



UNEVOC

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Centro Internacional  
para la Educación y  
Formación Técnica  
y Profesional

# Gestión de competencias en la era del cambio

Resultados clave del Foro Formativo  
de la EFTP UNESCO-UNEVOC



24-25 Mayo 2018, Bonn, Alemania



# Gestión de competencias en la era del cambio

Resultados clave del Foro Formativo de la EFTP UNESCO-UNEVOC

En el siguiente informe se presentan los aspectos más destacados del Foro de Aprendizaje sobre EFTP de UNESCO-UNEVOC.

**El informe completo estará disponible más adelante.**

Todas las presentaciones, grabaciones e información relacionada pueden consultarse en

[www.unevoc.unesco.org/learningforum](http://www.unevoc.unesco.org/learningforum)

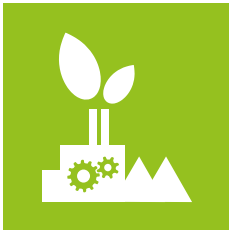
## Trasfondo previo del Foro

En la conferencia internacional de Tangshan celebrada en 2017 para examinar el progreso registrado en la EFTP desde el Tercer Congreso Internacional de Shanghái (2012), la UNESCO llamó la atención sobre los factores que van a configurar el futuro horizonte de la educación y formación técnica y profesional (EFTP), como la transformación del paradigma económico hacia el desarrollo sostenible, los cambios en tendencias demográficas, económicas, en el mercado de empleo y en los patrones de migración. A escala global, la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible ya está produciendo cambios en la forma de impulsar el desarrollo. Los avances en la **tecnología digital**, como la Industria 4.0, la producción inteligente y los macrodatos surten efectos significativos sobre el mundo del trabajo y modifican no solo la demanda de competencias sino también el perfil de los empleos disponibles, provocando la aparición de nuevas profesiones y la desaparición de otras. La **migración** y la **evolución demográfica** también condicionan el mercado de trabajo, la oferta y lagunas de competencias en los países receptores, y tienen implicaciones para todo sistema de EFTP que diseñe medidas de evaluación o reconocimiento de competencias, pues no solamente este deberá tomar en cuenta el conjunto de competencias locales sino también las competencias de la población migrante. Por último, el **cambio climático** y la transición hacia economías equitativas y sostenibles impulsa a sistemas, centros e instituciones de EFTP a difundir la nueva conciencia, mejorar la educación y formación y generar capacidades humanas e institucionales para preparar a la mano de obra actual y futura a empleos ecológicos o de espíritu sostenible.



### Fractura digital

La tecnología digital invade todo el mundo del trabajo y genera las innovaciones más visibles de nuestra época por digitalización, tales como la industria 4.0, la producción inteligente, los macro datos, la analítica de datos o el “Internet de las Cosas”. Los nuevos rasgos transforman los perfiles laborales: aumenta la demanda de nuevas combinaciones de competencias profesionales, con particular preferencia por las competencias digitales. A consecuencia de la evolución tecnológica generalizada, las estructuras empresariales cambian a su vez, y algunos empleos comienzan a desaparecer debido a procesos de automatización más eficaces y productivos, operados por máquinas. Se trastoca todo el orden de tareas, y se racionaliza la necesidad de intervención humana, pero también surgen nuevas oportunidades de empleo. La tecnología modifica asimismo la manera en que los humanos accedemos al conocimiento y los servicios, e incrementa en consecuencia a largo plazo el potencial de nuevos campos de empleo y emprendimientos en el futuro digital. **¿Cómo preparan los sistemas de EFTP a sus alumnos para el futuro digital? ¿De qué modo transforman los centros e instituciones de EFTP sus programas, organización y metodologías para responder a las nuevas necesidades? ¿Qué apoyo se precisa para ampliar las capacidades institucionales y docentes?, y ¿de dónde saldrán los recursos necesarios?**



## Fractura climática

La transición hacia una economía sostenible y justa constituye una agenda global, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son la palanca para implementar alternativas al desarrollo económico y la transformación social. Nuevas demandas sociales y culturales reclaman reducir el impacto ambiental. Los objetivos globales de emisión carbónica obligan a las economías a hacerse más eficientes e incorporar nuevas fuentes energéticas alternativas y nuevos recursos. Cambian los métodos organizativos, para adaptar sus estrategias, y se racionalizan prioridades para responder a las necesidades de una economía y ecología evolutivas.

