

# ACREDITA

TU EXPERIENCIA LABORAL



Financiado por  
la Unión Europea  
NextGenerationEU



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL  
Y DEPORTES



Plan de Recuperación,  
Transformación  
y Resiliencia



GOBIERNO  
DE ARAGON

CONGRESO INTERNACIONAL DE ACREDITACIÓN  
DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

PALACIO DE CONGRESOS  
DE ZARAGOZA

NOVIEMBRE 25 - 27 / '25

FP!..

Formación Profesional



Agencia de las  
Cualificaciones  
Profesionales  
de Aragón

## Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro

Luis Carro, Universidad de Valladolid

Zaragoza, 27 de noviembre de 2025

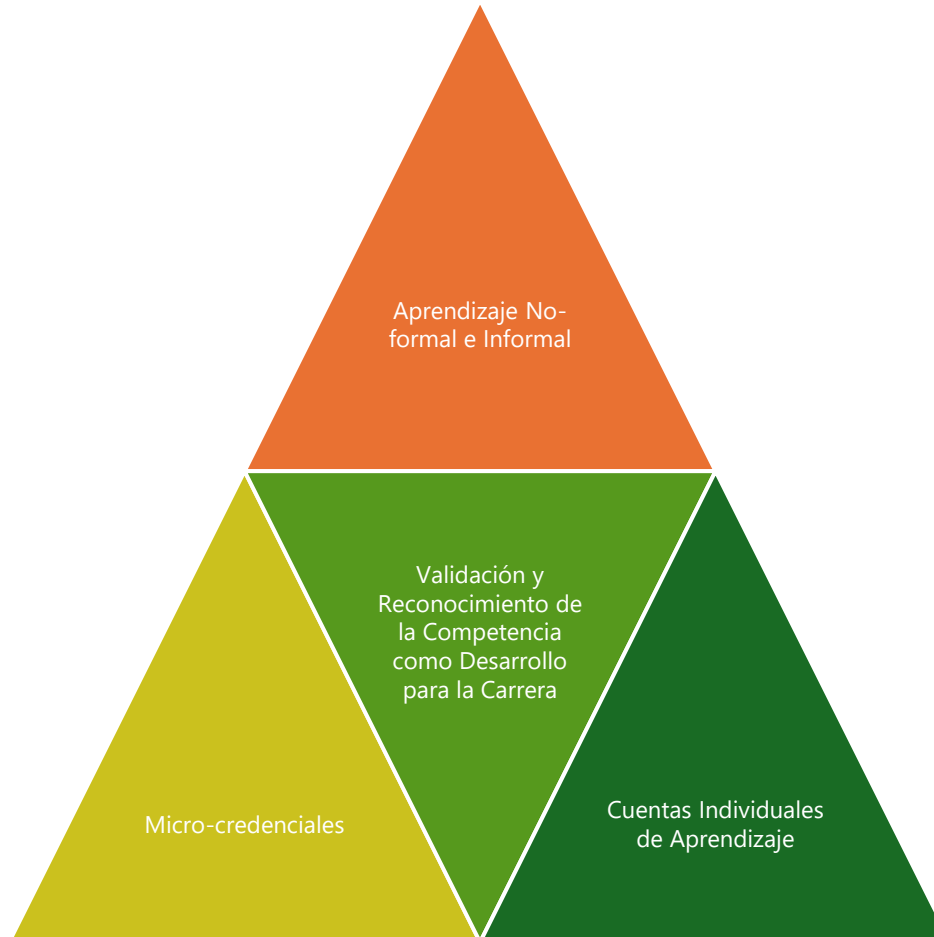


**Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro.** Conferencia presentada en el Congreso Internacional de Acreditación de Competencias Profesionales «Reconociendo el saber hacer», celebrado en Zaragoza, del 27 al 27 de noviembre de 2025.

© 2025 by Luis Carro is licensed under Attribution-Non Commercial-No Derivatives 4.0 International. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15164790>

# Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro



## El tetrólogo de la orientación para el desarrollo de la carrera



# Por qué orientar para crecer

- Vivimos un tiempo en el que:

El empleo cambia más rápido que los sistemas educativos.

La experiencia profesional es más diversa y fragmentada.

Los sectores emergentes (digital, salud, energía, logística...) exigen competencias nuevas cada 6–18 meses.

Las trayectorias de las personas son cada vez menos lineales.

