



ACREDITA

TU EXPERIENCIA LABORAL

CONGRESO INTERNACIONAL
DE ACREDITACIÓN DE
COMPETENCIAS 2025



**memoria
congreso
ACREDITA** 2025

ACREDITA
TU EXPERIENCIA LABORAL

CONGRESO INTERNACIONAL
DE ACREDITACIÓN DE
COMPETENCIAS 2025

INDICE DE CONTENIDOS

1	3	La agencia de las cualificaciones profesionales de Aragón.
	4	Procedimiento de acreditación de competencias profesionales (PEAC).
	5	¿Cómo lo hago? documentación, inscripción, procedimiento.
2	6	¿Después del PEAC, qué?
	7	Centros gestores.
	8	Puntos de información.
	11	Congreso ACREDITA 2025. Inauguración.
	12	Conferencia Manuel Souto-Otero.
	14	Conferencia Roberto Sanz García.
	16	Mesa 1. El futuro del empleo: Nuevos sectores, nuevas competencias.
	18	Víctor Küppers: Vivir y trabajar con alegría.
	20	Mesa 2. La acreditación de competencias en España.
	22	Conferencia David Bévière.
	24	Ponencias. El marco europeo: Empleo sin fronteras.
	26	Mesa 3. La empresa como gestora de talento: Casos de éxito.
	28	Mesa 4. El papel de los agentes sociales en la acreditación de competencias.
	30	Mesa 5. La acreditación de competencias en Aragón.
3	32	Alfonso Alcántara: Cómo acreditar la motivación en la empresa con rigor y humor en 59 minutos.
	34	Conferencia Jorge Arévalo Turrillas.
	36	Conferencia Luis Carro Sancristóbal.
	38	Ponencias. Del PEAC a otras rutas que impulsan tu carrera.
	40	Conferencia María Palacios Díez.
	42	Enric Company: IM-PARABLES.
	44	Congreso ACREDITA 2025. Clausura.
	45	El equipo: El capital humano detrás de las cualificaciones.
	46	Galería de fotos y vídeo ACREDITA 2025.
	54	Notas de prensa.
	62	Colaboradores.

LA AGENCIA



La Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón se encuentra adscrita a la Dirección General de Planificación, Centros y Formación Profesional del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

La Agencia de las Cualificaciones es el cauce de colaboración y consulta con la Administración General del Estado, para identificar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesionales relacionados con el sistema productivo aragonés y el catálogo modular de formación profesional, así como para el establecimiento de los procedimientos relativos a la acreditación y validación de competencias profesionales.



1 ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL O DE OTRAS VÍAS NO FORMALES O INFORMALES.

2 COLABORACIÓN CON INCUAL EN LA DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE COMPETENCIA.

3 RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES DE CIUDADANOS DE LA UE PARA FACILITAR LA CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE SUS FRONTERAS.

2

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (PEAC)

¿Qué es el Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales?

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales (PEAC) permite obtener una acreditación oficial a aquellas personas que han adquirido sus competencias profesionales mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales, sin contar con un reconocimiento oficial previo.

Si tienes experiencia laboral o formación no formal pero no tienes un título oficial, el procedimiento de acreditación de Competencias te permite conseguir un certificado oficial de lo que sabes hacer.

Este certificado tiene reconocimiento oficial y validez nacional y te permite obtener certificados profesionales y convalidar parte de un ciclo formativo.



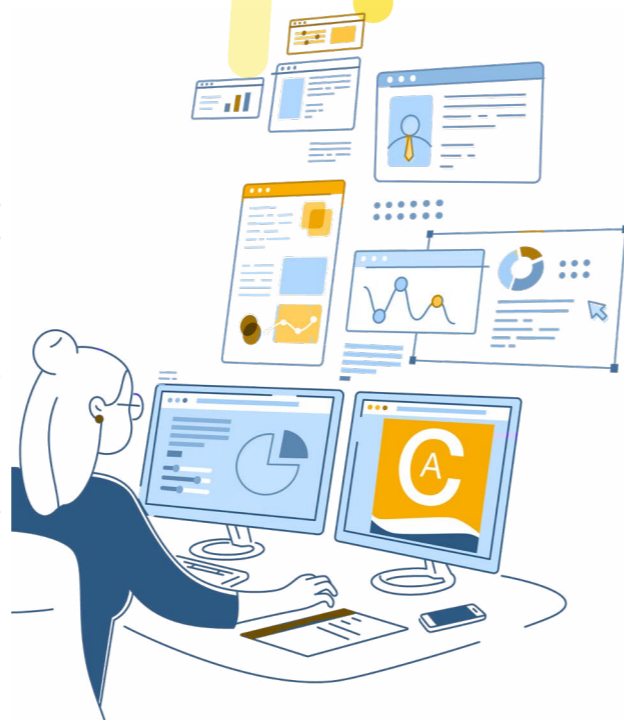
¿Quién puede participar?

Pueden participar las personas que cuenten con experiencia laboral y/o formación no formal o informal relacionada con las competencias profesionales que deseen acreditar.

El procedimiento de acreditación de competencias te permite conseguir un certificado oficial de lo que sabes hacer.

Requisitos:

- Tener nacionalidad española o disponer de permiso de residencia o trabajo.
- Tener 20 años cumplidos (18 años para estándares de nivel I).
- Acreditar experiencia laboral, formación no formal o informal, y/o haber realizado labores de voluntariado relacionadas con las competencias profesionales que se quieren acreditar.



Experiencia laboral

Al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos 15 años (niveles II y III).

Al menos 2 años, con un mínimo de 1.000 horas trabajadas en los últimos 15 años (nivel I).

Formación

Mínimo 300 horas en los últimos 10 años para niveles II y III.

Mínimo 200 horas en los últimos 10 años para nivel I.

Voluntariado

Mínimo 3 años, con al menos 2.000 horas dedicadas en los últimos 15 años (niveles II y III).

Mínimo 2 años, con al menos 1.000 horas dedicadas en los últimos 15 años (nivel I).



¿CÓMO LO HAGO?

DOCUMENTACIÓN
INSCRIPCIÓN
PROCEDIMIENTO

¿Qué documentación hay que aportar?

Todos los documentos justificativos deberán adjuntarse a través de la aplicación informática **SIGPEAC**.

Justificación de la experiencia laboral

Personas asalariadas:

- Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Contratos y/o certificados de empresa.

Personas autónomas:

- Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Descripción de la actividad desarrollada y periodo de tiempo.

Personas Becarias o Voluntarias:

- Certificado de la organización donde consten las actividades realizadas y su duración.
- Justificación de la formación no formal
- Copia del certificado del curso (por ambas caras), donde se especifique el programa detallado y las horas de formación.

¿Cómo inscribirse?

A través de la aplicación informática **SIGPEAC**, completando todos los datos del historial formativo y profesional.

Entrega de la inscripción

- Con firma electrónica: a través del Registro Telemático de la aplicación.
- Sin firma electrónica: imprimir, firmar y presen-

tar la inscripción en una oficina de registro, oficina de correos (por procedimiento administrativo) o en el centro gestor de la convocatoria.

Una vez admitida la solicitud, se deberá confirmar la inscripción a través de **SIGPEAC** y realizar el pago de la tasa de asesoramiento.

¿Cómo se desarrolla el procedimiento?

El procedimiento se desarrolla en varias fases mediante entrevistas personalizadas, que permiten a la persona candidata conocer y demostrar sus competencias profesionales.

1- Asesoramiento

Una persona asesora acompañará y orientará a la persona candidata para aumentar sus posibilidades de superar la fase de evaluación.

Le ayudará a autoevaluar sus competencias, completar su historial personal y/o formativo y presentar las evidencias necesarias.

2- Evaluación

En esta fase se deben demostrar las competencias profesionales para las que se ha solicitado la acreditación. Se llevará a cabo analizando el informe de la persona asesora, la documentación aportada y, si fuera necesario, mediante pruebas de competencia.

3- Acreditación y registro

La Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón expedirá una acreditación por cada estándar de competencia superado y la registrará en el Registro Estatal.

Esta acreditación tiene carácter oficial y validez nacional.



¿DESPUÉS DEL PEAC, QUÉ?

Las acreditaciones obtenidas mediante este procedimiento tienen **carácter oficial, validez nacional y efectos acumulables.**

Además, pueden conducir a la obtención del correspondiente **Título de Formación Profesional o Certificado Profesional.**

Certificado Profesional

Si la persona candidata obtiene la acreditación de todos los estándares de competencia incluidos en un certificado profesional, podrá solicitar su expedición.

Título de Formación Profesional

Si se consiguen todos o algunos de los estándares de competencia incluidos en un título de FP, la persona candidata podrá:

- Matricularse en el ciclo correspondiente, siempre que cumpla los requisitos de acceso.
- Solicitar la convalidación de los módulos profesionales que correspondan con los estándares acreditados.
- Cursar los módulos restantes para completar la titulación.

¿Qué ventajas tiene participar en el PEAC?

- Reconoce profesionalmente tu trayectoria
- Mejora tu empleabilidad
- Facilita la promoción en la empresa
- Facilita la obtención de certificados profesionales y títulos de FP relacionados con la profesión desarrollada.
- Facilita la obtención de un carnet profesional para realizar una actividad regulada.

¿Qué ventajas tiene el PEAC para las empresas?

- Disponer de un equipo cualificado, mejora el proceso de trabajo.
- Conocer mejor cuáles son las competencias profesionales que poseen los trabajadores
- Mejora el compromiso del trabajador con la empresa.
- La cualificación oficial del personal de la empresa puede permitir el acceso a contratos/convenios con las Administraciones Públicas u organismos extranjeros.



CENTROS GESTORES

Son los encargados de revisar la documentación y validar la inscripción si la persona que se ha inscrito cumple con los requisitos de acceso.

En Aragón tenemos 10 centros gestores.



CPIFP «PIRÁMIDE»
Carretera Cuarte S/N,
22004 Huesca.
Tfno: 974 210 102
Email:
jefatura.eac@fppiramide.com
jefatura.iope@fppiramide.com
[/cpifppiramide.com](http://cpifppiramide.com)



CPIFP «SAN LORENZO»
C/ Madrid 2,
22004 Huesca.
Tfno: 974 243 633
Email:
peac@escuelahosteleria.org
iope@escuelahosteleria.org
[/escuelahosteleria.org](http://escuelahosteleria.org)



CPIFP «MONTEARAGÓN»
Ctra. Sariñena km 4,
22071 Huesca.
Tfno.: 974 242 673
Email:
eac@cpifpmontearagon.es
iope@cpifpmontearagon.es
[/cpifpmontearagon.es](http://cpifpmontearagon.es)



«CIFPA» CENTRO DE INNOVACIÓN PARA LA FP DE ARAGÓN
Calle Castillo de Capua 2,
50197 Zaragoza.
Tfno: 876 26 91 71
Email:
eac@cifpa.aragon.es
[/cpifppiramide.com](http://cpifppiramide.com)



CPIFP «CORONA DE ARAGÓN»
C/ Corona de Aragón 35
50009 Zaragoza.
Tfno: 976 467 000
Email:
peac@cpicorona.es
iope@cpicorona.es
[/cpicorona.es](http://cpicorona.es)



CPIFP «MOVERA»
Ctra. Pastriz, km 3,6,
50194 Zaragoza.
Tfno: 976 586 284
Email:
peacmovera@cpifpmovera.es
iope@cpifpmovera.es
[/cpifpmovera.es](http://cpifpmovera.es)



CPIFP «LOS ENLACES»
C/ Jarque de Moncayo 10,
50012 Zaragoza.
Tfno.: 976 300 804
Email:
eac@cpilosenlaces.com
iope@cpilosenlaces.com
[/cpilosenlaces.com](http://cpilosenlaces.com)



CPIFP «BAJO ARAGÓN»
C/ José Pardo Sastrón 1,
44600 Alcañiz (Teruel).
Tfno: 978 831 063
Email:
peac@cpifpbajoaragon.com
iope@cpifpbajoaragon.com
[/cpifpbajoaragon.com](http://cpifpbajoaragon.com)



CPIFP «SAN BLAS»
Ctra. San Blas S/N,
44195 San Blas (Teruel).
Tfno: 978 618 820
Email:
eacsanblas@educa.aragon.es
iope@cpifpsanblas.es
[/cpifpsanblas.es](http://cpifpsanblas.es)



CPIFP «ESCUELA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE TERUEL»
Mariano Muñoz Nogúes, 11.
44001 Teruel.
Tfno.: 978 600 135
Email:
departamentoeac@heteruel.es
departamentiope@heteruel.es
[/heteruel.es](http://heteruel.es)

PUNTOS DE INFORMACIÓN



En Aragón tenemos *más de 90 puntos de información* repartidos por toda la comunidad autónoma.

Estos puntos de información se encargan de:

- + **INFORMAR DEL PROCEDIMIENTO**
- + **AYUDAR EN LA INSCRIPCIÓN Y DURANTE EL PROCEDIMIENTO**
- + **ORIENTAR FINALIZADO EL PROCESO**

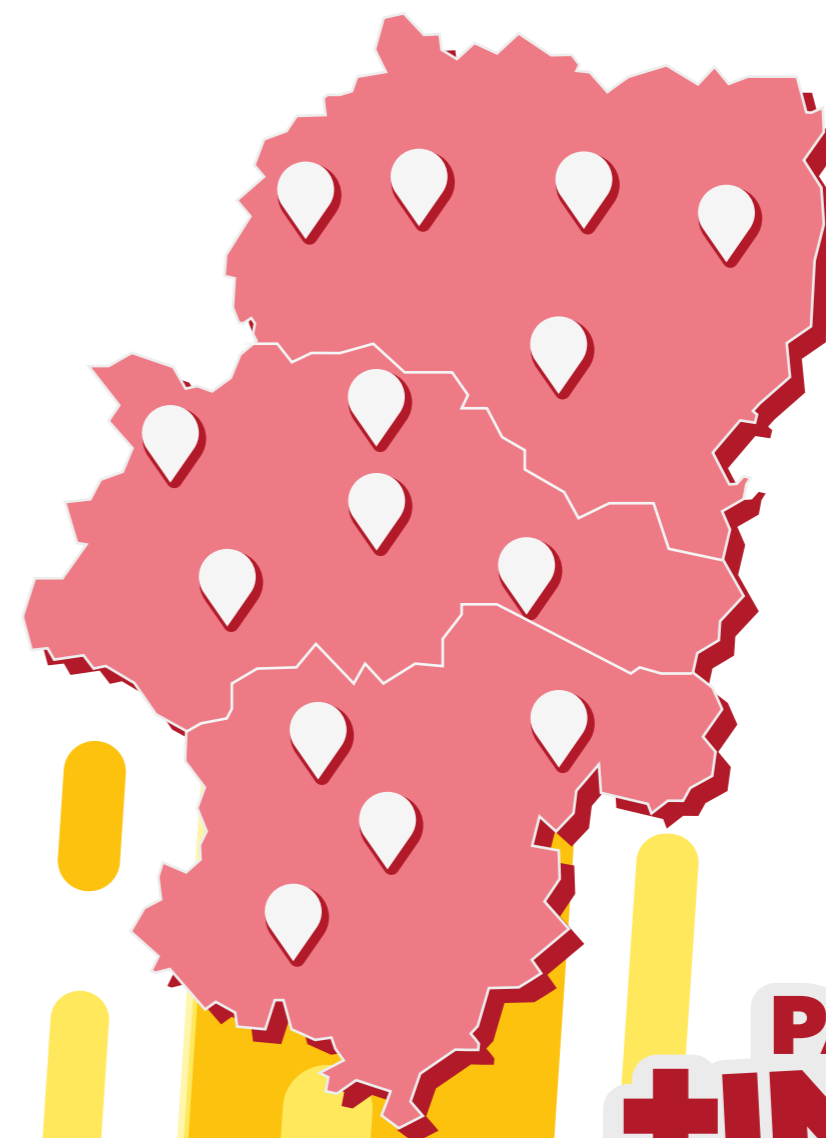
CENTROS PÚBLICOS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CPIFP)

CENTROS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN PARA PERSONAS ADULTAS (CPEPA)

OFICINAS DE EMPLEO DEL INAEM

AGENTES SOCIALES COLABORADORES (CEPYME, UGT, CCOO Y CEOE)

OTRAS ENTIDADES (FUNDACIONES, AGENTES DE EMPLEO LOCAL, ETC.)