**¿Qué hacen los sistemas de EFTP para difundir la conciencia, mejorar la educación y generar capacidades humanas e institucionales? ¿Cómo aumentan centros e instituciones el potencial flexible y ecológico de las competencias profesionales para preparar al empleo sostenible y contribuir activamente a la respuesta y adaptación climática? ¿Qué capacidades deben crearse a escala institucional? ¿Qué inversiones se requieren, de dónde saldrán los recursos necesarios?**



## Fractura migratoria y demográfica

La migración y la evolución demográfica modifican los rasgos del mercado de trabajo, que debe recurrir ahora no solo a la oferta local de competencias, sino también a las competencias disponibles en la población inmigrante, y detectar potenciales excesos o desperdicios de competencias. El desplazamiento de personas y poblaciones enteras debido a conflictos, al cambio climático o a la falta de empleo genera esta tendencia. Numerosos profesionales e individuos cualificados se ven obligados a abandonar su lugar original de trabajo y deben integrarse en un país anfitrión para permanecer productivos. La idea de las competencias profesionales como moneda de cambio internacional no se realizará plenamente si no existen medidas adecuadas para evaluar o reconocer las competencias de la población migrante. Los métodos tradicionales de evaluación y reconocimiento de competencias deben determinar con fiabilidad el potencial de empleo de la población migrante y sus necesidades formativas para adaptarse a los efectos inauditos de la digitalización, el cambio climático y el nivel de movilidad poblacional. **¿Tienen los sistemas de EFTP mecanismos idóneos para aprovechar el potencial de empleo de la población migrante? ¿Qué puede hacerse a escala institucional para mejorar la inteligencia del mercado de trabajo y la cooperación con la empresa local? ¿Cómo pueden las instituciones aumentar sus capacidades para fomentar la equidad e igualdad entre géneros y las formaciones inclusivas generadoras de empleo?**

Organizado con apoyo del Ministerio Federal alemán de Educación e Investigaciones (siglas en alemán BMBF) y del Ministerio Federal de Cooperación y Desarrollo Económicos (siglas en alemán BMZ), y con colaboración de la Comisión Nacional Alemana para la UNESCO y los socios Grupo Inter-agencias para la EFTP y WorldSkills International, este Foro Formativo de la EFTP UNESCO-UNEVOC titulado "Gestión de competencias en la era del cambio" atrajo a más de 100 participantes de todos los sectores de la comunidad EFTP, entre ellos centros de la Red UNEVOC Network de las cinco regiones del planeta.

En el discurso inaugural del Foro Formativo, Elke Büdenbender - Oficina de la Presidencia de Alemania- resaltó la importancia de la EFTP para superar las actuales transformaciones y abogó vivamente por integrar todas las vías educativas y formativas en el marco general de la formación permanente.

Sus observaciones, junto con las de Svein Osstveit (UNESCO), Susanne Burger (BMBF) y Marion Edel (BMZ), marcaron el tono de lo iba a constituir un Foro en dos jornadas sumamente participativo y distribuido en sesiones plenarias, mesas de debate y laboratorios de estrategia, los cuales

**describieron** los desafíos y oportunidades que conllevan los cambios;



Elke Büdenbender se dirige a los asistentes en la apertura del Foro.

**examinaron** sus implicaciones para los centros que imparten EFTP y programas de competencias;

**expusieron** proyectos de colaboración e iniciativas de investigación recientes o actuales, con sus respectivos resultados;