En este contexto, **orientar** ya no es ayudar a elegir un curso:

➤ **es ayudar a construir una identidad profesional en movimiento.**

**Mensaje clave 1:**

La orientación es hoy el motor del aprendizaje permanente y el corazón del proceso de acreditación y desarrollo del talento

# El marco que lo hace posible: Europa y España



## a) La Recomendación Europea de 2012 sobre Validación del Aprendizaje No Formal e Informal

- Europa reconoce el derecho a **hacer visible lo aprendido trabajando, cuidando, emprendiendo o participando**.  
Es un cambio civilizatorio: el aprendizaje deja de estar encerrado en las aulas.



## b) La Recomendación de 2022 sobre Microcredenciales para el Aprendizaje Permanente y la Empleabilidad

- Por primera vez Europa define un marco común para **pequeñas experiencias de aprendizaje certificadas, verificables y acumulables**, alineadas con EQF y ESCO.

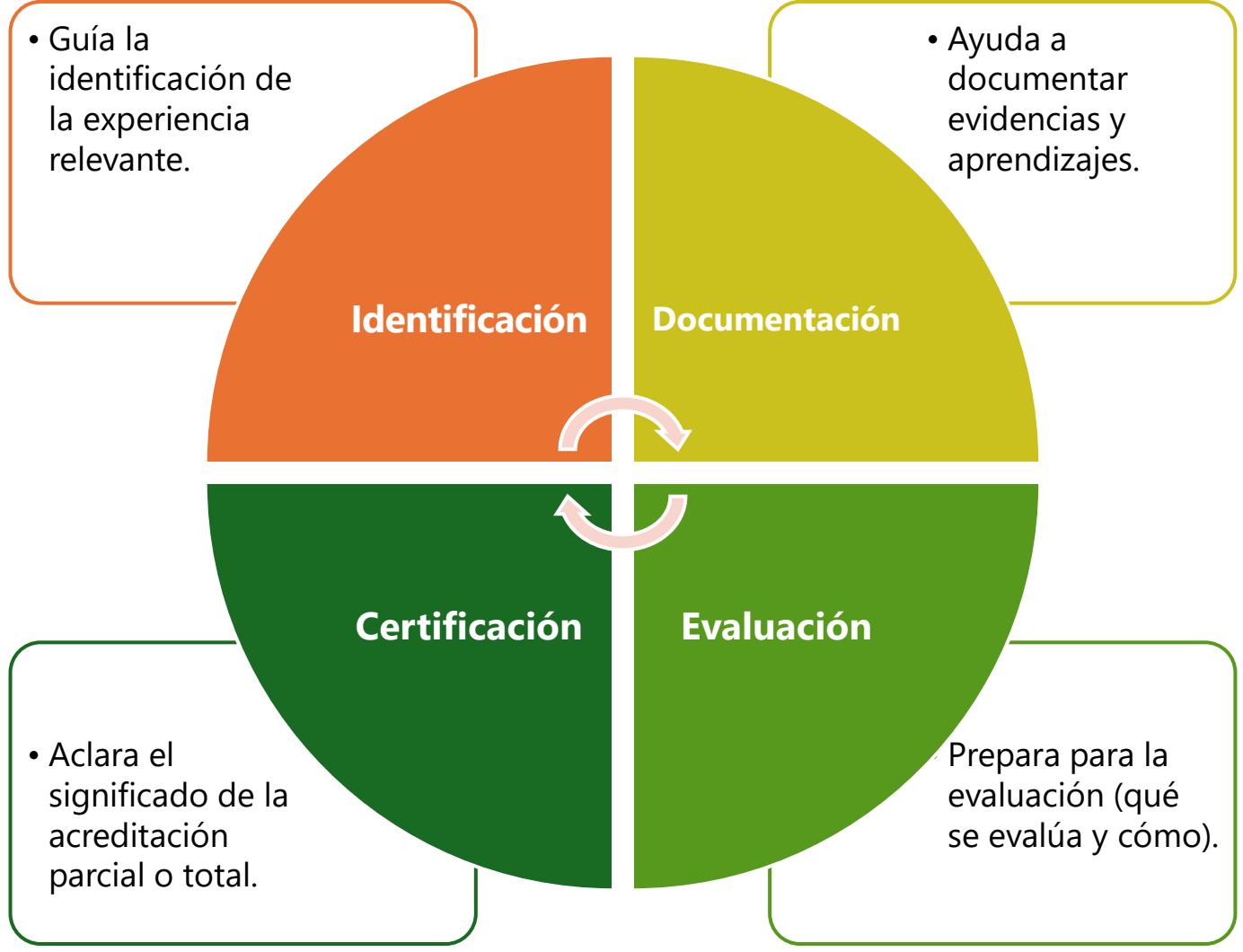


## c) La Recomendación de 2022 sobre Cuentas Individuales de Aprendizaje (ILAs)

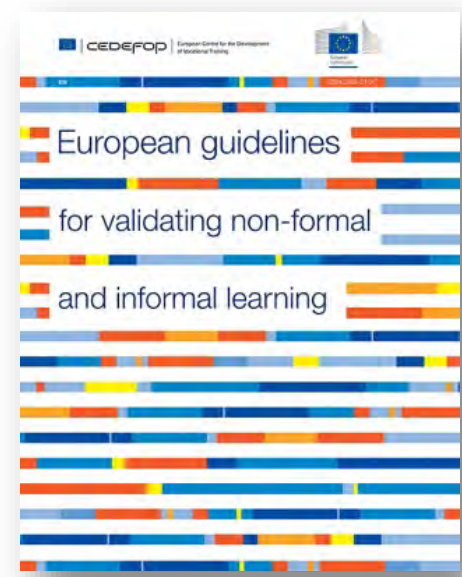
- Europa nos dice: “Poneos serios con el aprendizaje permanente: dad a las personas tiempo, recursos y libertad para decidir qué aprender.”



# El papel del orientador en la Validación (UE, 2012)



- La orientación es un pilar del proceso de validación
- Acompaña a la persona en las cuatro fases de la validación





# El papel del/la orientador/a en las Microcredenciales (UE, 2022/C 243/02)

1. Integrar información y asesoramiento en la orientación permanente

•→ El/La orientador/a es el punto de acceso principal para comprender qué microcredenciales elegir y por qué.

2. Asegurar la accesibilidad a todos los grupos de aprendientes

•→ El/La orientador/a actúa como mediador inclusivo.

3. Ayudar a construir itinerarios personalizados y flexibles

•→ El/La orientador/a guía el diseño de rutas modulares según brechas, objetivos y empleabilidad.

4. Conectar microcredenciales y Cuentas Individuales de Aprendizaje

•→ El/La orientador/a asesora sobre cómo usar los derechos de formación para cursar microcredenciales.

5. Garantizar transparencia y toma de decisiones informada

•→ El/La orientador/a apoya la comprensión de los elementos obligatorios de las microcredenciales (resultados de aprendizaje, nivel EQF, evaluación, carga de trabajo...) y promueve decisiones coherentes.