PARA **+INFO**
ENVÍA UN **MAIL**
PIDE CITA

Localización de alguno de los puntos de información.

LISTADO COMPLETO DE PUNTOS DE INFORMACIÓN EN ESTE ENLACE

<https://www.peacaragon.es/puntos-de-informacion-del-peac/>

A TU EXPERIENCIA CUENTA

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



LUIS MARIANO
MALLADA BOLEA

Director General de Planificación, Centros y Formación Profesional del Gobierno de Aragón

Destacó “orgullo” de que Zaragoza sea el epicentro europeo de la acreditación de competencias en noviembre de 2025, un hito que sitúa a Aragón en el centro del debate continental sobre talento, formación y futuro laboral.

Mallada contextualizó el congreso en un momento de transformación tecnológica y ecológica sin precedentes, donde la velocidad del cambio supera la capacidad de actualización de los modelos formativos tradicionales. Por ello, defendió que “el valor real de las personas reside tanto en su formación académica como en sus habilidades prácticas, adquiridas a través de la experiencia laboral”.

En su intervención, destacó que la acreditación de competencias es un mecanismo que reconoce lo que las personas saben hacer, independientemente de cómo lo hayan aprendido. Explicó que el congreso permitiría conocer experiencias de distintos países, marcos teóricos y metodológicos, herramientas digitales y sis-

INAUGURACIÓN

La inauguración del congreso corrió a cargo de Luis Mallada, Director General de Planificación, Centros y Formación Profesional del Gobierno de Aragón, quien abrió el encuentro dando la bienvenida a autoridades, docentes, empresas, agentes sociales y representantes internacionales.



temas de evaluación que están transformando este ámbito.

Sin embargo, insistió en que el centro de todo son las personas que han adquirido competencias en múltiples sectores y que sostienen el funcionamiento de la sociedad. La formación profesional, afirmó, actúa como un puente entre ese talento existente y las necesidades del sistema productivo, y la acreditación se convierte en un proceso que “dignifica trayectorias vitales”, muchas veces invisibles o no reconocidas.

Mallada profundizó en el “impacto social de la acreditación”, señalando que mejora la empleabilidad, facilita la obtención de títulos oficiales y, sobre todo, devuelve a muchas personas la confianza y la esperanza en su propio futuro profesional.

Reconoció que el reto es doble: técnico, porque exige sistemas ágiles, modernos y adaptados a sectores emergentes; y humano, porque implica acompañar a

quienes buscan validar su experiencia en un contexto de digitalización, transición ecológica y aparición de nuevas profesiones. Subrayó que el sistema debe ser capaz de responder tanto a las demandas de tecnologías disruptivas como a las necesidades de las profesiones tradicionales que siguen siendo esenciales.

El director general hizo un llamamiento a avanzar juntos, reforzando alianzas internacionales, compartiendo buenas prácticas y consolidando un modelo que reconozca todas las competencias y talentos, sin dejar a nadie atrás. Agradeció la presencia y dedicación de los asistentes, recordando que la acreditación de competencias es “una auténtica política de justicia social, capaz de transformar vidas y fortalecer el tejido productivo”. Concluyó afirmando que este congreso representa una oportunidad para seguir construyendo un sistema más inclusivo, más ágil y más conectado con la realidad de las personas y de las empresas.

VALIDACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL Y APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL



MANUEL SOUTO-OTERO

Catedrático de políticas educativas en la Universidad de Bristol y doctor en políticas sociales por la Universidad de Oxford. Experto en la validación del aprendizaje no formal e informal, colaborador de la Comisión Europea y CEDEFOP.

La ponencia "Validación de la experiencia laboral y aprendizaje no formal e informal", impartida por Manuel Souto-Otero, catedrático de políticas educativas en la Universidad de Bristol y doctor en políticas sociales por la Universidad de Oxford, ofreció una visión amplia y crítica sobre el papel creciente de la validación del aprendizaje no formal e informal en un contexto de transformación social, demográfica y tecnológica. Reconocido experto en este ámbito y colaborador habitual de la Comisión Europea y Cedefop, Souto-Otero subrayó que la mayor parte de lo que aprendemos a lo largo de la vida no procede de entornos formales, aunque estos continúen ocupando una posición jerárquica privilegiada en términos de reconocimiento, visibilidad y credibilidad.

La validación no puede reducirse a la obtención de certificados, sino que debe entenderse como un proceso más amplio que reconoce competencias adquiridas en múltiples contextos: el trabajo, el voluntariado, la vida cotidiana o la migración.

Esta amplitud conceptual implica también desafíos metodológicos, pues medir competencias desarrolladas fuera del aula exige herramientas y criterios más complejos que los utilizados tradicionalmente en la educación formal.



Manuel Souto-Otero durante su intervención.

El ponente cuestionó la tendencia a definir el aprendizaje no formal e informal por contraposición al formal, una distinción que, según señaló, resulta insuficiente y a menudo engañosa.

Souto-Otero identificó diversas barreras que dificultan el avance de la validación. Entre ellas, las barreras temporales, que asocian el aprendizaje a etapas tempranas de la vida; las epistemológicas y metodológicas, derivadas de la dificultad de evaluar competencias heterogéneas; las organizativas, vinculadas a la falta de prioridad institucional o al temor de los empleadores a perder talento; y las barreras de recursos, relacionadas con la financiación y la distribución de costes. A pesar de ello, destacó que la validación genera beneficios significativos: mejora la empleabilidad, fortalece la identidad profesional, facilita la movilidad, permite a las organizaciones identificar talento interno y contribuye a la eficiencia y diversificación del sistema educativo, además de impulsar la inclusión social y el crecimiento económico.

Las tendencias demográficas y laborales refuerzan la urgencia de avanzar en este ámbito. El

envejecimiento de la población exige mecanismos de recualificación para trabajadores que prolongan su vida laboral, mientras que la migración hace imprescindible reconocer competencias que a menudo llegan sin documentación formal. Paralelamente, la rápida evolución del mercado laboral —marcada por la especialización, la aparición de nuevas ocupaciones y el impacto de la inteligencia artificial generativa— demanda sistemas de validación ágiles y capaces de reconocer habilidades emergentes adquiridas fuera de los circuitos educativos tradicionales. En un contexto de precarización laboral, la acreditación se convierte además en una herramienta para visibilizar competencias y mejorar la estabilidad profesional.

El ponente también analizó la relación cambiante entre educación formal y no formal. Aunque se prevé una expansión de la educación postsecundaria, crece el cuestionamiento del valor de la educación superior tradicional, mientras que las empresas priorizan cada vez más la experiencia y las pruebas de competencias. En este escenario, la validación se estructura en

cuatro fases —identificación, documentación, evaluación y certificación— y se perfila como un proceso más amplio que la simple acreditación.

Souto-Otero destacó el potencial transformador de la inteligencia artificial en este campo, desde la orientación personalizada hasta la verificación de resultados o la creación automatizada de portafolios. Sin embargo, insistió en la necesidad de reflexionar críticamente sobre qué se valida y con qué propósito, especialmente ante la proliferación de cualificaciones de valor desigual.

Finalmente, subrayó que las políticas de validación deben ser integrales y sostenidas en el tiempo, con marcos legales claros, financiación estable y una coordinación institucional reforzada. Aunque se ha avanzado en la expresión de cualificaciones como resultados de aprendizaje y en su vinculación con marcos nacionales, persisten retos como mejorar el acceso, ofrecer formación modular complementaria, reconocer adecuadamente las cualificaciones de inmigrantes y recopilar datos centralizados que permitan evaluar el impacto real de los sistemas de validación.

MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA, TENDENCIAS, DESAJUSTES Y COMPETENCIAS



**ROBERTO
SANZ GARCÍA**

Técnico de la Subdirección General de estadística e información SEPE. Observatorio de las ocupaciones.

La conferencia "Mercado de trabajo en España: tendencias, desajustes y competencias", impartida por Roberto Sanz García, técnico de la Subdirección General de Estadística e Información del SEPE y miembro del Observatorio de las Ocupaciones, ofreció una panorámica exhaustiva del funcionamiento del mercado laboral español, sus dinámicas recientes y los retos que afronta en materia de competencias, desajustes y previsión. Desde el inicio, Sanz subrayó que el SEPE no solo gestiona prestaciones, sino que desempeña un papel esencial en el análisis del mercado de trabajo a través del Observatorio, un equipo de entre 50 y 80 profesionales distribuidos por toda España que elaboran informes clave para orientar políticas públicas, acciones formativas y procesos de intermediación laboral.

El ponente destacó la importancia de la información disponible en la web del SEPE, organizada en once grandes categorías que incluyen estudios generales del mercado laboral, análisis específicos para colectivos vulnerables y perfiles de oferta de empleo.

A ello se suman informes de movilidad geográfica y sectorial, estudios de necesidades formativas y análisis de tendencias, todos ellos fundamentales para comprender la evolución del empleo y anticipar cambios. Sanz recordó que, aunque los datos son objetivos, su interpretación siempre implica un componente analítico que requiere prudencia y contexto.

A partir de los principales indicadores laborales —población, actividad, empleo y paro—, el ponente mostró una tendencia positiva en la población activa y ocupada, junto con un descenso del desempleo. Explicó las diferencias entre los datos procedentes de encuestas (EPA) y los registros administrativos del SEPE y la Seguridad Social, y analizó la evolución de los beneficiarios de prestaciones, que continúa disminuyendo. También abordó el aumento de la población inactiva, posiblemente vinculado a los flujos migratorios, y las diferencias territoriales en la evolución de la población activa, con especial crecimiento en Madrid, Cataluña y Baleares.



Roberto Sanz García durante su intervención.

En cuanto a la población ocupada, Sanz profundizó en su distribución por sexos, sectores y tipos de contrato, destacando que España sigue siendo un país eminentemente de servicios, con un 76% de los ocupados en este ámbito. Señaló la persistencia de la brecha de género en el empleo y analizó la evolución de los contratos indefinidos y temporales, así como la importancia del empleo de reposición en un país donde casi dos millones de personas activas superan los 60 años. También explicó el índice de rotación laboral, que refleja la diferencia entre contratos registrados y personas contratadas.

El análisis sectorial permitió identificar los ámbitos con mayor crecimiento en afiliación, especialmente la construcción y los servicios, mientras que la agricultura muestra descensos.

Sanz explicó cómo el Observatorio trabaja con distintos niveles de granularidad —sectores, secciones, divisiones y clases— para detectar tendencias y oportunidades. En este punto, introdujo el uso de inteligencia artificial para realizar previsiones, ya incorporadas en los informes de tendencias y desajustes, con modelos

capaces de anticipar la evolución del empleo y del paro con márgenes de error reducidos.

El ponente profundizó en los desajustes del mercado laboral, analizados mediante encuestas a empresas y expertos sectoriales. Entre las causas más frecuentes para cubrir vacantes mencionó la falta de candidatos, la falta de experiencia, la carencia de competencias técnicas y transversales, y las malas condiciones laborales. Explicó el funcionamiento del índice de disponibilidad de mano de obra, que permite identificar ocupaciones en escasez o exceso, y presentó previsiones a tres años vista que muestran cambios significativos en profesiones como ingenieros de obra civil o técnicos audiovisuales.

Finalmente, Sanz abordó las necesidades formativas detectadas por el SEPE a partir de encuestas a 10.000 empresas, que revelan carencias específicas incluso en perfiles altamente cualificados. Subrayó la importancia del upskilling y el reskilling, así como de una adecuada acreditación de competencias, para mejorar la empleabilidad y ajustar la oferta formativa a las demandas reales del mercado laboral.

11

CATEGORÍAS

**MERCADO DE
TRABAJO ESTATAL**

**MERCADO DE TRABAJO
PROVINCIAL Y MUNICIPAL**

**COLECTIVOS, MERCADO
DE TRABAJO**

TENDENCIAS DEL EMPLEO

**DESAJUSTES
OFERTA-DEMANDA**

**NECESIDADES FORMATIVAS,
DEMANDADAS POR LAS
EMPRESAS**

**PERFILES DE LAS
OFERTAS DE EMPLEO**

**MOVILIDAD GEOGRÁFICA,
SECTORIAL Y OCUPACIONAL**

**OCUPACIONES, DATOS
CLAVE, BRECHA DE GÉNERO**

TITULACIONES

EL FUTURO DEL EMPLEO: NUEVOS SECTORES, NUEVAS COMPETENCIAS

Adriana González Zubiri - Gerente de RRHH, talento y formación de Stellantis

José Manuel Gracia Galán - Jefe de recursos humanos de BSH España

Elsa Jiménez Lorda - Chief corporate officer de Fujikura Automotive Europe

M^a Rosa Gumiel Fraile - Gerente de RRHH de Lamusa y servicios (Concesionario oficial de John Deere)

José Luis Latorre Martínez - Consejero de organización de Integra Tecnología

Carmelo Jiménez Bozal - Jefe del departamento RRHH de FCC medio ambiente. Delegación Aragón, Rioja, Soria

La mesa redonda reunió a seis expertos de sectores industriales y de servicios —Adriana González (Stellantis), José Manuel Gracia (BSH España), Elsa Jiménez (Fujikura Automotive Europe), María Rosa Gumiel (Lamusa Servicios), José Luis Latorre (Integra Tecnología) y Carmelo Jiménez (FCC)— para analizar las competencias clave del empleo en la década actual y los desafíos que afrontan las organizaciones en la captación y desarrollo del talento. El debate partió de un dato del Foro Económico Mundial que estima la creación de 170 millones de empleos en esta década, impulsados por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial, lo que exige perfiles cada vez más versátiles, creativos y capaces de aprender de forma continua.

En la primera ronda, los ponentes coincidieron que las competencias técnicas y transversales deben avanzar de la mano.

Adriana González subrayó la relevancia de la electromecánica, la robótica industrial, la automatización, la visión artificial y el mantenimiento predictivo, junto con habilidades como la resiliencia, la adaptabilidad y el pensamiento crítico.

Las competencias técnicas y transversales deben avanzar de la mano

José Manuel Gracia reforzó esta idea destacando la capacidad analítica, el conocimiento de procesos, la robotización y la inteligencia artificial, además de la gestión de conflictos en el ámbito del servicio al cliente. Elsa Jiménez puso

el foco en la gestión de la incertidumbre, la toma de decisiones con información incompleta y la creatividad, competencias esenciales en un entorno volátil. Desde el sector agroalimentario, María Rosa Gumiel explicó la transición hacia la agricultura 4.0, donde el análisis de datos, el big data y la inteligencia artificial son ya imprescindibles. José Luis Latorre insistió en la importancia de la cultura empresarial, la justicia interna y el propósito como motores del compromiso. Carmelo Jiménez, por su parte, destacó las soft skills: valentía, emprendimiento, capacidad de interlocución, resiliencia y pensamiento autocrítico, reclamando además una mayor adaptación de los programas universitarios a las necesidades reales del mercado.



La segunda parte del debate se centró en cómo las empresas están formando y reteniendo talento. Carmelo Jiménez explicó que FCC apuesta por entornos laborales flexibles, atención a las necesidades individuales y oportunidades de desarrollo internacional. José Luis Latorre defendió modelos organizativos basados en roles, autorresponsabilidad y gestión de la incertidumbre. María Rosa Gumiel detalló programas de formación combinada, certificación de instructores y planes de desarrollo individualizados.