**difundieron** proyectos de colaboración en EFTP dentro de la Red UNEVOC, y

**compartieron** nuevas iniciativas de UNESCO y UNEVOC para apoyar una mejor oferta de competencias.

# Conclusiones clave del Foro

- » **Comprender la transformación exige una visión general de los cambios a escala global y local.** La comprensión del funcionamiento y los efectos de las disrupciones o transformaciones requiere no solo una perspectiva a macro-escala, sino también conocer los ecosistemas locales de competencias: los impactos de estos cambios sobre la EFTP y el desarrollo de competencias deben contextualizarse, ya que pueden variar de un lugar a otro.
- » **La cooperación es fundamental para consolidar la respuesta de la EFTP.** La generación de nuevas competencias no puede suceder aislada: los factores de cambio están tan interconectados entre sí como las soluciones. Por ejemplo, la solución política de capacitar a la población migrante puede permitir impartir competencias que mejoren la empleabilidad, fomenten el talento emprendedor e incrementen la sostenibilidad en el país anfitrión. La colaboración debe asumir la forma de una interacción e intercambio político intersectorial, con participación de diversos agentes y protagonistas de la educación, formación, empleo, empresas y comunidades locales.
- » **La formación permanente debe convertirse en un componente clave del diseño de la EFTP.** La educación y la formación cumplen un papel importante para alcanzar un mundo sostenible e inclusivo, y por ello es esencial insistir en la formación permanente. La EFTP no solamente debe preparar al alumno para contribuir a las necesidades inmediatas de sociedades y economías, sino garantizar también que sea capaz de aprender y desarrollar su talento y potencialidades durante toda su vida. Ello exige vías formativas flexibles y accesibles, y anticipar las futuras demandas de competencias. La EFTP debe contribuir además a generar en cada individuo un conjunto de competencias que debe incluir facultades básicas, transversales, ligeras y especializadas.
- » **Es necesario empoderar al docente.** El relevante papel de maestros y formadores en la educación y formación está reconocido hace ya mucho tiempo. Pero para responder a los cambios actuales se requieren nuevos métodos y conocimientos pedagógicos, además de motivación y recursos para aprovechar en el aula y en el puesto de trabajo las innovaciones tecnológicas. Por todo ello resulta necesario capacitar al docente para que continúe desempeñando su crucial papel.
- » **El diseño de políticas requiere una intensa participación de los agentes.** Para responder a los cambios es necesaria la aportación y la voz de numerosos de agentes capaces de apoyar múltiples respuestas y de contribuir al diseño de políticas y acciones realistas en diversos niveles. Entre esos agentes pueden mencionarse, sin ánimo de exclusividad: ministerios, organismos de ámbito nacional, organismos internacionales gubernamentales o no gubernamentales, el sector privado, los docentes y los jóvenes.



Participantes y organizadores tras la sesión de clausura del Foro.

UNESCO-UNEVOC y sus asociados manifiestan su gratitud a todos los participantes y especialistas que intervinieron en los debates y aportaron valiosas líneas y ejemplos de cooperación en el ámbito de la EFTP.

# Conclusiones clave de los debates en los Laboratorios de estrategia

Las sesiones de los Laboratorios de estrategia, coorganizadas y facilitadas por centros UNEVOC y otros asociados en el fomento de la EFTP, se estructuraron como: cafetería global, seminario breve o mesa redonda. El Foro debatió en todas ellas problemas u y oportunidades básicas, y examinó los cambios, sus implicaciones para la evolución de la EFTP y el desarrollo de competencias, y las herramientas y recursos disponibles para transformar dichos cambios en fuerzas positivas. Los resultados de los Laboratorios de Estrategia sobre los respectivos temas pueden sintetizarse de la siguiente manera:

## Diversificar la financiación e inversión en EFTP

- » **La EFTP es un sector valioso para integrar a diversos agentes y recursos y generar nuevos programas de inversión capaces de responder a los cambios.** Convencer a otros agentes para participar activamente exige comprender el rendimiento de la inversión en EFTP. Por una parte, el impacto económico resulta fácil de demostrar utilizando datos de las empresas. Por otra, los beneficios sociales como los efectos sobre sociedades e individuos no suelen ser cuantificables a partir de esos datos y no están integrados sistemáticamente en el análisis del rendimiento de la EFTP. Es necesario un mayor esfuerzo para reunir datos empíricos sobre ambos efectos, pues ambos tipos de datos resultan necesarios para guiar a empresas y autoridades públicas, orientar a las personas hacia una opción profesional y fomentar una participación a múltiples niveles.
- » **Se anima a las autoridades de la EFTP a generar y compartir nuevos ejemplos.** Es necesario crear más iniciativas para analizar o medir el rendimiento de la inversión allá donde apenas existan; las respectivas autoridades necesitan capacitarse para reunir datos, fijar normas para compartir datos entre diversos agentes y apoyar la transferencia de marcos para el análisis del rendimiento de la inversión en los diversos contextos posibles de la EFTP, incluyendo al sector informal, que acoge altos índices de jóvenes fracasados en los sistemas formales.
- » **Deben difundirse ampliamente recursos y herramientas para comprender mejor la temática del rendimiento de la inversión.** Por ejemplo, UNESCO-UNEVOC y NCVER han elaborado un marco y una guía práctica que se publicarán en 2018. Estas herramientas pueden contribuir a reforzar o crear métodos y líneas de trabajo para centros e instituciones de EFTP.