6. Orientación como herramienta de empleabilidad y transiciones laborales

•→ El/La orientador/a ayuda a traducir las microcredenciales en oportunidades profesionales reales.



# El papel del/la orientador/a en las Cuentas Individuales de Aprendizaje (UE, 2022/C 243/03)

## 1 La orientación es parte estructural del “marco facilitador” de las ILAs

- → El/La orientador/a es un componente obligatorio del sistema.

## 2 Garantizar acceso universal a la orientación

- → El/La orientador/a debe ser accesible, multicanal y equitativo.

## 3 Ayudar a identificar itinerarios formativos adecuados y motivar la participación

- → El/La orientador/a traduce el crédito de la ILA en una ruta realista y útil.

## 4 Apoyar la validación de aprendizajes y la evaluación de capacidades

- → El/La orientador/a integra formación + validación para reducir brechas competenciales.

## 5 Orientar usando el registro nacional de oportunidades

- → El/La orientador/a ayuda a navegar un ecosistema complejo y verificar calidad.

## 6 Enfoque inclusivo y especial atención a grupos con mayores necesidades

- → El/La orientador/a actúa como garante de equidad y accesibilidad.

## 7 Orientación como apoyo a las transiciones profesionales

- → El/La orientador/a es clave para gestionar transiciones ecológicas, digitales y laborales.

### ✓ Resultado

En el marco europeo de ILAs (2022), el/la orientador/a es **un agente esencial** que proporciona:

- acceso,
- motivación,
- personalización,
- curaduría de itinerarios,
- apoyo a la validación,

y

- equidad en el uso de los derechos de formación.

# El marco que lo hace posible: Europa y España

## Recomendación Europea de 2012 sobre Validación

→ el aprendizaje deja de estar encerrado en las aulas.

Microcredenciales  
(2022)

Cuentas Individuales  
de Aprendizaje (2022)

## Ley 3/2022 de Formación Profesional

el procedimiento  
permanente de  
acreditación,

un **Registro Estatal** con  
efectos acumulables,

y la **orientación  
profesional** como servicio  
estructural.


### Mensaje clave 2:

Tenemos el mayor marco normativo y técnico de nuestra historia para reconocer lo que una persona es capaz de hacer y ayudarla a crecer.