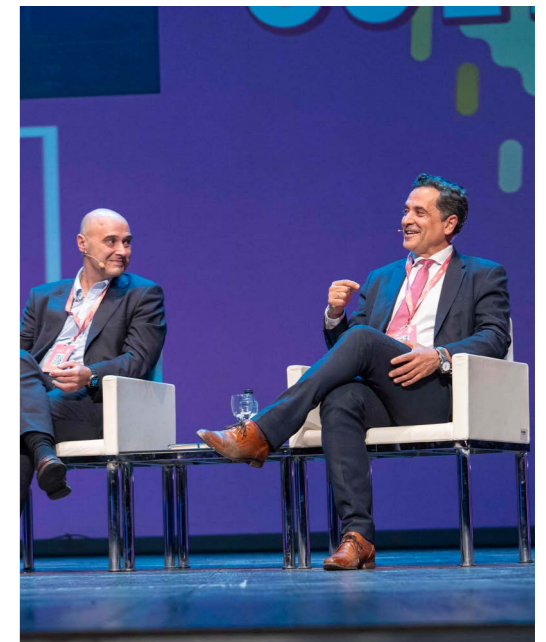
Elsa Jiménez propuso un cambio de paradigma: asumir que los empleados no permanecerán toda la vida en la empresa y construir relaciones win-win que incluyan un buen off-boarding y comunidades de antiguos empleados. José Manuel Gracia destacó la importan-

cia de la cultura corporativa, el liderazgo adecuado y la formación interna personalizada, mientras que Adriana González subrayó la formación continua, la movilidad entre plantas y la apuesta de Stellantis por la formación profesional dual.

En este punto, la intervención de María Rosa Gumiel reforzó la idea de que sectores tradicionales como la agricultura están viviendo una revolución tecnológica. La agricultura de precisión exige perfiles híbridos, capaces de combinar conocimientos técnicos con una gran capacidad de adaptación. Todas las empresas coincidieron en la dificultad para atraer perfiles de nicho, especialmente técnicos reparadores especializados, lo que ha impulsado la colaboración con centros de FP y la creación de programas formativos propios.

Los sectores tradicionales están viviendo una revolución tecnológica.

El debate concluyó con un consenso claro: la inteligencia artificial y la automatización están transformando el empleo, pero el talento humano sigue siendo insustituible. La clave será equilibrar tecnología y personas, fortalecer la colaboración entre empresas y Universidades y apostar por una formación continua que permita a los profesionales evolucionar al ritmo del mercado. Las competencias transversales —comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y aprendizaje permanente— se consolidan, así como el núcleo del empleo del futuro.



Diferentes momentos de la mesa redonda.

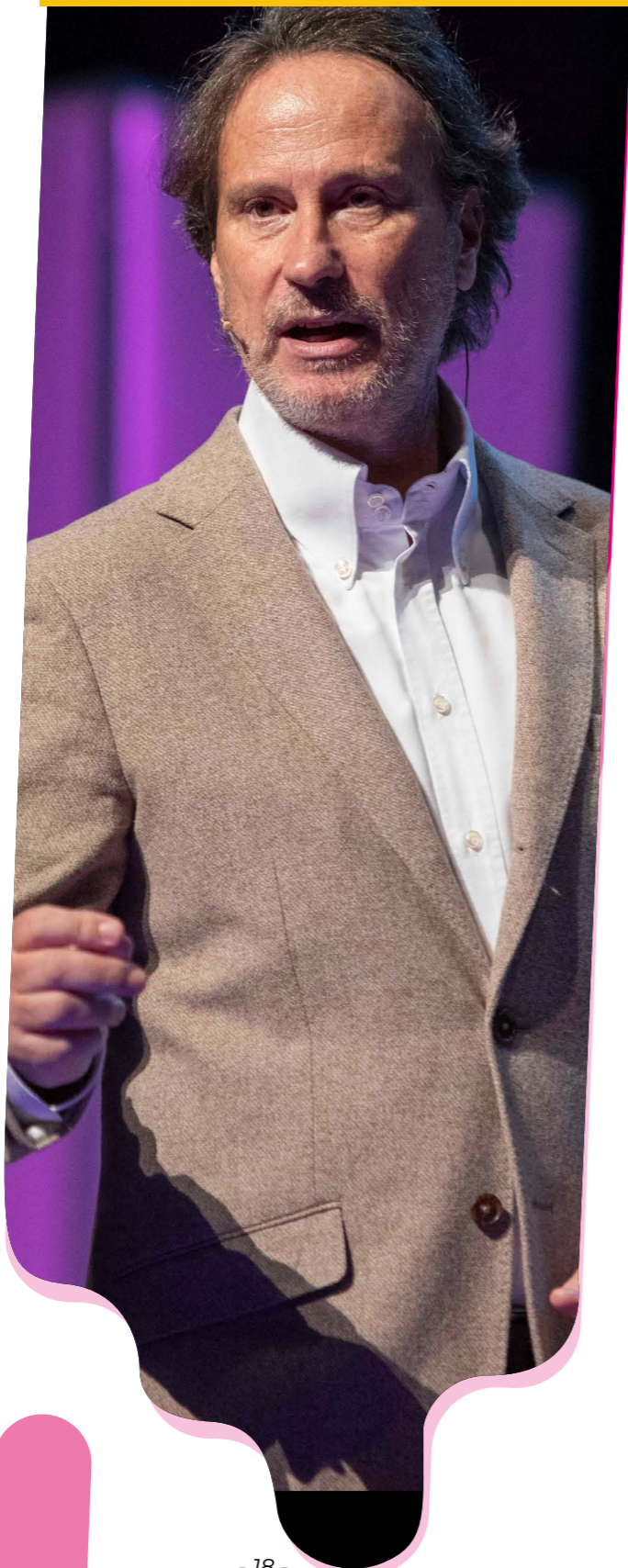
A

ACREDITA
TU EXPERIENCIA LABORAL

VÍCTOR KÜPPERS: "Vivir y trabajar con alegría"

26 | 11 | 25

VÍCTOR KÜPPERS



$$V = (C + H) \times A$$

“El valor de la persona es la suma de conocimiento y habilidad multiplicada por la actitud”

Entre los ponentes más inspiradores del Congreso PEAC 2025 destacó Víctor Küppers, formador, conferenciante y divulgador reconocido por su capacidad para conectar con el público a través de un mensaje tan sencillo como transformador: la importancia de la actitud. Con una trayectoria consolidada en el ámbito del desarrollo personal y la motivación, Küppers ha dedicado su carrera a investigar y transmitir cómo las personas pueden potenciar su bienestar y su rendimiento desde una perspectiva profundamente humana.

En su conferencia “Vivir y trabajar con alegría”, ofreció una reflexión cercana y llena de humor sobre el papel que juega la actitud en la vida cotidiana y en los entornos profesionales. Subrayó que, aunque no siempre podemos controlar lo que nos ocurre, sí podemos decidir cómo afrontarlo. Invitó a los asistentes a recuperar la ilusión, a cuidar las relaciones y a cultivar la gratitud como herramientas esenciales para vivir con más plenitud. Su intervención, dinámica y cargada de ejemplos prácticos y vivencias personales, dejó una huella notable en el auditorio y se convirtió en uno de los momentos más recordados del congreso.



LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS EN ESPAÑA

ARAGÓN - Lourdes Gil Alegría: Directora agencia de las cualificaciones profesionales de Aragón

VALENCIA - Daniel Arias Fernández: Subdirector General de orientación y cualificación profesional. Dirección General de FP y del instituto valenciano de cualificaciones profesionales de la conselleria de educación

PAÍS VASCO - Miguel Ángel Gallego Conde: Director Ejecutivo instituto vasco de aprendizajes futuros en la formación profesional.

CASTILLA LA MANCHA - Marta Roldán Martínez: Directora General de formación profesional ámbito laboral de Castilla La Mancha

MADRID - Miriam González Rogado: Subdirectora General de cualificación y acreditación profesional comunidad de Madrid.

A pesar de las diferencias territoriales, la acreditación es una herramienta estratégica de empleabilidad y reconocimiento de trayectorias profesionales.

Lourdes Gil Alegría, directora de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, abrió el debate destacando el papel pionero de la comunidad de Aragón en la consolidación de un sistema estable y accesible.

Subrayó la importancia de contar con una estructura administrativa especializada, capaz de acompañar al ciudadano desde la información inicial hasta la acreditación final.

Aragón ha apostado por una estrategia de proximidad territorial, reforzando los puntos de atención y la coordinación con los centros de formación profesional, lo que ha permitido aumentar el número de personas acreditadas y mejorar la calidad del proceso.

Desde la Comunidad Valenciana, Daniel Arias Fernández, subdirector general de Orientación y Cualificación Profesional, explicó que su territorio ha integrado la

acreditación dentro de una visión más amplia de orientación profesional a lo largo de la vida.

Destacó la importancia de conectar la acreditación con la planificación de la oferta formativa y con las necesidades reales del tejido productivo valenciano. La comunidad ha impulsado campañas de difusión, alianzas con empresas y una digitalización progresiva de

los procedimientos, con el objetivo de reducir tiempos y facilitar el acceso a colectivos con menor cualificación.

El enfoque del País Vasco, según Miguel Ángel Gallego Conde, director ejecutivo del Instituto Vasco de Aprendizajes Futuros, se caracteriza por su fuerte vinculación con el modelo vasco de Formación Profesional, reconocido internacionalmente.

Gallego defendió una visión sistémica donde la acreditación no es un proceso aislado, sino una pieza integrada en un ecosistema de aprendizaje permanente, innovación y colaboración con empresas. El País Vasco ha desarrollado herramientas avanzadas de diagnóstico competencial y modelos de acompañamiento individualizado que permiten ajustar la acreditación a las necesidades de cada persona y sector.

Porsu parte, Marta Roldán Martínez, directora general de Formación Profesional del Ámbito Laboral de Castilla-La Mancha, destacó el esfuerzo de su comunidad por democratizar el acceso a la acreditación, especialmente en zonas rurales y en sectores con alta demanda de cualificación, como los cuidados, la industria agroalimentaria o la logística. Subrayó la importancia de la colaboración con los servicios públicos de empleo y la necesidad de reforzar la orientación para que más personas conozcan y utilicen este derecho.

“Es vital la colaboración con los servicios públicos de empleo para reforzar el servicio y aumentar el número de personas que acceden a este derecho.”

Finalmente, Miriam González Rogado, subdirectora general de Cualificación y Acreditación Profesional de la Comunidad de Madrid, explicó que su territorio ha apostado por un modelo de gran escala, orientado a gestionar un volumen muy elevado de solicitudes.

Madrid ha desarrollado plataformas digitales, procedimientos simplificados y una red amplia de sedes para atender a la ciudadanía. González insistió en la importancia de la calidad técnica de las evaluaciones y en la necesidad de reforzar la formación de los evaluadores.

A pesar de las diferencias territoriales, la mesa coincidió en varios puntos clave: la acreditación es una herramienta estratégica para mejorar la empleabilidad, responder a las necesidades del mercado laboral y reconocer trayectorias profesionales invisibilizadas.

También compartieron desafíos comunes, como la necesidad de más recursos, la simplificación administrativa, la digitalización y la coordinación entre administraciones. La diversidad de enfoques, lejos de ser un obstáculo, se presentó como una fortaleza que permite adaptar el sistema a la realidad de cada territorio mientras se avanza hacia un objetivo común: construir un modelo de acreditación sólido, accesible y útil para toda la ciudadanía.

RETOS COMUNES

+ RECURSOS
SIMPLICIDAD ADMINISTRATIVA
DIGITALIZACIÓN
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
ADAPTARSE A CADA TERRITORIO

La mesa contó con Eva Sereno como moderadora



¿CÓMO VALIDAN LA EXPERIENCIA FUERA DE ESPAÑA?



DAVID BÉVIÈRE

Directeur de l'emploi et de l'évolution professionnelle.
Pôle formation et emploi – région Nouvelle Aquitaine.

La ponencia de David Bévière, Directeur de l'Emploi et de l'Évolution Professionnelle du Pôle Formation et Emploi de la Région Nouvelle-Aquitaine, ofreció una visión completa y crítica sobre la Validación de los Adquiridos por la Experiencia (VAE) en Francia, así como sobre su implementación específica en la región de Nueva Aquitania.

Desde el inicio, Bévière contextualizó su intervención recordando que esta región, la más extensa del país, presenta fuertes desigualdades territoriales que condicionan el acceso a los servicios públicos, incluida la VAE. Instituida en 2002, la VAE se concibe como un derecho individual que permite transformar la experiencia profesional y vital en una certificación oficial, generalmente un diploma del Ministe-

rio de Educación. Se trata de una tercera vía hacia la cualificación, complementaria a la formación inicial y a la formación continua.

El ponente explicó que la VAE no se limita a la experiencia laboral clásica, sino que también reconoce aprendizajes adquiridos en contextos menos formales, como el compromiso político, sindical o asociativo. El sistema de certificación francés está regulado por France Compétences, organismo responsable de gestionar el Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), que reúne unas 4.400 certificaciones. En este marco, certificar significa reconocer oficialmente que una persona posee las competencias necesarias para ejercer un oficio con autonomía.

La VAE no se limita a la experiencia laboral clásica, sino que también reconoce aprendizajes adquiridos en contextos menos formales, como el compromiso político, sindical o asociativo.

Bévière subrayó que la VAE cumple múltiples finalidades: facilitar la evolución profesional, permitir cambios de carrera, adaptar las competencias de los trabajadores, cualificar a personas desempleadas y optimizar el gasto público en formación. También destacó su dimensión social, ya que ofrece una vía de reconocimiento a quienes abandonaron el sistema educativo sin diploma, valorizando trayectorias vitales y profesionales que a menudo permanecen invisibles.



David Bévière durante su intervención.

El proceso de VAE incluye varias etapas, comenzando por una fase de información esencial para identificar la certificación adecuada.

Las regiones, como Nueva Aquitania, desempeñan un papel clave mediante puntos regionales de consejo, donde profesionales especializados orientan a los candidatos. Una vez elegida la certificación, la persona debe elaborar un dossier justificativo, tarea que puede resultar difícil para quienes tienen limitaciones en lectura o escritura. Posteriormente, un jurado evalúa la solicitud y decide si concede la certificación total o parcial. En Nueva Aquitania, la red de 12 puntos de consejo y 120 profesionales constituye un apoyo fundamental, especialmente para los demandantes de empleo, cuyo acompañamiento financia la región.

A pesar de su potencial, Bévière reconoció que la VAE no ha alcanzado los resultados esperados:

apenas 30.000 validaciones anuales en todo el país. Entre las causas del fracaso mencionó la falta de conocimiento del dispositivo, la complejidad administrativa, los plazos excesivos y el compromiso desigual de los organismos certificadoros. Por ello, desde 2022 se está llevando a cabo una reforma profunda, con el objetivo de alcanzar 100.000 VAE en 2027 y simplificar el sistema. Una de las principales novedades es la creación de France VAE, una plataforma única que centraliza a todos los actores implicados. Asimismo, se ha reforzado el uso del Compte Personnel de Formation (CPF) para financiar los procesos, aunque Bévière señaló que muchas empresas siguen mostrando reticencias por temor a perder talento o tener que renegociar salarios.

El ponente concluyó destacando que sectores como la salud y los servicios sociales dependen especialmente de la VAE para cubrir

La red de 12 puntos de consejo y 120 profesionales constituye un apoyo fundamental, especialmente para los demandantes de empleo, cuyo acompañamiento financia la región.

sus necesidades de cualificación. Sin embargo, la reforma enfrenta dificultades de financiación, debido a la reducción de los créditos del Ministerio de Trabajo. Aunque la VAE encarna una ambición social fuerte y un ideal de reconocimiento del valor de la experiencia, su futuro sigue siendo incierto y dependerá de la capacidad del sistema para simplificarse, financiarse adecuadamente y responder a las necesidades reales de los territorios.

EL MARCO EUROPEO:



PEDRO DÁVILA VALVERDE. Consejero Técnico de apoyo a IMI. Coordinación nacional del sistema de información del mercado Interior (NIMIC).

NATALIA NATASHA ÖSTERMAN. Gerente de la Oficina de Coordinación y Centro de Asistencia para las Cualificaciones Profesionales de Suecia. Coordinadora nacional de las cualificaciones profesionales según la directiva 2005/36/CE. Swedish council for higher education.

DAVID DELGADO MARTÍN. Jefe de Servicio del centro nacional Europass. Unidad de formación profesional.