## Competencias, formación y educación profesional para jóvenes y adultos migrantes o refugiados

- » **Es esencial comprender la complejidad de los sistemas tanto a escala nacional como individual.** A escala individual, es necesario evaluar mejor las necesidades de los migrantes e incrementar sus competencias. A escala nacional, un sistema de EFTP debe ser flexible para poder adaptarse a la situación de los refugiados.

- » **Se requiere un intercambio diversificado que implique a numerosos agentes.** Es necesario establecer sólidas asociaciones y foros que permitan compartir experiencias y ofrecer orientación.
- » **Los agentes clave deben ser proactivos.** En vez de reaccionar simplemente a situaciones, los agentes clave deben tratar de resolver más problemas en los países de origen de los refugiados, lo cual incluye, entre otras cosas, mejorar la educación y los sistemas de EFTP en dichos países.

### Modelos emergentes de EFTP en respuesta a la demanda de empleos sostenibles y acciones a escala local

- » **Fomentar acciones a escala local en favor del desarrollo sostenible requiere agentes participativos.** Los centros e instituciones de EFTP deben desempeñar un papel central para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la contribución de la EFTP al desarrollo sostenible.
- » **Debe reconocerse e incluirse la sostenibilidad como competencia básica en todas las fases de un currículo.** Además de las competencias profesionales específicas, aprender la temática de la sostenibilidad y promover una “cultura sostenible” es fundamental para la transición hacia economías y sociedades más ecológicas.
- » **Ecologizar la EFTP requiere docentes motivados y seguros, así como la implicación de alumnos y agentes a escala comunitaria local.** MHay que estudiar mejor las necesidades de capacitación de los docentes y los mecanismos de apoyo necesarios para aumentar la participación de alumnos y de la comunidad local en los proyectos.

### Preparar al docente de la EFTP para el futuro digital del trabajo

- » **Apoyar la labor del docente de EFTP para el futuro trabajo digitalizado requiere medidas a escala política y local.** Deben reorientarse la política formativa para ofrecer suficientes oportunidades de capacitación y el respectivo apoyo, y definir y apoyar también iniciativas a pequeña escala.
- » **Preparar al docente al cambio requiere la implicación y el apoyo de múltiples agentes en diversos niveles.** Se precisan además mecanismos que refuercen la cooperación.
- » **Hay que difundir ampliamente las iniciativas y buenas prácticas que surjan a pequeña escala.** Es importante reunir y difundir bien estas actividades, de forma que otros puedan aprender de ellas y aplicar prácticas similares en sus respectivos contextos.

## Puentes entre la EFTP y la enseñanza superior

- » **Los programas de EFTP deben promover y garantizar el aprendizaje permanente.** Así se reducen obstáculos a la educación posterior. Para ello, los programas de EFTP inicial deben estar diseñados de modo que el alumno pueda acceder posteriormente a programas más avanzados.
- » **Es necesario que el sistema educativo refleje la naturaleza cambiante del mundo del trabajo.** Puede lograrse por ejemplo diversificando las vías formativas del nivel educativo postsecundario.
- » **Es fundamental garantizar la transparencia.** Es necesario asegurar un mayor grado de transparencia para fomentar vías educativas posteriores y reducir la fragmentación.