# El triángulo del crecimiento: Orientación – Validación – Microcredenciales → ILAs

Cuando acompañamos a una persona, trabajamos sobre cuatro ejes que se integran como un ecosistema:




**1 VALIDACIÓN:**  
hacer visible lo invisible

Muchas personas tienen competencias invisibles, no porque no existan, sino porque nadie les ayudó a nombrarlas. La validación permite:

- **reconocer experiencia** laboral
- **acreditar unidades** de competencia
- **abrir puertas** a ciclos formativos
- **augmentar empleabilidad**
- **dignificar biografías** laborales invisibles

La validación no es un premio ni un examen.  
**Es justicia social aplicada al talento.**




**2 ORIENTACIÓN:**  
transformar el reconocimiento en itinerario

El orientador toma lo que emerge de la validación y ayuda a:

- interpretar el perfil
- proyectar posibilidades
- definir metas realistas
- gestionar expectativas
- activar motivación
- tomar decisiones informadas

Sin orientación, la acreditación queda huérfana.  
Sin orientación, una microcredencial es solo un PDF.




**3 MICROCREDENCIALES:**  
el aprendizaje modular que da forma al futuro

Las microcredenciales aportan:

- **velocidad** (respuesta rápida a nuevas necesidades)
- **precisión** (competencias muy concretas)
- **evidencia** (resultados de aprendizaje verificables)
- **acumulabilidad** (stackable learning)
- **calidad europea** (ELM, EQF, ESCO)

Son la llave para que una persona continúe su trayectoria después del reconocimiento.



**ILAs (Cuentas Individuales de Aprendizaje): democratizar la capacidad de aprender**

Las ILAs permiten:

- financiar formación,
- acceder a microcredenciales de calidad,
- conciliar tiempos,
- y dar autonomía real.

**Son un derecho emergente.**  
En el futuro cercano, no se podrá hablar de equidad educativa sin ILAs.

**Mensaje clave 3:**  
Orientamos no para que la persona encaje en un sistema, sino para que el sistema se abra a la persona.



# El proceso real: cómo se articula una trayectoria de crecimiento

- Caso: Marta, 42 años, trabajadora del sector logístico



**Mensaje clave 4:**  
Las personas no necesitan tramos largos para cambiar su vida; necesitan procesos coordinados y coherentes.

# El papel de la orientación: de la información al diseño de trayectorias

Hoy el/la orientador/a se convierte en:

- Interpreta datos de competencias, sectores, brechas y oportunidades.

**Analista de talento**



- Selecciona microcredenciales de calidad, traduce estándares y resultados de aprendizaje.

**Curador de itinerarios**



- Guía en portafolios, entrevistas, evidencias y decisiones.

**Facilitador del reconocimiento**



- Ayuda a reconstruir identidad profesional, a veces dañada o silenciada.

**Coach vocacional adulto**



- Comprende modelos digitales, wallets de competencias, Europass, ELM, blockchain, etc.

**Tecnólogo del aprendizaje**



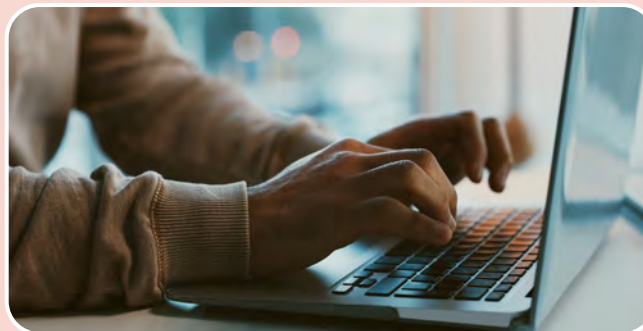
- Creyente radical en que **todo el mundo puede crecer.**

**Activista del aprendizaje permanente**



**Curador/a de itinerarios =**  
*Profesional que diseña, selecciona y ordena secuencias de aprendizaje —formales, no formales e informales— alineadas con los resultados de aprendizaje, brechas de competencias, estándares internacionales y objetivos vitales y laborales de la persona.*

# Por qué hablamos de “curador/a y no de asesor/a”



**✓ Porque no se trata de ofrecer información, sino de generar significado.**

- La información es abundante, dispersa y muchas veces redundante. La persona no necesita “todo lo que existe”, sino **lo que le sirve**, en la forma adecuada y en el orden adecuado.