ELENA FERNÁNDEZ GALÁN. Jefa de Área de programas internacionales. Coordinadora nacional EURES España. Subdirección General de políticas activas de empleo. (SEPE). Ministerio de trabajo y economía social.

SANTIAGO TOBAJAS HERRERA. Jefe de Servicio de directivas Subdirección General de títulos y ordenación universitaria - Ministerio de ciencia, innovación y Universidades.

La sesión reunió cinco intervenciones breves pero complementarias que ofrecieron una visión amplia del reconocimiento de cualificaciones profesionales en Europa, la movilidad laboral y las herramientas que facilitan estos procesos. Cada ponente abordó un eslabón distinto de un mismo sistema: cómo garantizar que las personas puedan trasladar sus competencias entre países, sectores y etapas profesionales.

Santiago Tobajas Herrera, jefe de Servicio de Directivas de la Subdirección General de Títulos y Ordenación Universitaria, abrió el bloque explicando el marco general del reconocimiento de cualificaciones profesionales en Europa. Partió de la Convención de Reconocimiento de Lisboa, que establece principios como la no discriminación y la transparencia, y destacó el papel de France Compétences, el RNCP

y los centros ENIC-NARIC como estructuras que facilitan la equivalencia de títulos. En España, el Real Decreto 889 regula los procedimientos de homologación, equivalencia y convalidación, además de los mecanismos específicos de la Directiva 2005/36/CE. Tobajas subrayó que estos procesos son esenciales para la movilidad académica y profesional, y que la coordinación entre autoridades competentes es clave para garantizar su eficacia.

A continuación, Pedro Dávila Valverde, consejero técnico y coordinador nacional del Sistema de Información del Mercado Interior (NIMIC), presentó el IMI, una herramienta digital de cooperación administrativa que conecta a las autoridades de los Estados miembros. IMI permite intercambiar información de forma segura y multilingüe, gestionar notificaciones, consultar

repositorios y utilizar interfaces públicas como la Tarjeta Profesional Europea. Dávila destacó que España es uno de los países con mejor rendimiento en tiempos de respuesta y calidad de la información, lo que facilita enormemente los procedimientos de reconocimiento profesional y la libre circulación de trabajadores.

La perspectiva internacional llegó de la mano de Natalia Natasha Österman, coordinadora nacional de cualificaciones profesionales en Suecia. Explicó que en su país la mayoría de profesiones reguladas se concentran en salud y educación, sectores con importantes déficits de personal. Los profesionales europeos —jóvenes, altamente cualificados y atraídos por las oportunidades laborales— cubren una parte esencial de estas necesidades. Sin embargo, Österman señaló barreras persistentes como el

idioma, la dificultad para encontrar vivienda y la complejidad de algunos procesos de reconocimiento. Aun así, defendió que el sistema funciona bien y que avanzar hacia soluciones más automáticas y digitales permitirá reforzar la movilidad y la empleabilidad.

El tercer bloque lo presentó David Delgado Martín, jefe de servicio del Centro Nacional Europass. Explicó que Europass es una plataforma europea gratuita que impulsa la transparencia de cualificaciones y la movilidad. Incluye suplementos Europass, el documento de movilidad y un portal digital que permite crear perfiles, currículums, autoevaluar competencias y consultar tendencias laborales en Europa. Con millones de usuarios y presencia en 31 idiomas, Europass se ha convertido en una herramienta clave para estudiantes, trabajadores y empresas.

Finalmente, Elena Fernández Galán, coordinadora nacional de EURES España, presentó esta red europea de empleo que facilita la movilidad laboral justa. EURES ofrece infor-

mación sobre condiciones de vida y trabajo, asesoramiento, intermediación basada en competencias y ayudas económicas a la movilidad. Fernández destacó la complementariedad entre EURES, Europass y la taxonomía ESCO, que proporciona un lenguaje común europeo de competencias y ocupaciones, mejorando la intermediación y la orientación profesional.



Santiago Tobajas Herrera



Pedro Dávila Valverde



Natalia Natasha Österman



David Delgado Martín



Elena Fernández Galán

LA EMPRESA COMO GESTORA DE TALENTO: CASOS DE ÉXITO



AGNÈS HÉLÈNE DEWULF - Vicepresidenta turismo activo en Aragón

MARTA INFANTE AURIA - Directora de recursos humanos Profand Zaragoza

CORONEL FERNANDO DÍAZ GARCÍA - Subdirector general subdirección general de reclutamiento y desarrollo profesional de personal militar y reservistas de especial disponibilidad. Ministerio de defensa

DAVID JULVE VILLALTA - Gerente Clece Aragón

M.ª PILAR ROYO NAYA - Secretaria General instituto aragonés del agua

La mesa redonda "La empresa como gestora de talento: casos de éxito" reunió a representantes de sectores muy diversos -turismo activo, industria alimentaria, defensa, servicios públicos y gestión del agua- para analizar cómo las organizaciones aragonesas están integrando la acreditación de competencias en sus estrategias de desarrollo del talento. Los ponentes fueron Inés Dewulf (Turismo Activo de Aragón), Marta Infante Auría (Profand Zaragoza), el Coronel Fernando Díaz García (Ministerio de Defensa), David Julve Villalta (CLECE Aragón) y M.ª Pilar Royo Naya (Instituto Aragonés del Agua). Todos coincidieron en que la acreditación se ha convertido en una herramienta clave para profesionalizar sectores, mejorar la calidad del empleo y reforzar la competitividad empresarial.

La sesión comenzó con la intervención de Inés Dewulf, quien explicó que Turismo Activo de Aragón agrupa a micro y pequeñas empresas dedicadas al deporte y la aventura, un sector que genera más de 560 millones de euros y 5.000 empleos en la comunidad. La acreditación surge como respuesta a la falta de regulación estatal y a la necesidad de profesionalizar un ámbito que ha crecido rápidamente. Aragón ha sido pionera en regular las titulaciones de montaña y en convocar procesos para guías de aguas bravas, lo que ha impulsado al sector a estandarizar procedimientos, reforzar la seguridad y garantizar la calidad del servicio. Dewulf subrayó que esta profesionalización es esencial para el desarrollo económico de las zonas rurales y para fijar población en el territorio.

Desde el ámbito industrial, Marta Infante Auría presentó el caso de Profand Zaragoza, multinacional del sector pesquero que integra toda la cadena productiva. La acreditación de competencias se ha convertido en un pilar de su estrategia de recursos humanos, especialmente para trabajadores con baja cualificación formal, pero con una amplia experiencia. Infante destacó que el reconocimiento oficial de sus competencias dignifica su trayectoria, mejora su motivación y abre oportunidades de promoción interna. La empresa ha firmado un acuerdo con el Gobierno de Aragón para acreditar a 90 empleados, un paso que consideran estratégico para retener talento y mejorar la productividad.

El coronel Fernando Díaz García, del Ministerio de Defensa, explicó cómo la acreditación es fundamental para el personal militar temporal —tropa y marinería— que debe prepararse para su transición al mercado laboral civil. Defensa ofrece formación, becas y plataformas digitales, pero la acreditación permite convertir esa experiencia en certificados de profesionalidad o en complementos para títulos de FP.

El coronel destacó que este reconocimiento es vital para garantizar una reinserción laboral exitosa y que el Ministerio ha sido pionero en impulsar estos procesos.

En el ámbito de los servicios públicos, David Julve Villalta presentó la experiencia de CLECE Aragón, empresa con 2.500 trabajadores que presta servicios de limpieza, atención domiciliaria, residencias y gestión de emergencias 061 y 112. La acreditación comenzó en los servicios sociales por exigencia normativa, pero se extendió al ámbito de emergencias por demanda de los propios trabajadores.

Julve señaló que el reconocimiento oficial ha mejorado la seguridad, la autoestima y la profesionalización de los equipos, repercutiendo directamente en la calidad del servicio al ciudadano.

Por último, M.ª Pilar Royo Naya, del Instituto Aragonés del Agua,

explicó que la acreditación es esencial para garantizar la calidad del ciclo del agua -abastecimiento, saneamiento y depuración-, un servicio público crítico. Con más de 250 servicios gestionados y una legislación cada vez más exigente, el sector debe profesionalizar a cerca de mil trabajadores antes de 2030. Para ello han impulsado un convenio con el Departamento de Educación y el clúster CINAIE, orientado a la innovación y la cualificación técnica.

La mesa concluyó destacando que la acreditación de competencias beneficia tanto a empresas como a trabajadores:

mejora la motivación, reconoce trayectorias invisibles, facilita la movilidad laboral y contribuye a la profesionalización de sectores estratégicos para Aragón.



La mesa contó con Andrea Ropero como moderadora



DIANA GARCÍA HERNÁNDEZ - Técnico de empleo CCOO Aragón
 EVA URBÓN LADRERO - Técnica de información del procedimiento de acreditación de competencias profesionales de Aragón UGT Aragón
 MÓNICA ORTEGA VILLANUEVA - Área de innovación y competitividad CEOE Aragón

La mesa redonda "El papel de los agentes sociales en la acreditación de competencias" reunió a tres representantes clave del diálogo social en Aragón: Diana García Hernández, técnica de empleo de CCOO Aragón; Eva Urbón Ladrero, técnica de información del Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales de Aragón en UGT Aragón; y Mónica Ortega Villanueva, responsable del Área de Innovación y Competitividad de CEOE Aragón. Sus intervenciones ofrecieron una visión complementaria sobre cómo sindicatos y organizaciones empresariales están contribuyendo a impulsar, difundir y consolidar el sistema de acreditación de competencias en la comunidad.

Los agentes sociales juegan un papel fundamental en la acreditación de competencias impulsan convenios, orientan y ponen a disposición de los trabajadores y empresas los medios que facilitan los procesos.

Diana García Hernández abrió la sesión subrayando la importancia de reconocer el trabajo de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón y la necesidad de visibilizar el papel de los agentes sociales en este proceso. Explicó que la Ley de Formación Profesional de 2022 reconoce explícitamente su función en la promoción del procedimiento y en la elaboración de planes estratégicos destinados a acercarlo a la población activa. Desde CCOO, destacó que el objetivo central es mejorar la cualificación de los trabajadores, reforzar sus condiciones laborales y contribuir a la competitividad del tejido productivo. Para ello, el sindicato trabaja en información, orientación y detección de necesidades, habiendo acompa-

ñado ya a miles de usuarios en Aragón. García insistió en que la acreditación es una herramienta de justicia laboral que permite reconocer trayectorias invisibles y abrir nuevas oportunidades formativas y profesionales.

Por su parte, Eva Urbón Ladrero profundizó en la labor de UGT Aragón dentro del procedimiento. Explicó que la colaboración con el Departamento de Educación se articula mediante convenios que permiten acercar el PEAC a empresas, trabajadores y colectivos vulnerables. Urbón detalló el proceso de asesoramiento individualizado que realizan desde el sindicato, acompañando a las personas desde la primera toma de contacto hasta la recopilación de documentación, la inscripción en la plataforma y la orientación posterior. Subrayó que muchas personas encuentran dificultades tecnológicas o administrativas, por lo que el acompañamiento es esencial para garantizar la igualdad de acceso. También destacó

la importancia de desmentir información errónea difundida por entidades privadas y de orientar a los usuarios hacia itinerarios formativos realistas, ya sea para completar certificados de profesionalidad, obtener titulaciones oficiales o mejorar su empleabilidad. Para UGT, la acreditación es una oportunidad estratégica para dignificar la experiencia laboral y fomentar la formación continua.

La intervención de Mónica Ortega Villanueva, en representación de CEOE Aragón, aportó la perspectiva empresarial. Explicó que la organización trabaja estrechamente con la Agencia y con los departamentos de recursos humanos de numerosas empresas para detectar necesidades de cualificación y promover la participación en el PEAC. Ortega señaló que todavía existe una falta de cultura y conocimiento sobre el procedimiento en muchas compañías, por lo que la labor de sensibilización es fundamental.

“ La acreditación no solo beneficia a los trabajadores, sino que también mejora la competitividad empresarial al profesionalizar sectores complejos y garantizar estándares de calidad. “

Mónica Ortega Villanueva

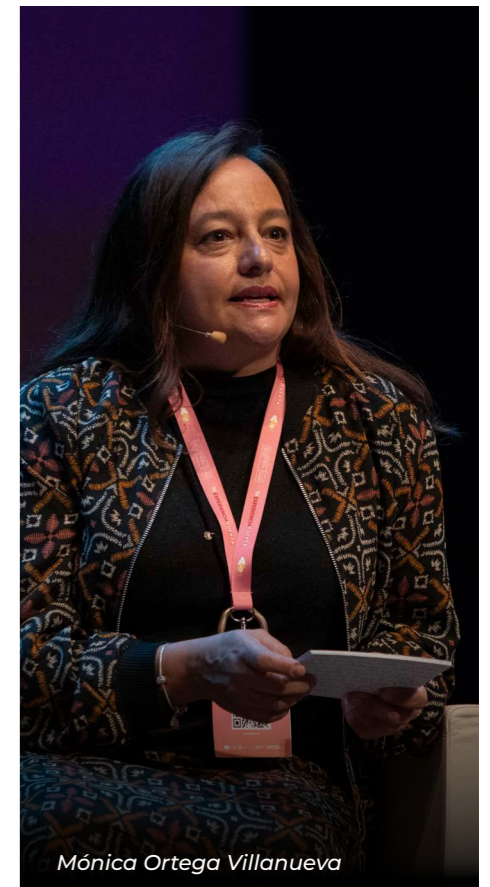
CEOE Aragón participa en jornadas sectoriales, identifica ocupaciones estratégicas y colabora en convenios con sectores como el porcino, el forestal, la industria alimentaria o la imagen personal. Además, subrayó la importancia de incorporar la acreditación en la negociación colectiva para asegurar su reconocimiento en la clasificación profesional.



Diana García Hernández



Eva Urbón Ladrero



Mónica Ortega Villanueva



PUNTOS DE INFORMACIÓN: Pilar Rivera Ortín
Directora CPEPA Casa del canal

CENTROS GESTORES: Sonia Gil Romero
Directora CPIFP Pirámide

ASESORES Y EVALUADORES:

Alfredo García Romana - asesor de la familia de hostelería y turismo

Mirían Maza Mur - Evaluadora de la familia servicios socioculturales y a la comunidad

PERSONAS ACREDITADAS:

Ángeles Terol Tárraga - Acreditada familia de imagen personal

Francisco Miguel García González - Acreditado familia de fabricación mecánica

“El día que recogí mi título sentí que por fin mi vida profesional tenía el valor que siempre había tenido en la práctica”

Francisco Miguel García González
Acreditado (Fabricación Mecánica)

La mesa redonda reunió a representantes de todos los ámbitos implicados en el procedimiento: puntos de información, centros gestores, asesores y evaluadores, así como personas acreditadas que compartieron su experiencia en primera persona. El encuentro permitió mostrar cómo funciona el modelo aragonés, cuáles son sus fortalezas y qué impacto real tiene en la vida profesional y personal de quienes participan en él.

La sesión se abrió con la intervención de Pilar Rivera Ortín, directora y orientadora del CPEPA Casa del Canal. Rivera explicó que los puntos de información son la primera puerta de entrada al procedimiento, un espacio donde muchas personas llegan con dudas, inseguridad o incluso miedo a enfrentarse a trámites que nunca antes habían realizado. Contó que, en ocasiones, quienes acuden al centro lo hacen con la sensación de que “esto no es para mí”, y que su labor consiste precisamente en desmontar esa idea, traduciendo el lenguaje

administrativo a un lenguaje humano y accesible. Relató casos de personas que, tras años trabajando en cuidados o en sectores con alta precariedad, entran al despacho con la autoestima dañada y salen con la convicción de que su experiencia tiene valor. Para Rivera, cada acreditación es también un acto de reparación emocional.

