES auditorías de habilidades y otros sistemas de validación).

One-stop shop.

Publicitación.

Pero ¿qué tipos de organización son más efectivos? SK: mayor responsabilidad para el Ministerio de Educación; BG: Servicios Públicos de Empleo (PES); EE: para el sector de juventud.

Estándares y calidad: ¿mismos estándares para cualificaciones profesionales o diferentes que en la educación formal/ procesos de garantía de calidad?

Métodos: ¿cuánta evidencia/qué evidencia/ regulación de métodos e instrumentos (p. ej. LU, IT, FI) o no.

Requisitos para los evaluadores (y comisiones).



Incluso en los sistemas avanzados, el desarrollo sigue

Los desafíos persistentes para un mayor desarrollo del sistema de VAE incluyen la **falta de orientación en profundidad**, una **oferta adecuada** de formación modular complementaria, así como problemas de **acceso y de organización de horarios**—de modo que las personas adultas puedan inscribirse a pesar de sus limitaciones laborales y personales.

[Werquin, P. (2021) Recognition of prior learning in France: Where have the RPL-ready applicants gone?]

Suecia: nivel de coordinación (agencias de educación, empleo, desarrollo económico);

Cualificaciones de inmigrantes: sólo las formales.

Recolección de datos: centralización, participación / éxito (p. ej. EL, LU, EE) / satisfacción/ impacto.

Gracias.

manuel.soutotero@bristol.ac.uk