**✓ Porque la oferta formativa se ha fragmentado en microcredenciales, badges, módulos y estándares.**

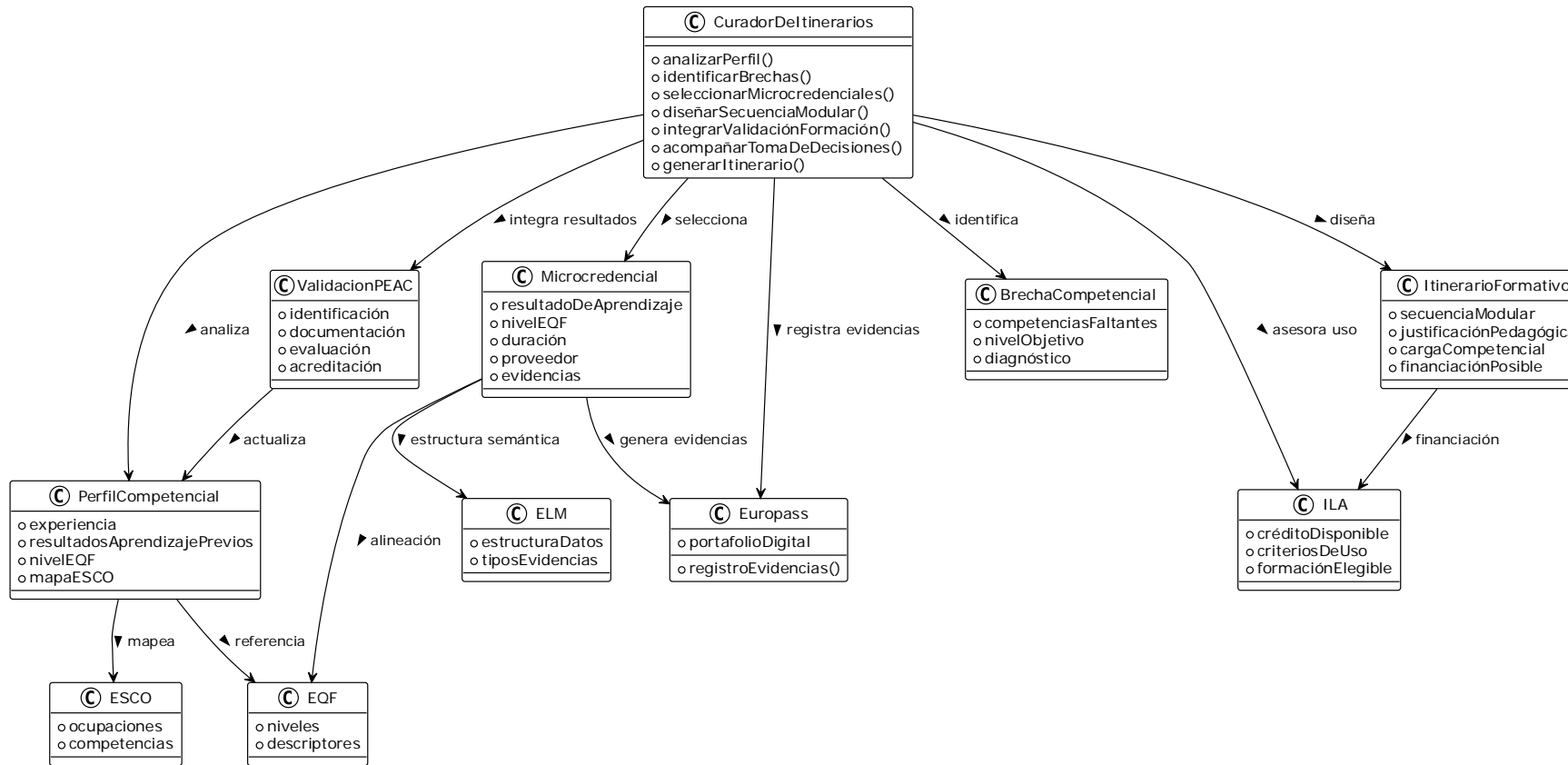
- Sin una figura que interprete esa fragmentación, el sistema se vuelve inabordable.

**✓ Porque la orientación debe ser un proceso de diseño, no de catálogo.**

- El catálogo existe; el valor está en **transformarlo en un camino viable**.

# Proceso de curaduría: Un itinerario claro, viable y alineado con un empleo objetivo en un plazo razonable.

CURADOR/A DE ITINERARIOS - DIAGRAMA CONCEPTUAL





# Para qué orientamos: hábitos, derechos y futuro

tres  
ideas  
clave

## 1) Orientamos para dar continuidad a la vida profesional

- El mundo ya no premia lo que sabes, sino **tu capacidad para seguir aprendiendo.**