“Nuestro trabajo es traducir la burocracia a un lenguaje humano y acompañar a cada persona hasta que descubre que su experiencia sí tiene valor”

Pilar Rivera Ortín
Punto de información
(CPEPA Casa del Canal)

A continuación, intervino Sonia Gil Romero, directora del CPIFP Pirámide, quien profundizó en el papel de los centros gestores. Gil explicó que estos centros no solo revisan documentación o validan inscrip-

ciones, sino que acompañan a personas que, en muchos casos, llegan con historias de esfuerzo silencioso. Recordó a candidatos que acudían al centro después de jornadas laborales extenuantes, con la ilusión de que por fin alguien reconociera lo que llevaban años demostrando en su trabajo. Subrayó que el PEAC es también un punto de encuentro entre profesorado y sector productivo, una oportunidad para que los docentes escuchen de primera mano las realidades de quienes sostienen los oficios y profesiones que enseñan en las aulas. Para Gil, cada expediente es una historia de vida que merece ser tratada con rigor, pero también con sensibilidad.

“Muchos candidatos no saben poner en palabras lo que llevan años haciendo; el asesoramiento les ayuda a reconocerse a sí mismos”

Alfredo García Romana
Asesor (Hostelería y Turismo)

El turno pasó después a los profesionales encargados de asesorar y evaluar a los candidatos. Alfredo García Romana, asesor de la familia de Hostelería y Turismo, explicó que su labor consiste en ayudar a los participantes a identificar sus competencias y organizar sus evidencias. Destacó que muchos candidatos llegan con la sensación de que “no saben explicarse”, y que el asesoramiento se convierte en un proceso de escucha activa que les ayuda a poner palabras a lo que llevan años haciendo con profesionalidad.

“Cada expediente es una historia de vida: nuestro deber es gestionarlo con rigor, pero también con sensibilidad”

Sonia Gil Romero
Centro gestor (CPIFP Pirámide)

La evaluadora Mirían Maza Mur, con una década de experiencia en la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, ofreció una descripción detallada del proceso de evaluación. Maza explicó que detrás de cada entrevista hay una historia personal que se intuye en los documentos: mujeres que han cuidado durante años a personas dependientes, trabajadoras que han sostenido hogares ajenos mientras luchaban por sacar adelante el propio, personas migrantes que han tenido que empezar de cero. Contó que muchas candidatas llegan nerviosas, temiendo “no estar a la altura”, y que su labor consiste en generar un clima de confianza que les permita mostrar lo que realmente saben hacer. Recordó momentos en los que, tras una prueba práctica, una candidata rompía a llorar al comprobar que su trabajo, ese que nunca había sido reconocido, por fin tenía un valor oficial. Para Maza, la evaluación es un proceso técnico, sí, pero también profundamente humano.

La mesa se enriqueció con los testimonios de dos personas acreditadas, cuyas historias aportaron una dimensión emocional especialmente significativa.

Ángeles Terol Tárraga, acreditada en la familia de Imagen Personal, relató cómo comenzó en la peluquería con solo 13 años, lavando cabezas en un pequeño salón donde descubrió que aquel oficio era, en realidad, una vocación. Contó que durante años trabajó sin descanso, aprendiendo de maestras y compañeros, formándose por su cuenta y creciendo profesionalmente sin que nadie le pidiera un título, porque su trabajo hablaba por ella.

“El PEAC me permitió demostrar que todo lo que había aprendido desde los 13 años tenía un reconocimiento real”

Ángeles Terol Tárraga
Acreditada (Imagen Personal)

Sin embargo, cuando quiso avanzar hacia la docencia, se encontró con un muro administrativo que solo podía superar acreditando sus competencias. Ángeles explicó que el PEAC fue para ella un proceso de validación profesional, pero también personal: “Por primera vez sentí que todo lo que había hecho desde los 13 años tenía un reconocimiento real”. Gracias al procedimiento pudo convalidar gran parte del Grado Superior en Estilismo y Dirección de Peluquería y completar únicamente los módulos necesarios. Hoy, gracias a ese camino, ejerce en el ámbito educativo, cumpliendo un sueño que llevaba años posponiendo.

El segundo testimonio fue el de Francisco Miguel García González, acreditado en la familia de Fabricación Mecánica. Su historia comenzó en 1990, cuando obtuvo la EGB por libre y empezó a trabajar como soldador con su tío. Durante más de 25 años acumuló experiencia en un oficio duro, exigente y físicamente agotador, sin ser plenamente consciente de que la falta de titulación podía cerrarle puertas. Todo cambió el día en que superó un proceso de selección, pero no pudo acceder al puesto porque no tenía el título requerido. Francisco relató que aquel momento fue un golpe emocional: “Sentí que todo lo que había trabajado no valía nada porque no tenía un papel que lo demostrara”. Gracias

a la orientación de UGT conoció el PEAC y acreditó todas las unidades de competencia del título de Técnico en Soldadura y Calderería. Paralelamente, completó la ESO en un centro de adultos, CPEPA Casa del Cana y finalizó el ciclo formativo en el IES Miralbuena. Contó que el día que recogió su título oficial fue uno de los más importantes de su vida, porque simbolizaba no solo un logro académico, sino el reconocimiento de toda una trayectoria.

“La evaluación no es solo técnica: es un proceso humano donde muchas personas descubren, por primera vez, que su trabajo importa”

Mirían Maza Mur
Evaluadora (Servicios Socioculturales y a la Comunidad)

El debate concluyó resaltando que el modelo aragonés funciona gracias a la colaboración estrecha entre todos los actores implicados. Los puntos de información acercan el procedimiento a la ciudadanía, los centros gestores garantizan su calidad, los asesores y evaluadores acompañan y valoran con rigor y sensibilidad, y las personas acreditadas demuestran el impacto real del PEAC en la mejora de la empleabilidad, la autoestima y el reconocimiento profesional. La mesa evidenció que la acreditación de competencias es un proceso transformador que dignifica trayectorias, abre oportunidades y fortalece la conexión entre formación y empleo en Aragón.





ALFONSO ALCÁNTARA : “Cómo ‘acreditar’ la motivación en la empresa con rigor y humor en 59 minutos”

27 | 11 | 25

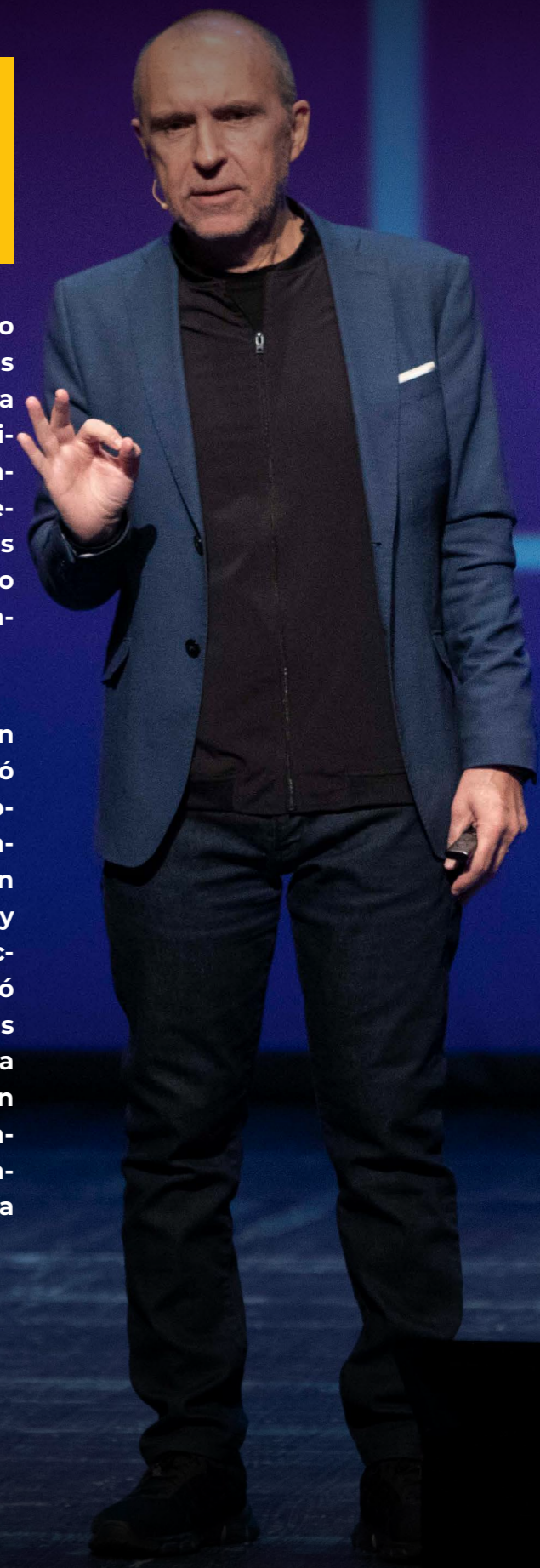
ALFONSO ALCÁNTARA



“Marca es lo que quieres vender; reputación es lo que te compran; profesionalidad, lo que demuestras”

Alfonso Alcántara, conocido profesionalmente como @Yoriento, aportó al Congreso PEAC 2025 una de las intervenciones más dinámicas y estimulantes de esta edición. Psicólogo, consultor y divulgador especializado en desarrollo profesional, liderazgo y empleabilidad, Alcántara se ha consolidado como una referencia en el ámbito de la motivación aplicada a las organizaciones, combinando siempre el rigor técnico con un estilo comunicativo cercano, ágil y profundamente humorístico.

En su conferencia “Cómo ‘acreditar’ la motivación en la empresa con rigor y humor en 59 minutos”, ofreció una mirada práctica y desmitificadora sobre los procesos motivacionales en los equipos. Defendió la importancia de medir, evaluar y trabajar la motivación con criterios profesionales, alejándose de tópicos y recetas simplistas. A través de ejemplos reales, anécdotas y su característico sentido del humor, mostró cómo las empresas pueden fomentar entornos más productivos y saludables, donde la motivación no sea un eslogan, sino una competencia gestionada con método y coherencia. Su intervención generó un ambiente participativo y dejó a los asistentes con herramientas concretas para trasladar estas ideas a su día a día laboral.



Alfonso Alcántara.

HACIA UN NUEVO PARADIGMA PROFESIONAL



JORGE
ARÉVALO TURRILLAS

Experto en formación profesional

La ponencia "Hacia un nuevo paradigma profesional", presentada por Jorge Arévalo, experto en Formación Profesional, ofreció una reflexión profunda sobre los cambios acelerados que están transformando el mundo y la necesidad urgente de preparar a las personas para un futuro marcado por la tecnología, la competencia global y la reinención continua. Arévalo comenzó subrayando que vivimos un momento histórico en el que la humanidad afronta una transformación más intensa que cualquier revolución industrial previa. La combinación de inteligencia artificial, sistemas inteligentes, realidad virtual, realidad mixta y automatización está configurando un escenario en el que el ser humano trabajará con una "inteligencia paralela", lo que exige nuevas capacidades y una mentalidad abierta al cambio.

El ponente situó este proceso en un contexto geopolítico complejo. Explicó que el mundo avanza hacia un nuevo orden global en el que China y Estados Unidos compiten por el liderazgo tecnológico y económico, mientras Europa pierde posiciones y se ve obligada a destinar enormes recursos a defensa y compromisos internacionales.

"Vivimos un momento histórico en el que la humanidad afronta una transformación más intensa que cualquier revolución industrial previa"

En este escenario, insistió en que la competitividad europea dependerá de su capacidad para

formar talento, innovar y adaptarse a un entorno en el que los BRICS ganan influencia y países como Etiopía se incorporan a estos bloques para mejorar su posición tecnológica.

Arévalo dedicó una parte importante de su intervención a analizar el impacto de la tecnología en el empleo. Señaló que sectores como la automoción ya están experimentando una competencia feroz por parte de fabricantes chinos capaces de producir vehículos más baratos, lo que podría provocar pérdidas masivas de empleo en Europa. También mencionó la expansión de la robótica y la inteligencia artificial, con ejemplos como plantas capaces de fabricar 100.000 robots al año o el 'agent hospital' chino, donde diagnósticos y tratamientos son realizados por IA con un 93% de acierto.



Jorge Arévalo en un momento de la conferencia

Para Arévalo, estos avances obligan a repensar el papel del trabajador, que deberá aprender a dirigir robots, interpretar datos y convivir con sistemas inteligentes.

El experto insistió en que la tecnología está reescribiendo todas las profesiones. Desde la publicidad hasta la ingeniería, pasando por la arquitectura o el ámbito jurídico, los profesionales deberán trabajar en tres dimensiones, utilizar herramientas avanzadas y desarrollar nuevas competencias. En este contexto, el profesorado también debe evolucionar, creando entornos de aprendizaje interactivos y digitales que permitan a los estudiantes experimentar, colaborar y desarrollar pensamiento crítico. Arévalo destacó ejemplos de aulas con paredes digitales, mesas interactivas y avatares que acompañan el aprendizaje.

Uno de los conceptos centrales de la ponencia fue el nuevo paradigma profesional, sustentado en un triángulo vital: tecnología, trabajo y aprendizaje continuo. Arévalo defendió que la quinta revolución industrial no consiste solo en automatizar, sino en integrar al ser humano en el corazón de la tecnología. Para ello, es imprescindible aprender, desaprender y reaprender de forma constante, ya que el conocimiento se vuelve obsoleto con rapidez. Diferenció entre ventaja comparativa y ventaja competitiva, subrayando que esta última solo se logra cuando una persona o empresa ofrece algo mejor que los demás.

El ponente también abordó la necesidad de reformar los sistemas educativos, especialmente el bachillerato, que a su juicio está excesivamente orientado a las pruebas de acceso a la Universidad. Propuso centros educativos más flexibles, dinámicos y conectados con la realidad, capaces de impulsar al alumnado

hacia la creatividad, la iniciativa y el emprendimiento. En este marco, defendió un humanismo renovado que sitúe la ética, los valores y el sentido crítico en el centro de la formación, recordando que la inteligencia humana debe dirigir a la artificial.

La quinta revolución industrial no consiste solo en automatizar, sino en integrar al ser humano en el corazón de la tecnología. Para ello, es imprescindible aprender, desaprender y reaprender de forma constante

CÓMO GUIAR EL TALENTO HACIA EL FUTURO



LUIS CARRO SANCRISTÓBAL

Director de Observal (Observatorio de la validación de las competencias profesionales). Profesor de la Universidad de Valladolid. Titular del área de métodos de investigación y diagnóstico en educación.

La ponencia "Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro", presentada por Luis Carro San Cristóbal, director de Observal y profesor de la Universidad de Valladolid, ofreció una reflexión profunda sobre el papel estratégico de la orientación en un contexto de transformación acelerada del empleo, la formación y las competencias profesionales.

Desde su experiencia en el Observatorio de la Validación de Competencias, subrayó que la orientación debe estar vinculada a los procesos de acreditación, ya que permiten reconocer aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida y convertirlos en oportunidades de desarrollo. Destacó que la validación de competencias no puede entenderse sin un

acompañamiento adecuado, capaz de guiar a las personas en la identificación de sus fortalezas, en la toma de decisiones formativas y en la construcción de itinerarios flexibles que respondan a sus necesidades y a las demandas del mercado laboral. En este sentido, defendió que la orientación es un puente entre la experiencia acumulada y las nuevas posibilidades de cualificación.

Carro insistió en que vivimos un momento en el que la incertidumbre es estructural y en el que las profesiones se transforman a gran velocidad. Por ello, la orientación debe adoptar un enfoque continuo, no limitado a momentos puntuales de la vida académica o laboral. Explicó que el talento se desarrolla cuando existe un acompañamiento que ayuda a interpretar los cambios,

Carro situó la orientación como un elemento central para acompañar a las personas en un mundo donde los cambios tecnológicos, económicos y sociales obligan a repensar las trayectorias vitales y profesionales.

Según explicó, orientar no consiste únicamente en informar, sino en ayudar a cada individuo a comprender quién es, qué sabe hacer y hacia dónde puede crecer.



Luis Carro durante su intervención.

a anticiparse a ellos y a adquirir las competencias necesarias para afrontarlos. La clave, según señaló, es promover una cultura del aprendizaje permanente que permita a las personas adaptarse, reinventarse y crecer en entornos cambiantes.