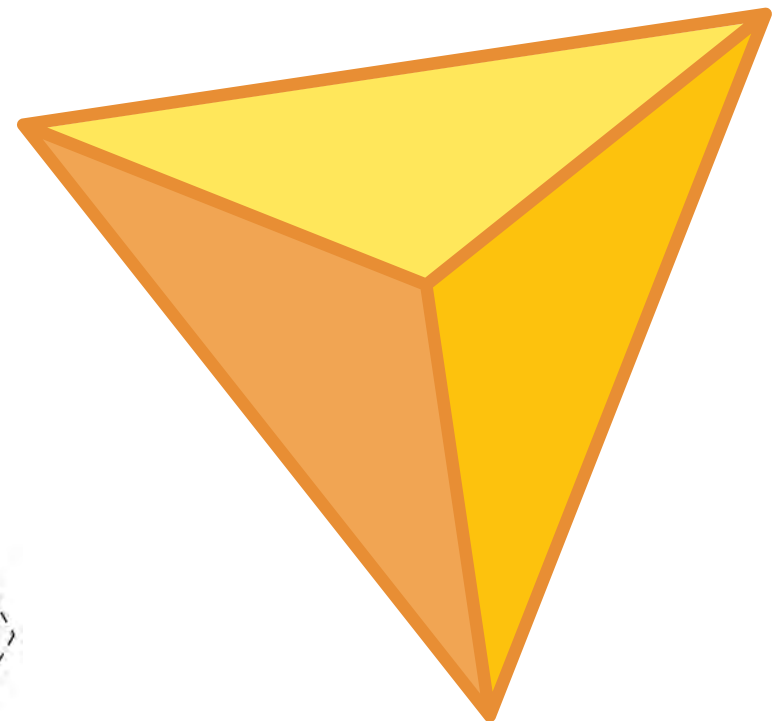
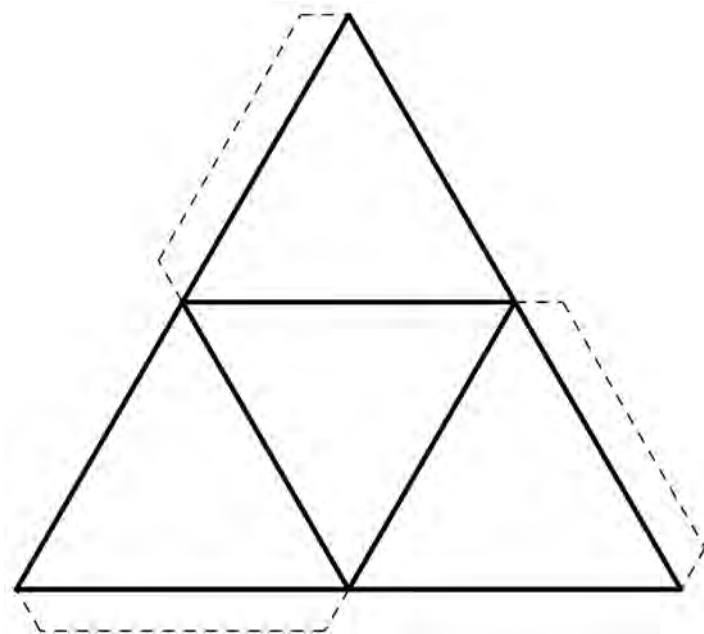
## 2) Orientamos para garantizar derechos

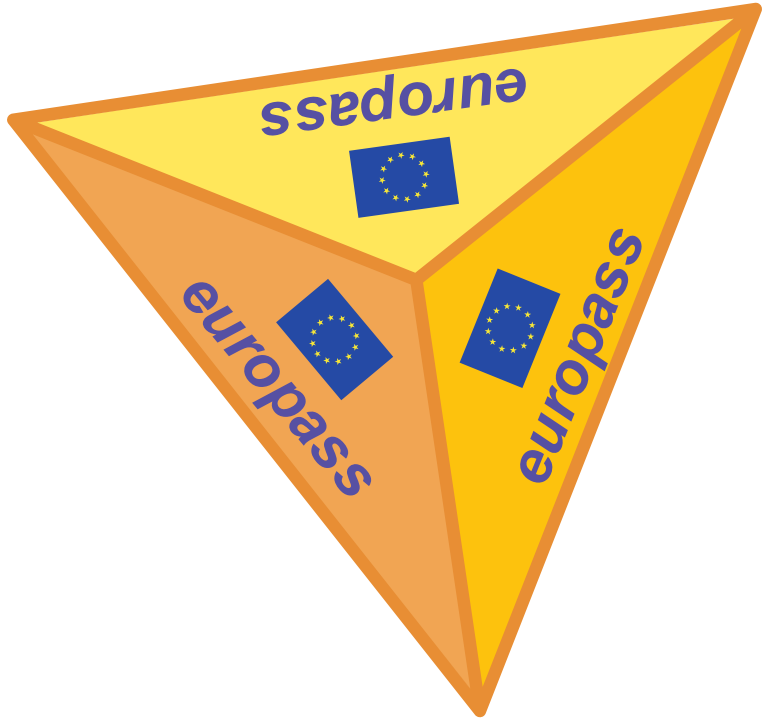
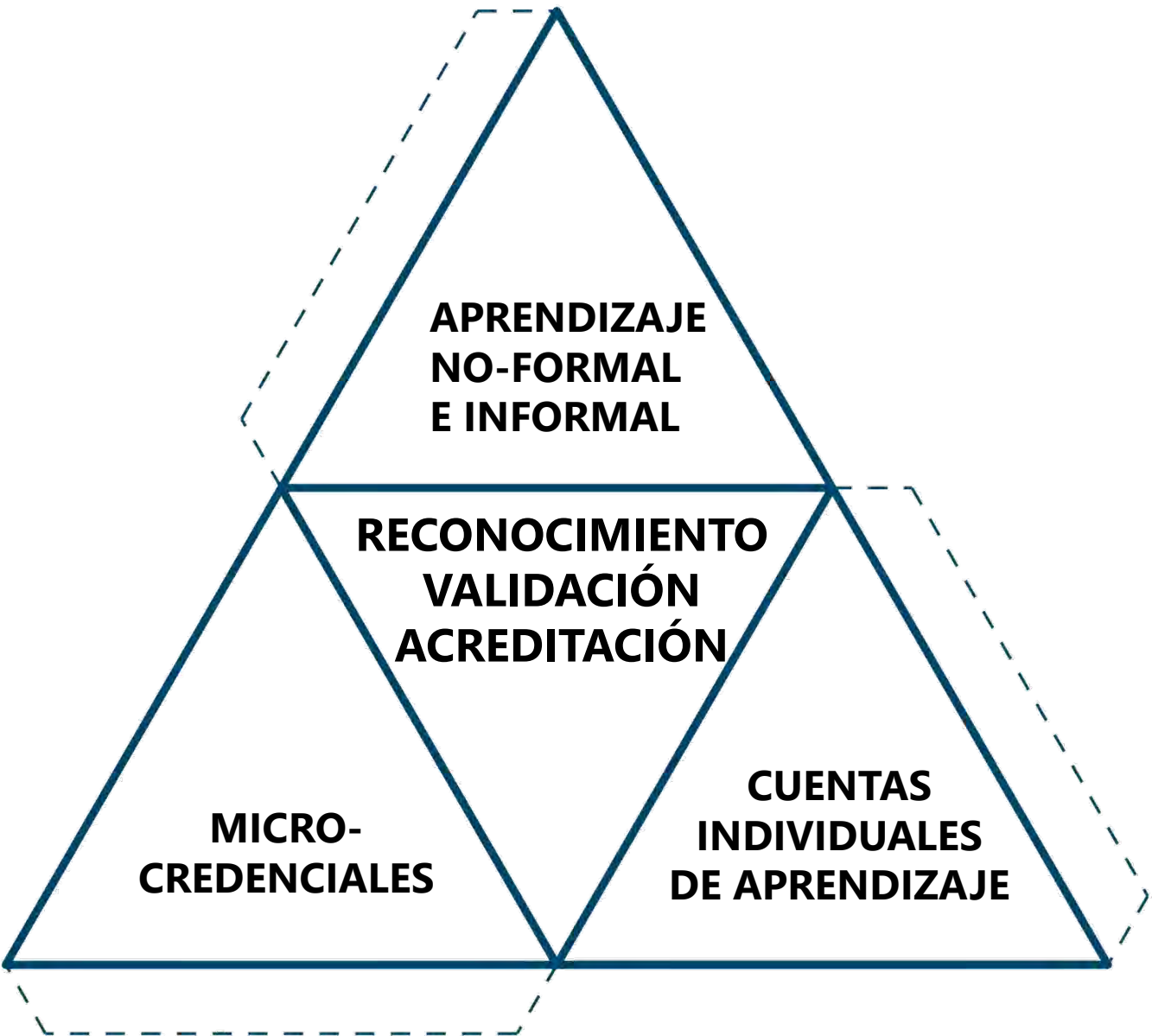
- Orientar es contribuir a que las personas ejerzan:
  - derecho al aprendizaje,
  - derecho a la validación,
  - derecho a decidir,
  - derecho a crecer en libertad.