El ponente también destacó la importancia de la dimensión humana de la orientación. Más allá de los diagnósticos técnicos o de las herramientas digitales, recordó que orientar implica escuchar, comprender y generar confianza. Subrayó que muchas personas llegan a los procesos de acreditación con dudas, inseguridades o trayectorias fragmentadas, y que la orientación tiene la capacidad de empoderarlas, ayudarlas a reconocer su propio valor y a visualizar un futuro posible. En este sentido, defendió que la orientación es un acto profundamente educativo y social.

Asimismo, Carro abordó el papel de las instituciones y de los profesionales de la orientación en la construcción de un sistema más accesible, inclusivo y eficaz.

Coordinación entre administraciones, centros educativos, servicios de empleo y agentes sociales para garantizar que la información llegue a todos los colectivos, especialmente a aquellos con mayores dificultades.

También insistió en la importancia de dotar al sistema de recursos suficientes y de formar a orientadores capaces de trabajar en entornos complejos y multidisciplinares.

La ponencia concluyó con una llamada a entender la orientación como una herramienta para el crecimiento personal, profesional y social. Para Luis Carro San Cristóbal, guiar el talento hacia el futuro significa acompañar a las personas en la construcción de proyectos vitales con sentido, ayudarlas a navegar en un mundo incierto y ofrecerles las claves para transformar su experiencia en oportunidades reales.



DEL PEAC A OTRAS RUTAS QUE



ÁNGEL GUTIÉRREZ DÍEZ - Jefe de Servicio de formación. Instituto aragonés de empleo.
MARÍA PILAR RIVERO GRACIA - Directora de secretariado de innovación docente y calidad de la Universidad de Zaragoza. Reconocimiento de créditos entre estudios de formación profesional y estudios universitarios en la Universidad de Zaragoza.
BERTA MUNÁRRIZ CARDIEL - Responsable de Sección de planificación académica de la Universidad San Jorge.
BELÉN DIESTE GRACIA - Directora del Diploma de extensión universitaria en formación pedagógica y didáctica para profesorado. Especialista en sectores singulares de formación profesional de la facultad de educación (Unizar).

Las ponencias cortas reunidas bajo el título "Del PEAC a otras rutas que impulsan tu carrera" ofrecieron una visión complementaria sobre cómo la acreditación de competencias se conecta con otras vías de formación, especialización y progreso académico y profesional en Aragón. Cada intervención mostró un tramo distinto del itinerario que puede recorrer una persona una vez obtiene su acreditación, desde la formación para el empleo hasta la Universidad y la capacitación docente.

La sesión comenzó con Ángel Gutiérrez Díez, jefe de Servicio de Formación del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), quien explicó el papel central que desempeña el organismo en la formación vinculada al empleo y en la continuidad formativa tras el PEAC. Gutiérrez detalló la amplia oferta de programas acreditados y no acreditados que el INAEM pone a disposición de personas desempleadas y trabajadoras, subrayando que la acreditación

de competencias no es un punto final, sino un punto de partida para acceder a certificados profesionales, especialidades formativas, programas duales y acciones de recualificación. Insistió en que la formación permanente es clave para afrontar un mercado laboral en transformación y que el INAEM actúa como puente entre la acreditación y la empleabilidad real.

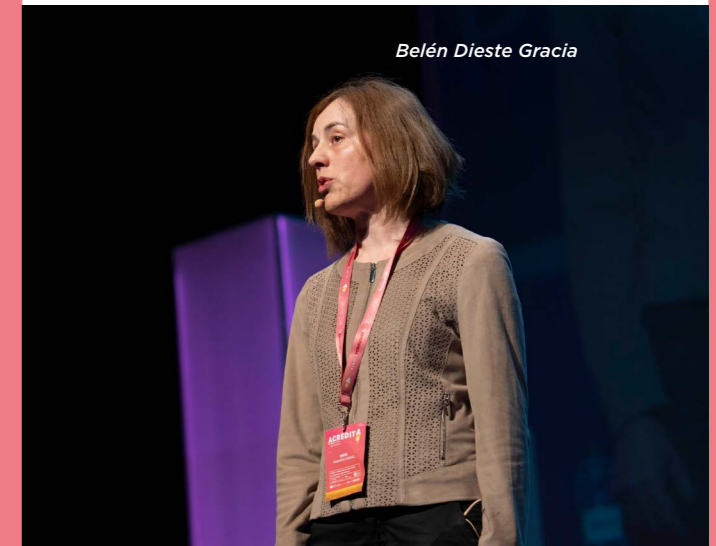
A continuación, intervino María Pilar Rivero Gracia, directora de Secretariado de Innovación Docente y Calidad de la Universidad de Zaragoza, quien presentó el sistema de reconocimiento de créditos entre estudios de Formación Profesional y estudios universitarios. Rivero explicó que UNIZAR mantiene desde hace años un convenio con el Gobierno de Aragón que permite reconocer entre un 15% y un 25% de los créditos de un grado universitario a quienes provienen de ciclos formativos de grado superior. Subrayó que este reconocimiento se basa en competencias

y resultados de aprendizaje, lo que facilita transiciones académicas más fluidas y prestigia la FP como vía sólida hacia la Universidad. También destacó la importancia de las micro-credenciales, la formación para el empleo y el sello de competencias transversales de UNIZAR, que refuerzan la competitividad del alumnado en un contexto profesional exigente.

La tercera intervención corrió a cargo de Berta Munárriz Cardiel, responsable de la Sección de Planificación Académica de la Universidad San Jorge. Munárriz profundizó en cómo esta Universidad privada ha consolidado un sistema transparente y estable de reconocimientos para estudiantes procedentes de FP, especialmente en titulaciones de ciencias de la salud, deporte, ingeniería y diseño. Presentó datos que muestran que el alumnado de FP no solo se integra con éxito en los grados, sino que a menudo obtiene mejores resultados académicos gracias a su madu-

rez, experiencia práctica y capacidad de trabajo. También compartió casos de éxito que ilustran cómo la combinación de FP y estudios universitarios genera perfiles altamente empleables y preparados para la innovación.

Cerró el bloque Belén Dieste Gracia, directora del Diploma de Extensión Universitaria en Formación Pedagógica y Didáctica para Profesorado Especialista en Sectores Singulares de FP de la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza. Dieste explicó que, una vez acreditadas sus competencias, muchas personas optan por convertirse en docentes de Formación Profesional, especialmente en especialidades técnicas donde se requiere experiencia profesional demostrada. El diploma ofrece la formación pedagógica necesaria para ejercer como profesorado especialista, abriendo una vía profesional muy demandada y alineada con la necesidad creciente de docentes cualificados en FP. Subrayó que esta opción no solo impulsa la carrera de los profesionales, sino que también enriquece el sistema educativo con perfiles expertos en sectores productivos reales.



A TU EXPERIENCIA CUENTA

En conjunto, las ponencias mostraron que el **PEAC** no es un destino, sino un punto de partida hacia múltiples rutas de crecimiento: formación para el empleo, continuidad académica en la Universidad, especialización técnica o incluso docencia.

UNIÓN DE COMPETENCIAS Y LA EUROPA DEL TALENTO



MARÍA PALACIOS DÍEZ

Directora de la delegación del gobierno de Aragón ante la Unión Europea.

La ponencia presentada por María Palacios, directora de la Delegación del Gobierno de Aragón ante la Unión Europea, ofreció una visión clara y directa sobre cómo las decisiones europeas influyen en el presente y el futuro de Aragón, y por qué la Unión de Competencias se ha convertido en una prioridad estratégica para las instituciones comunitarias.

Palacios comenzó explicando que su labor en Bruselas consiste en asegurar que Europa tenga en cuenta a Aragón, siguiendo, influyendo y anticipando todo aquello que pueda afectar a la comunidad en ámbitos tan diversos como energía, agua, transportes, fondos europeos, industria, investigación, defensa, competencias y formación. Subrayó que lo que iba a expo-

ner no era teoría, sino la realidad que se vive en las instituciones europeas y que pronto tendrá impacto directo en España y en Aragón.

Para contextualizar su intervención, María Palacios ofreció un breve "minicurso" sobre el funcionamiento de la Unión Europea, comparándola con una comunidad de vecinos formada por 27 Estados. Explicó que la Comisión Europea actúa como administradora que propone leyes, mientras que el Parlamento Europeo y el Consejo —los gobiernos nacionales— deben ponerse de acuerdo para aprobarlas. Recordó también la importancia del Comité de las Regiones, donde Aragón está representado, y destacó que más del 60% de las leyes españolas derivan de regla-

mentos y directivas europeas, lo que demuestra la relevancia de participar activamente en Bruselas.

El núcleo de su intervención se centró en la Unión de Competencias, una iniciativa europea que está a punto de convertirse en reglamento y que contará con financiación específica.

Para ilustrar su necesidad, Palacios presentó tres historias: Ana, trabajadora de hostelería sin acreditación; Ahmed, ingeniero inmigrante con dificultades para homologar su título; y Marta, joven sin bachillerato, pero con talento y experiencia. Estas figuras



María Palacios durante su intervención.

representan a los llamados "talentos invisibles", personas que poseen competencias reales pero que no encajan en un sistema rígido de reconocimiento. Europa, afirmó, ha tomado conciencia de este problema y está construyendo una red que permita que las habilidades tengan valor, sean reconocidas en cualquier país y faciliten el aprendizaje continuo y la recualificación.

María Palacios insistió en que la Unión de Competencias no es una idea teórica, sino una decisión estratégica respaldada por las tres instituciones europeas. Europa afronta retos enormes —transición verde, transición digital, reindustrialización y autonomía estratégica— y necesita personas capacitadas para los nuevos empleos que están surgiendo. Citó a la presidenta Ursula von der Leyen, quien afirmó que Europa no tiene un problema de empleo, sino de competencias, debido a las vacantes sin cubrir y al talento que permanece oculto.

La ponente explicó que la Comisión Europea ha articulado la Unión de Competencias en tres ejes: reconocimiento rápido y amplio de lo aprendido, portabilidad real de títulos y certificados en toda Europa, y derecho efectivo a la recualificación. El Parlamento Europeo respalda esta propuesta y exige que sea obligatoria para todos los Estados miembros, con financiación comunitaria. El Consejo también la avala, reconociendo que es esencial para la competitividad europea. En este contexto, Palacios afirmó que este congreso es "central y nuclear" para la Unión de Competencias, porque sin acreditación no puede existir una verdadera red europea de reconocimiento.

En la parte final de su intervención, María Palacios destacó que Aragón es un territorio especialmente preparado para aprovechar esta oportunidad. Con un ecosistema sólido de formación profesional, acreditación, energías renovables, centros de da-

tos, empleo tecnológico y colaboración público-privada, la comunidad puede convertirse en un laboratorio europeo de la Unión de Competencias.

"Aragón es un territorio especialmente preparado para aprovechar esta oportunidad."

Concluyó afirmando que esta iniciativa es una apuesta política por las personas, para que la experiencia cuente y la formación continua sea accesible. Cerró con una frase que sintetiza el espíritu de la propuesta: "Europa será tan fuerte como lo sean las competencias de su gente. Y las competencias de su gente serán tan visibles como nuestra capacidad para reconocerlas".



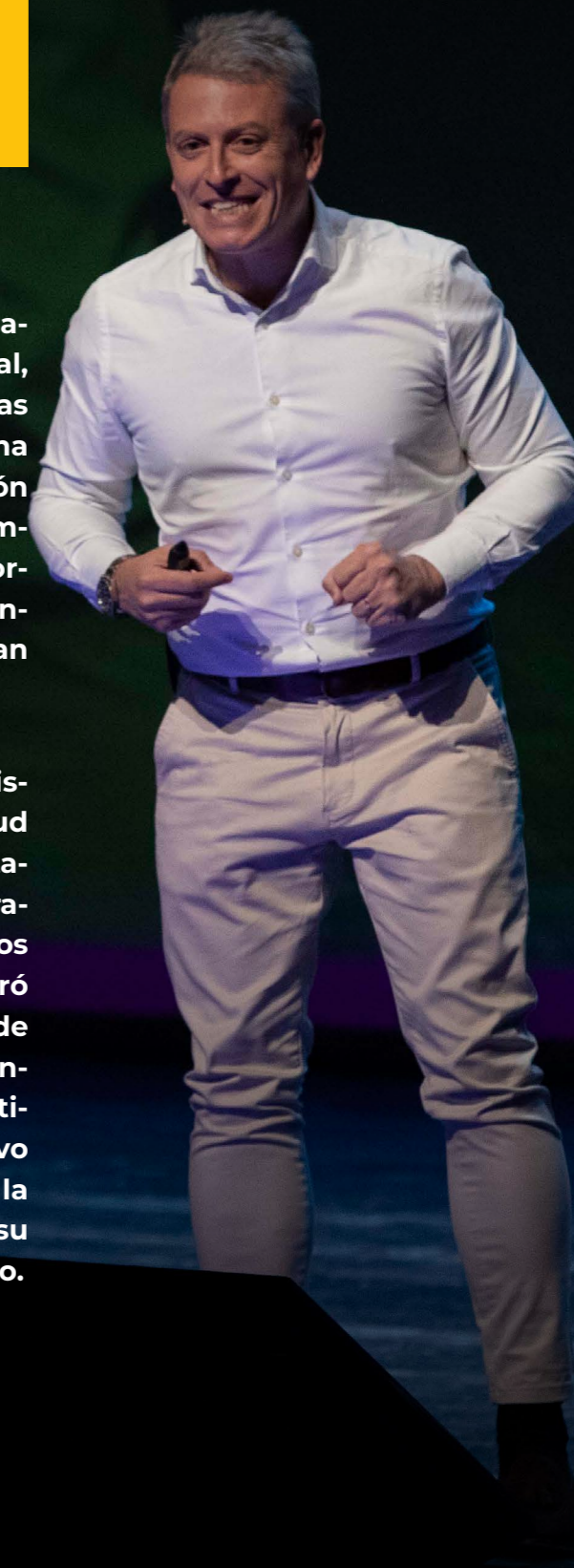
ENRIC COMPANY



“El cambio es permanente, saber vivir en él es la felicidad”

Enric Company, comunicador, actor y experto en habilidades escénicas aplicadas al entorno profesional, aportó al Congreso PEAC 2025 una de las ponencias más energéticas y motivadoras de la edición. Con una amplia trayectoria en el ámbito de la comunicación efectiva, el liderazgo y el desarrollo del talento, Company se ha consolidado como un referente en la formación de equipos a través de metodologías vivenciales, humor inteligente y una puesta en escena tan cuidada como cercana.

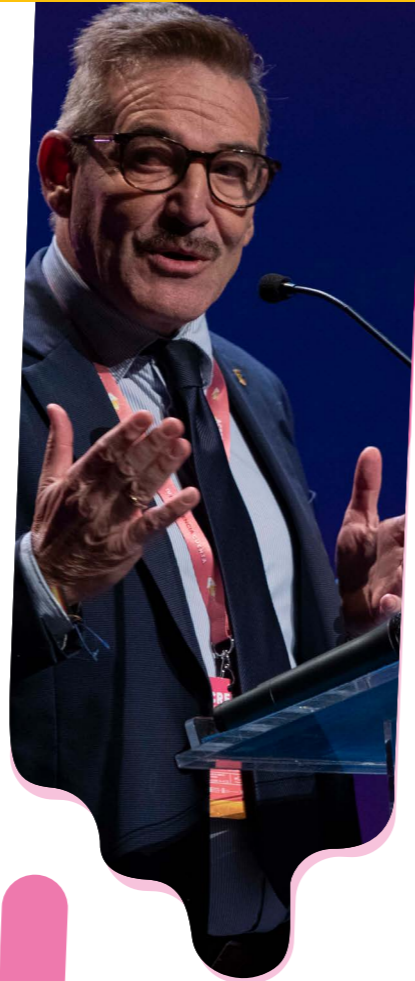
En su conferencia “IM-PARABLES”, invitó a los asistentes a reflexionar sobre la importancia de la actitud proactiva, la autoconfianza y la capacidad de adaptación en un entorno laboral en constante cambio. A través de dinámicas participativas, ejemplos cotidianos y su característico estilo directo y entusiasta, mostró cómo las personas pueden convertirse en agentes de impulso dentro de sus organizaciones. Su intervención combinó humor, reflexión y herramientas prácticas, generando un ambiente de entusiasmo colectivo y dejando un mensaje claro: cada profesional tiene la capacidad de ser imparabile cuando conecta con su propósito y se compromete con su propio desarrollo.