## 3) Orientamos para construir sociedades más justas

- Cuando olvidamos el talento invisible de millones de personas, no solo perdemos productividad: **perdemos democracia, equidad y cohesión social.**

# Conclusion. Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro





**DESARROLLO DE LA CARRERA**



# European Learning Model (ELM) » EUROPASS



**ESCO** European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations



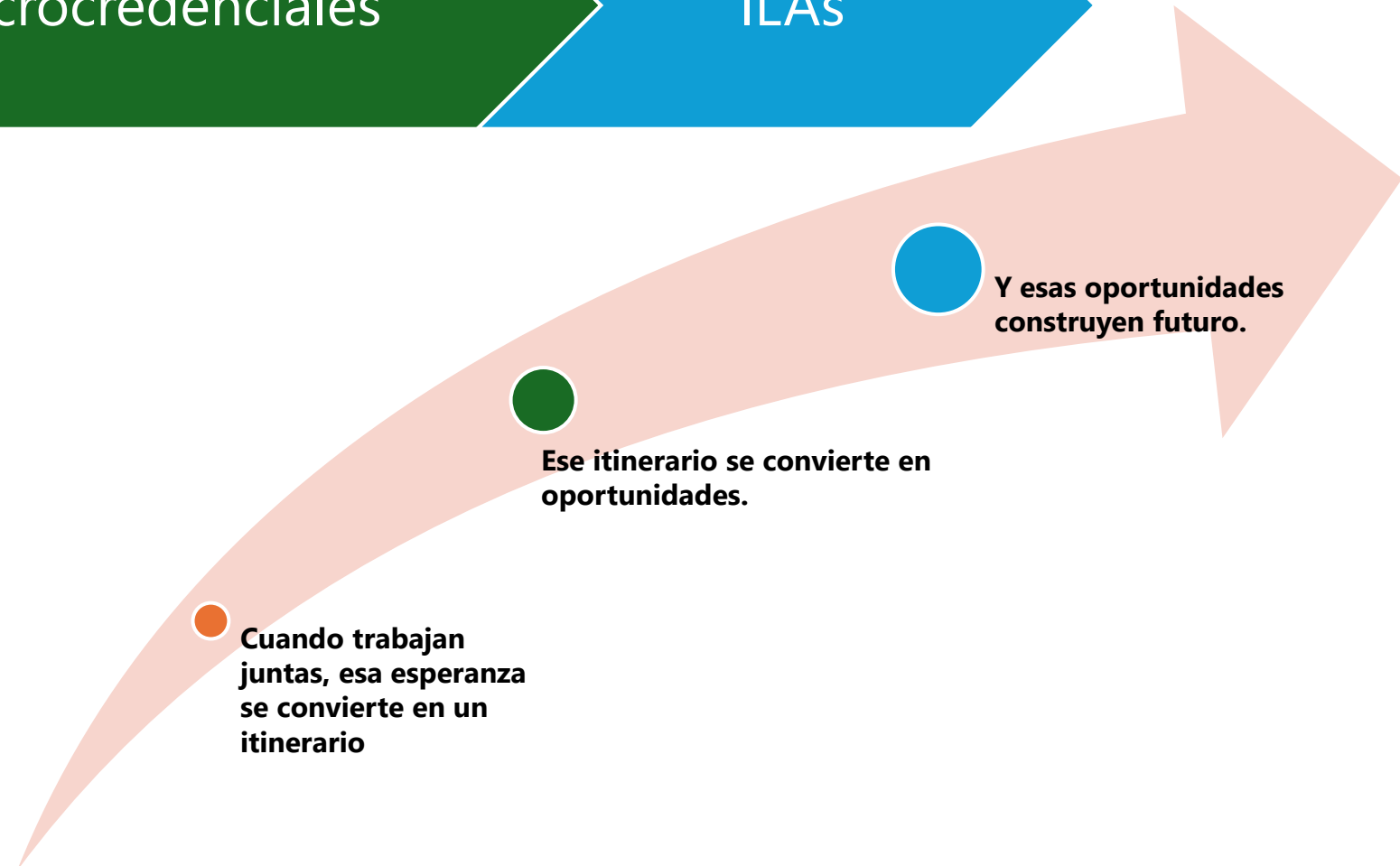
*europass*



# Permítanme cerrar con una reflexión

- Los sistemas cambian con decretos.
- Las personas cambian con conversaciones.
- Y en cada proceso de orientación, portafolio, microcredencial o validación, lo que realmente está ocurriendo es esto: una conversación que permite a alguien entender que sí puede, que sí sabe, que sí vale, que sí tiene futuro.
- Orientar es guiar talento, sí.  
Pero también es **encender esperanza**.

# Reflexión final





**ACREDITA**  
TU EXPERIENCIA LABORAL

Financiado por la Unión Europea NextGenerationEU

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

GOBIERNO DE ARAGON

CONGRESO INTERNACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

PALACIO DE CONGRESOS DE ZARAGOZA  
NOVIEMBRE 25 - 27 / '25

FP!... Formación Profesional

Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón

**Muchas gracias por su atención**

# Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro

Luis Carro, Universidad de Valladolid

[luis.carro@uva.es](mailto:luis.carro@uva.es)

Zaragoza, 27 de noviembre de 2025

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15164790>