LUIS MALLADA

27 | 11 | 25

CLAUSURA



Luis Mallada, director general de Planificación, Centros y Formación Profesional del Gobierno de Aragón, clausuró el congreso destacando el avance significativo que la comunidad autónoma ha logrado en materia de acreditación de competencias. Subrayó que la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón ha alcanzado un nivel de consolidación notable, evidenciado en las más de 2.500 personas acreditadas y las 12.000 unidades de competencia certificadas durante el último año. Estos resultados, afirmó, “reflejan la madurez del sistema y el compromiso institucional con la mejora continua de la cualificación profesional”.

Mallada valoró el congreso como un encuentro de alto nivel, tanto por la calidad de las intervenciones como por el intercambio de conocimiento generado en los espacios informales, que contribuyó a fortalecer la cooperación entre administraciones, empresas, agentes sociales y profesionales del ámbito educativo. En su intervención, puso de relieve el papel central de las personas en el proceso de acreditación, recordando especialmente los testimonios de Ángeles y Fran, cuyas experiencias ilustran el impacto transformador de este procedimiento en términos de desarrollo académico, profesional y personal. En este sentido, definió la acreditación de competencias como “una auténtica política de justicia social, capaz de reconocer trayectorias laborales invisibilizadas y de abrir nuevas oportunidades de progreso”.

El director general abordó asimismo la necesidad de superar los temores que aún persisten en torno a la cualificación y la evaluación, tanto en el ámbito empresarial como entre los propios profesionales del sistema. Animó a las empresas a confiar en la formación de sus plantillas y a los equipos de asesoramiento y evaluación a continuar desempeñando su labor con rigor y compromiso, recordando que su trabajo tiene un impacto directo en la mejora del empleo y en la competitividad del tejido productivo.

En la parte final de su intervención, Mallada invitó a todas las personas interesadas en acreditar sus competencias a “avanzar sin miedo” hacia este proceso, destacando que “el sistema está diseñado para acompañarlas y facilitar su participación”. Concluyó agradeciendo la implicación de los asistentes y el esfuerzo organizativo realizado, subrayando que encuentros de este nivel “refuerzan la posición de Aragón como referente en formación profesional y acreditación de competencias, y consolidan una apuesta estratégica por el talento y el desarrollo social”.

EL EQUIPO

El capital humano detrás de las cualificaciones

La Agencia de las Cualificaciones actúa como el cauce estratégico de colaboración y consulta con la Administración General del Estado. Nuestra labor técnica es fundamental para identificar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesionales, asegurando que esté alineado con la realidad del sistema productivo aragonés y el catálogo modular de formación profesional. Asimismo, lideramos el establecimiento de los procedimientos para la acreditación y validación de competencias en nuestro territorio.

Sin embargo, más allá de los marcos normativos, la Agencia es, ante todo, un equipo humano. Nuestra Identidad: Compromiso y Valor.

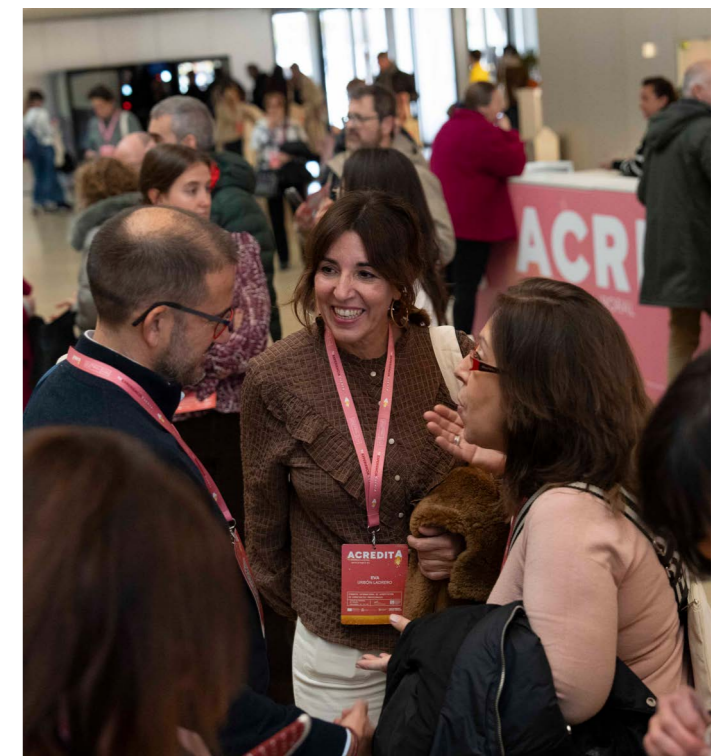
Somos un grupo de profesionales profundamente comprometidos con un propósito claro: ser el puente entre el talento y su reconocimiento. Creemos que detrás de cada proceso de acreditación hay una historia de esfuerzo que merece ser valorada.

Acompañamiento: No solo gestionamos procesos; guiamos a trabajadores y empresas en cada paso del camino, eliminando barreras y facilitando el acceso a nuevas oportunidades.

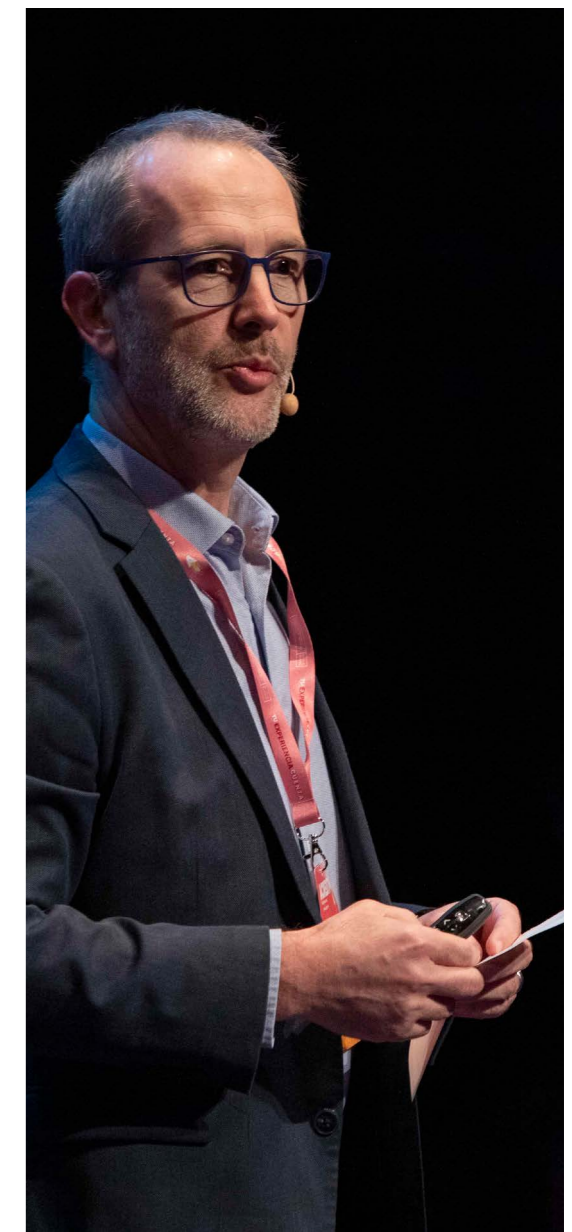
Compromiso: Nos volcamos en la mejora continua de las competencias profesionales en Aragón, entendiendo que nuestro trabajo impacta directamente en la empleabilidad y competitividad de nuestra región.

Nuestra esencia reside en la cercanía. Trabajamos para ayudar, colaborar y facilitar que cada profesional vea reconocido el valor de su experiencia.













NOTAS DE PRENSA

RUEDA DE PRENSA - PRESENTACIÓN

Zaragoza acoge un congreso internacional sobre acreditaciones profesionales para “fortalecer el talento y la empleabilidad”

- Más de 700 personas asistirán a este encuentro, que tiene como objetivo impulsar y difundir los procedimientos de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal
- El año pasado casi 2.500 personas acreditaron sus competencias profesionales en Aragón, con 13.329 estándares de competencia reconocidos.

Zaragoza, 11 de noviembre de 2025.- El Palacio de Congresos de Zaragoza acogerá del 25 al 27 de este mes el Congreso Internacional ACREDITA 2025, organizado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón. Bajo el lema ‘Tu experiencia cuenta’, el objetivo de este encuentro es impulsar y difundir los procedimientos de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal o informal.

El evento -que ha sido presentado hoy en rueda de prensa por el director general de Planificación, Centros y FP del Gobierno de Aragón, Luis Mallada, y la directora de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, Lourdes Gil- está dirigido especialmente a docentes de FP, instituciones educativas, empresas interesadas en el proceso y organizaciones sindicales y empresariales, así como a representantes de agencias o institutos de cualificaciones de otras comunidades autónomas.

De momento, más de 700 personas de toda España se han inscrito ya para asistir a esta cita. El plazo para registrarse, de manera gratuita, sigue abierto en la página web del congreso:

<https://neo.emma.events/acredita2025/inscripciones>.

Durante tres días, el congreso será un espacio de intercambio, aprendizaje y debate, según han comentado el director general y la responsable de la Agencia, donde se presentarán experiencias reales, buenas prácticas y novedades en el reconocimiento de competencias, con la finalidad de “fortalecer el talento y la empleabilidad en Aragón”.



“En un mundo en constante cambio, la competitividad y la adaptación son clave para el desarrollo profesional. En este contexto, la acreditación de competencias se ha convertido en una herramienta fundamental para asegurar que los trabajadores estén preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral”, ha defendido Mallada.

La acreditación de competencias, tal y como ha explicado la directora de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, es el reconocimiento formal de las habilidades, conocimientos y actitudes adquiridas por una persona, ya sea a través de su experiencia laboral, formación o un proceso de aprendizaje no formal.

“Este sistema permite certificar – ha resumido Gil- que una persona tiene las aptitudes necesarias para desempeñar una función específica en su puesto de trabajo, sin importar si la formación se ha obtenido en un entorno académico”.

El sistema presenta beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Para los trabajadores supone un reconocimiento de habilidades adquiridas durante su vida profesional, lo que mejora su empleabilidad e incrementa sus oportunidades de desarrollo profesional.

Para las compañías, mejora la calidad en el trabajo e incrementa la productividad porque permite optimizar las habilidades

del personal encargado de cada tarea, reduciendo errores y aumentando la eficiencia. Además, fomenta la motivación y el compromiso, porque los empleados se sienten valorados al ver que sus competencias son reconocidas de manera formal.

Durante el año pasado, casi 2.500 personas acreditaron sus competencias profesionales en Aragón, con 13.329 estándares de competencia reconocidos. Desde 2022, la comunidad suma 7.308 personas acreditadas y 3.039.003 estándares reconocidos.

Por sectores, las familias profesionales de Seguridad y Medio Ambiente y Servicios Socioculturales a la Comunidad son las más demandadas, así como Administración y Gestión.

Les sigue Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo. De todo ello se hablará en el congreso, que contará con intervenciones de representantes de otras comunidades y de países europeos para “ofrecer una perspectiva amplia y enriquecedora sobre el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales”.

El programa ofrece varias conferencias especializadas de expertos nacionales e internacionales, que compartirán conocimientos clave sobre acreditación de competencias, la orientación profesional y las demandas de personal cualificado en las empresas. Además, el congreso posibilitará oportunidades de networking

para tejer redes con profesionales y entidades comprometidas con el desarrollo del talento.

Como ponencias destacadas, están previstas las intervenciones del formador y profesor universitario especializado en motivación, desarrollo personal y actitud positiva Víctor Küppers, que hablará sobre ‘Vivir y trabajar con alegría’; la del ex-directivo de RRHH y Premio Extraordinario en Psicología Alfonso Alcántara, que lo hará sobre ‘Cómo acreditar la motivación en la empresa con rigor y humor en 59 minutos’; y del conferenciante motivacional y formador Enric Company, bajo el título ‘Im-parables’.

El programa incluirá también mesas redondas en las que participarán empresas y los agentes sociales, en las que se darán a conocer casos de éxito y el trabajo desarrollado para impulsar el procedimiento de acreditación de competencias en distintos territorios, así como trabajadores que han completado el proceso y que ofrecerán su testimonio sobre lo que ha supuesto para su desarrollo personal y profesional. Todo el programa completo puede consultarse en la página web del congreso:

<https://neo.emma.events/acredita2025>



NOTA DE PRENSA - 1 -

El Congreso ACREDITA 2025 convierte Zaragoza en epicentro del reconocimiento de las competencias profesionales

- La cita reúne en la capital aragonesa a más de 800 inscritos para debatir sobre la importancia de certificar las habilidades adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal.
- La consejera Tomasa Hernández destaca que “Aragón lidera el cambio a nivel nacional”, con cerca de 2.500 acreditados el último año y una mejora en “la empleabilidad y productividad de la Comunidad”.

Zaragoza, 25 de noviembre de 2025.- Esta tarde ha arrancado en el Palacio de Congresos de Zaragoza el Congreso Internacional ACREDITA 2025, bajo el lema “Tu experiencia cuenta”. Organizado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, el evento reúne a más de 800 participantes de toda Europa para debatir sobre el presente y futuro de la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal.

La jornada inaugural ha contado con la presencia de la consejera de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, Tomasa Hernández; el director general de Planificación, Centros y FP, Luis Mallada; y la directora de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, Lourdes Gil, quienes han coincidido en destacar la importancia de este procedimiento como herramienta para “fortalecer el talento y la empleabilidad” en un mercado laboral en constante transformación.

Durante su intervención, la consejera Hernández ha subrayado que “este no es un congreso más; es la confluencia de talento, visión y compromiso en una de las áreas más transformadoras de la empleabilidad moderna”. En este sentido, ha recordado que “Aragón lidera el cambio a nivel nacional”, con cifras que reflejan una gestión ágil y comprometida.

Durante el año pasado, tal y como ha destacado, casi 2.500 personas acreditaron sus competencias

profesionales en Aragón, con 13.329 estándares de competencia reconocidos. Desde 2022, la comunidad suma ya 7.308 personas acreditadas y 3.039.003 estándares reconocidos. Por sectores, las familias profesionales de Seguridad y Medio Ambiente y Servicios Socioculturales a la Comunidad son las más demandadas, así como Administración y Gestión. Les sigue Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo.

La consejera ha afirmado que la acreditación de competencias profesionales “rompe un paradigma histórico”, al permitir que la experiencia laboral y la formación no formal se reconozcan como la titulación académica tradicional para beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas. “Esta equivalencia formal no es un mero trámite; es un motor de prosperidad que mejora la empleabilidad, impulsa la productividad y refuerza la competitividad de nuestra Comunidad”, ha señalado.

Asimismo, ha puesto en valor el papel de las empresas, especialmente pymes y micropymes, que encuentran en este procedimiento una herramienta esencial para la gestión del talento y la formación interna. “Para los trabajadores significa más oportunidades de promoción y seguridad laboral; para las empresas, más calidad y eficiencia”, ha añadido.

La responsable autonómica ha vinculado este compromiso con la acreditación a la apuesta histórica de Aragón por la Formación Profesional (FP), destacando la ampliación de la oferta en sectores emergentes, el impulso de la FP Dual y la conexión directa entre formación y mercado laboral. “Hoy, la FP en Aragón es sinónimo de empleo de calidad, innovación y éxito profesional”, ha concluido.

Junto a ella, han contado su experiencia y los beneficios que les ha aportado respectivamente la acreditación Jesús Caraballo, profesional que ha logrado el certificado en Mantenimiento Higiénico-Sanitario de Instalaciones Susc. de Proliferación de Legionella, y Alberto Ibáñez, responsable de CLECE, una de las empresas con convenio con la Agencia Aragonesa de las Cualificaciones Profesionales.

Primera jornada

La primera jornada del Congreso se ha dedicado a comprender en profundidad qué son los estándares de competencia y el papel que desempeñan las empresas en su definición y actualización. El programa ha incluido dos conferencias: la del catedrático de Políticas Educativas en la Universidad de Bristol, Manuel Souto-Otero, sobre la validación de la experiencia laboral y el aprendizaje no formal; y la del técnico del SEPE, Roberto Sanz, sobre las tendencias y desajustes del mercado de trabajo en España.

Tras la pausa café, representantes de empresas aragonesas como Carreras, BSH, Integra o Stellantis participaron en una mesa redonda sobre la evolución de los perfiles profesionales y las necesidades del mercado laboral actual, destacando los beneficios de las acreditaciones tanto para empleados como para compañías.

El Congreso se desarrollará hasta el próximo jueves, con un enfoque participativo y multidisciplinar que incluye ponencias, debates y presentación de buenas prácticas. En el programa de mañana sobresale la conferencia del formador y profesor universitario Víctor Küppers, titulada “Vivir y trabajar con alegría”, así como dos mesas redondas sobre el papel de los agentes sociales en la acreditación de competencias y sobre casos de éxito en empresas como Profand o Clece. Además, la jornada tendrá un marcado perfil internacional, con la exposición de métodos de validación utilizados en varios países europeos.

El programa completo puede consultarse en:

<https://neo.emma.events/ACREDITA2025/programa/programa>





NOTA DE PRENSA - 2 -

El Congreso ACREDITA 2025 profundiza en el papel de la orientación, la empresa y la innovación en la acreditación de competencias

- El encuentro ha contado hoy con la intervención de referentes europeos en este procedimiento y con representantes de distintas comunidades para explicar cómo lo abordan en cada territorio, además de la conferencia inspiradora de Víctor Küppers.

Zaragoza, 26 de noviembre de 2025.- La segunda jornada del Congreso Internacional ACREDITA 2025 ha estado marcada por la intervención de ponentes de referencia en el ámbito del reconocimiento de competencias profesionales, así como por el desarrollo de varias mesas redondas temáticas que han generado un intenso debate entre los más de 800 asistentes a la cita bajo el lema ¡Tu experiencia cuenta! La sesión se ha centrado en profundizar en el funcionamiento del procedimiento de acreditación, tanto en Aragón como en otros contextos nacionales e internacionales, con el objetivo de ofrecer una visión completa del proceso, sus distintas fases y las experiencias de los agentes que participan en él.

La inauguración ha corrido a cargo de uno de los ponentes estrella del congreso, Víctor Küppers, que ha intentado convencer al público de la importancia de vivir y trabajar con alegría. Su intervención ha aportado una mirada inspiradora sobre la actitud como motor de desarrollo personal y profesional a partir de la psicología positiva. Para Küppers, el valor de una persona es la suma de conocimientos y experiencia multiplicado por su actitud. “Tú eres como quieres ser. En cada instante eliges si eres buena o mala persona, si tienes empatía o no, si tienes compasión o no. Y eso es lo que te acerca o te aleja de la mediocridad. A la gente la queremos no por el cargo que tiene, por el coche que conduce, por el reloj que lleva o por la cantidad de idiomas que habla; la queremos por ser como es”, ha destacado.

Con una charla emocionante y divertida a partes iguales, el conferenciante experto en motivación

ha lanzado al público algunas ideas que pueden ayudar a tener una vida más satisfactoria. En su opinión, el estado de ánimo “es nuestro principal recurso, porque es lo que marca la diferencia entre nuestra mejor o peor versión”. También ha aconsejado “diferenciar entre un drama y una circunstancia a resolver”, ya que relativizar los problemas ayuda a aceptar que “las cosas son como son y no todo está en nuestras manos”, y ha invitado a “ser agradecido” para poder alcanzar una alegría profunda y una satisfacción plena.

La sesión matutina ha contado con intervenciones de representantes de otras comunidades y de países europeos para “ofrecer una perspectiva amplia y enriquecedora sobre el reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales”. En la primera mesa redonda, portavoces de Valencia, País Vasco, Castilla-La Mancha, Madrid y Aragón han expuesto el funcionamiento del proceso en sus respectivos territorios. La visión internacional ha llegado de la mano del directeur de l'Emploi et de l'Évolution Professionnelle de la Région Nouvelle Aquitaine, David Bévière, que ha detallado cómo se valida la experiencia en Francia.

Posteriormente, como complemento al modelo galo se han expuesto distintas iniciativas que facilitan la movilidad de los ciudadanos de la Unión Europea, permitiendo que trabajen y vivan en cualquier país perteneciente a ella, así como las normas comunes en materia de formación, reconocimiento de cualificaciones y protección social, con el objetivo de fomentar la empleabilidad, reducir el desempleo y reforzar la cohesión económica y social en toda Europa.

Después de un descanso para comer, la tarde comienza con la mesa redonda titulada “La empresa como gestora de talento: casos de éxito”, en la que participan responsables de algunas empresas aragonesas que han firmado convenios con el Gobierno de Aragón para acreditar las competencias de sus trabajadores. También interviene el jefe del Área de Salidas Profesionales de la Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y RED

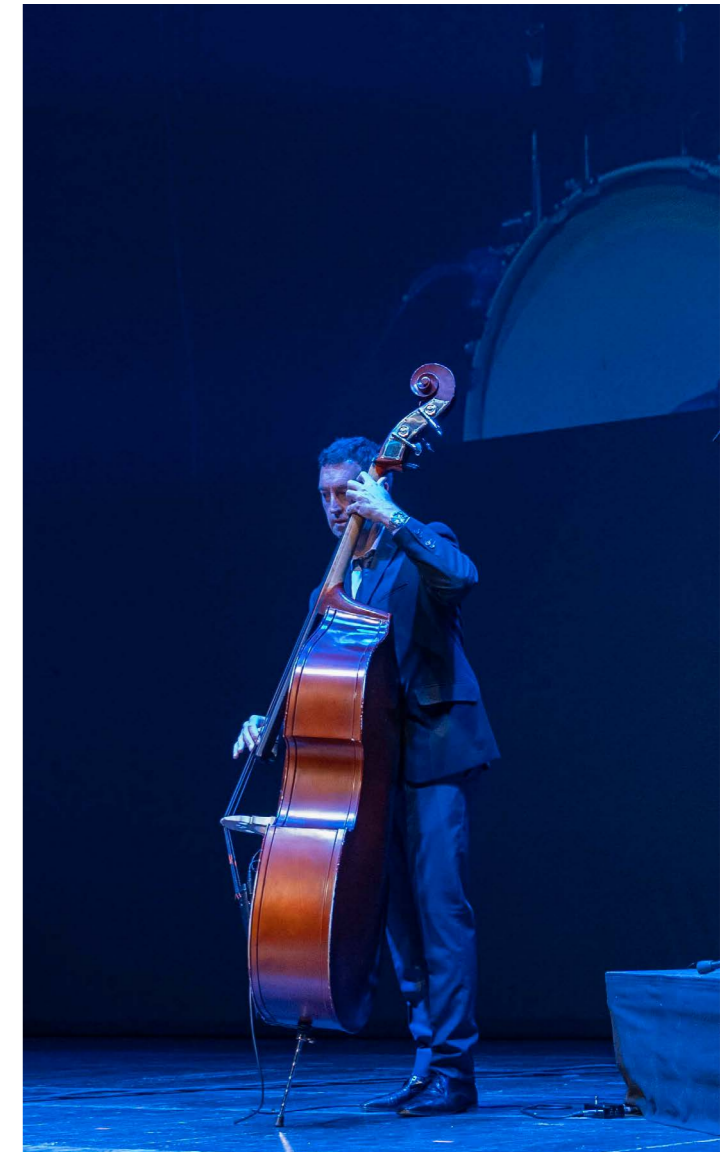
del Ministerio de Defensa.

El siguiente debate gira en torno al papel de los agentes sociales en la acreditación de competencias, donde portavoces sindicales de UGT y CCOO y representantes de CEOE y Cepyme compartirán su labor en la promoción del PEAC.

La jornada concluye con una mesa redonda sobre la acreditación de competencias en Aragón. Tras profundizar en el procedimiento que se aplica en la comunidad, personas acreditadas ofrecerán su testimonio en primera persona para dejar patente lo que la certificación ha supuesto para su desarrollo tanto profesional como personal.

Con un alto nivel de participación, esta segunda jornada ha consolidado el congreso como un espacio de referencia para el intercambio de conocimiento y la mejora del sistema de acreditación en España y Europa. Asimismo, los asistentes tienen la oportunidad de hacer networking para tejer redes con profesionales y entidades comprometidas con el desarrollo del talento.

Mañana el congreso llega a su fin, no sin antes abordar asuntos como la importancia de la orientación y la formación profesional para crecer laboralmente. Además, la jornada de clausura contará con dos conferenciantes destacados por su carácter motivador: Alfonso Alcántara, más conocido como @Yoriento, y Enric Company.





NOTA DE PRENSA - 3 -

La última jornada del Congreso ACREDITA 2025 concluye con una mirada al futuro de la acreditación y testimonios inspiradores

- Más de 800 profesionales han asistido al encuentro durante tres días en Zaragoza en torno al reconocimiento del saber hacer como pilar estratégico para el talento y la empleabilidad.

Zaragoza, 27 de noviembre de 2025.- El Congreso Internacional ACREDITA 2025 ha concluido hoy en el Palacio de Congresos de Zaragoza después de tres jornadas intensas de reflexión, intercambio y propuestas sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales. Organizado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, el evento ha reunido a más de 800 participantes de toda España y de varios países europeos, que han coincidido en destacar la calidad de los contenidos, la diversidad de enfoques y el ambiente colaborativo.

La última jornada ha estado dedicada a analizar las diferentes oportunidades formativas y profesionales que se abren tras obtener la acreditación de competencias, destacando el papel esencial que juega la orientación para que cada persona pueda continuar su itinerario de cualificación de manera informada, eficaz y adaptada a sus objetivos. Para ello, se han abordado las distintas vías de continuación: certificados profesionales, ciclos de Formación Profesional y camino hacia la Universidad.

El cierre institucional ha corrido a cargo de Luis Mallada, director general de Planificación, Centros y Formación Profesional del Gobierno de Aragón, quien ha agradecido la participación de todos los asistentes y ha reafirmado el compromiso de Aragón con el desarrollo de un sistema de acreditación inclusivo, ágil y conectado con las necesidades reales del tejido productivo. En este sentido, ha afirmado que la FP “vive el mejor momento de su historia como puente entre el talento y las oportunidades de las empresas”.

En cuanto al balance del Congreso, Mallada ha

destacado su papel para propiciar el intercambio de información y buenas prácticas entre las agencias de distintas comunidades autónomas, empresas y Administración. “Este encuentro ha puesto en valor el desarrollo de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, que viene haciendo un trabajo muy potente con más 2.500 acreditaciones en el último año. Además, ha servido para divulgar este procedimiento, que está al alcance de todo el mundo de manera personalizada y que mejora tanto la situación de los trabajadores como la competitividad de las empresas”, ha resumido.

Ponencias y testimonios

La sesión final ha estado repleta de ponencias motivadoras y testimonios inspiradores donde tampoco ha faltado el humor. La jornada ha comenzado a las 9:00 con la conferencia del psicólogo y experto en desarrollo profesional Alfonso Alcántara, titulada “Cómo acreditar la motivación en la empresa con rigor y humor en 59 minutos”. Su intervención ha ofrecido una perspectiva dinámica sobre el papel de la actitud y la motivación en los entornos laborales.

A continuación, ha tenido lugar la conferencia “Hacia un nuevo paradigma profesional”, a cargo de Jorge Arévalo, experto en Formación Profesional, en la que se ha abordado la transformación del mercado laboral y la necesidad de adaptar los sistemas de cualificación a los nuevos perfiles emergentes.

Tras un descanso para reponer fuerzas a media mañana y comentar algunas de las ideas que se han lanzado desde el escenario, los asistentes han regresado a sus butacas para escuchar a Luis Carro Sancristóbal, director de Observal, el Observatorio de la validación de las competencias profesionales. Su conferencia, “Orientar para crecer: cómo guiar el talento hacia el futuro”, se ha centrado en el papel de la orientación profesional como herramienta clave para el desarrollo de itinerarios formativos y laborales personalizados.

Después, mediante un formato más breve y unificadas bajo el título “Del PEAC a otras rutas que

impulsan tu carrera”, distintos expertos del Instituto Aragonés de Empleo, la Universidad de Zaragoza y la Universidad San Jorge han expuesto experiencias complementarias al procedimiento de acreditación, como la formación modular, la orientación vocacional y los programas de recualificación.

En la recta final del congreso se ha celebrado la charla “La Unión de competencias: el nuevo pilar de la Europa del talento”, donde María Palacios, directora de la Delegación del Gobierno de Aragón ante la Unión Europea, ha ofrecido una visión estratégica sobre el papel del reconocimiento de competencias en la construcción de una Europa más cohesionada y competitiva.

El broche emocional al Congreso lo ha puesto el comunicador Enric Company con su conferencia motivacional “IM-PARABLES” y su mensaje de superación, energía y compromiso.

A lo largo del congreso, se ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar la orientación profesional como eje vertebrador del Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC), así como la importancia de implicar activamente a las empresas y agentes sociales en la detección y validación de competencias. Los testimonios reales compartidos por personas acreditadas han demostrado el impacto transformador del procedimiento en la vida de los ciudadanos, y han servido como motor de sensibilización para ampliar su alcance. Además, se ha subrayado el reto de avanzar hacia un modelo digital, interoperable y accesible, capaz de responder con agilidad a los cambios del mercado laboral y a las demandas de una sociedad en constante evolución.



CONGRESO INTERNACIONAL DE
ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS
PROFESIONALES

25 - 27 / '25
NOVIEMBRE

ACREDITA

TU EXPERIENCIA LABORAL

ORGANIZA



COLABORA



ACREDITA

TU EXPERIENCIA LABORAL



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



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL
Y DEPORTES



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



GOBIERNO
DE ARAGON



ACTIVIDADES
FÍSICAS Y
DEPORTIVAS



QUÍMICA



INSTALACIÓN
Y MANTENIMIENTO



INDUSTRIAS
EXTRACTIVAS



ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN



IMAGEN
Y SONIDO



ARTES Y
ARTESANÍAS



SEGURIDAD Y
MEDIO AMBIENTE



ELECTRICIDAD
Y ELECTRÓNICA



EDIFICACIÓN
Y OBRA CIVIL



SERVICIOS
SOCIOCULTURALES
Y A LA COMUNIDAD



INFORMÁTICA Y
COMUNICACIONES



AGRARIA



IMAGEN
PERSONAL



ENERGÍA
Y AGUA



TEXTIL,
CONFECCIÓN
Y PIEL



HOSTELERÍA
Y TURISMO



VIDRIO Y
CERÁMICA



MARÍTIMO
PESQUERA



FABRICACIÓN
MECÁNICA



TRANSPORTE
Y MANTENIMIENTO
DE VEHÍCULOS



COMERCIO Y
MARKETING



ARTES
GRÁFICAS



MADERA, MUEBLE
Y CORCHO



INDUSTRIAS
ALIMENTARIAS



ACTIV. Y
COMPETENCIAS
TRANSVERSALES



SANIDAD



INTELIGENCIA
ARTIFICIAL
Y DATA



A

ACREDITA

TU EXPERIENCIA LABORAL

AGENCIA DE LAS
CUALIFICACIONES
PROFESIONALES
DE **ARAGÓN**

Avd. Ranillas, 5D, 50071 Zaragoza

[//peacaragon.es/acredita-2025/](https://peacaragon.es/acredita-2025/)

agenciacualificacion@aragon.es

[@aragonacredita](#)

[Instagram](#)

[Linkedin](#)

[X](#)

[Facebook](#)