## Diseñar un aprendizaje innovador del emprendimiento dentro de la EFTP

- » **Para adaptarse a los cambios es esencial promover la educación para el emprendimiento.** En una era de cambios radicales, los métodos tradicionales para enseñar y aprender de los sistemas educativos ya no bastan. La buena educación para el emprendimiento ayuda a los jóvenes a adaptarse y reaccionar ante los cambios, a afrontar cualquier reto en la vida y a generar valores.
- » **Es fundamental promover el aprendizaje experimental.** En la educación para el emprendimiento, resulta crucial ayudar al alumno a experimentar y aprender de su propia experiencia (incluso de sus fracasos) para desarrollar el espíritu y los valores emprendedores, en lugar de limitarse a conocer teóricamente los principios del emprendimiento y la forma de iniciar una empresa.
- » **Es necesario invertir más en la formación de docentes y en generar una cultura favorable al emprendimiento en centros e instituciones de EFTP.** Todo docente de EFTP, independientemente de su especialidad, debe poseer un espíritu emprendedor. Por su parte, las escuelas de EFTP deben ser abiertas y permitir movilizar e implicar a socios de la comunidad local y del entorno empresarial, por ejemplo, para servir de inspiración o actuar de mentores.

## Vías de avance

La comunidad internacional de la EFTP, que incluye a la Red UNEVOC, queda así invitada a colaborar con UNESCO y UNESCO-UNEVOC con el fin de:

- » **Desarrollar la capacidad de los líderes para dirigir la innovación y el cambio.** Uno de los déficits percibidos para la transformación adaptativa práctica de centros e instituciones de EFTP es la falta de líderes del cambio y de capacidades para generar una visión e implementar el cambio. Cualquier acción para responder a transformaciones externas a los sistemas de EFTP solo puede ser llevada a cabo por líderes o directivos de EFTP que dispongan del conocimiento y competencias precisas para comprender esta temática con perspectiva global y regional, y formular estrategias dentro de los sistemas existentes y los ecosistemas locales de competencias. Es necesario por tanto ofrecer a los líderes y dirigentes de la EFTP herramientas y recursos que les permitan comprender el alcance de los problemas y crear las estrategias institucionales que generen las respuestas oportunas.
- » **Generar y compartir conocimiento.** Las redes sirven para compartir, transferir e interconectar experiencias a escala mundial. Para compartir experiencias es importante implantar un diálogo y comprender otros contextos y ecosistemas educativos locales. Las guías y materiales elaborados por UNESCO-UNEVOC y otros agentes en áreas temáticas prioritarias ayudan a centros e instituciones a implementar estrategias de respuesta a los desafíos que conllevan los cambios. Las enseñanzas extraídas de los éxitos y fracasos de otros pueden cumplir una función esencial para salvar las lagunas de conocimiento y generar innovación en la EFTP.
- » **Reforzar la colaboración.** La red ayudará a los centros e instituciones asociados a superar barreras e intensificar la sinergia y la colaboración. Es necesario difundir ampliamente entre sectores y centros las mejores experiencias y prácticas capacitadoras para promover el aprendizaje mutuo.

En su Estrategia a Medio Plazo para el periodo 2018 - 2020, UNESCO-UNEVOC prioriza las necesidades de capacidad de líderes y directivos de EFTP, el incremento de la colaboración, el intercambio de conocimientos y el aprendizaje mutuo. Son objetivos que solo podrán cumplirse dentro de la Red UNEVOC y a través de ella. Al integrar una respuesta a los desafíos globales a escala institucional, al difundir conocimientos a escala nacional y al crear asociaciones a escala internacional, los centros de la Red UNEVOC serán decisivos para la transformación de los sistemas de EFTP a nivel planetario.

**Consulte aquí la Estrategia a Medio Plazo II de UNESCO-UNEVOC**



# Managing skills in a time of disruption

UNESCO-UNEVOC TVET Learning Forum

Este Foro de Aprendizaje está organizado por



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura



Centro Internacional  
para la Educación y  
Formación Técnica  
y Profesional

apoyado por



Federal Ministry  
of Education  
and Research



Federal Ministry  
for Economic Cooperation  
and Development

y en colaboración con



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

German Commission  
for UNESCO



Federal Institute for  
Vocational Education  
and Training



Researching  
Advising  
Shaping the future

**NACHHALTIGKEIT.  
SUSTAINABILITY.  
DURABILITÉ.  
BONN.**



Handwerkskammer  
Koblenz



Objetivos de  
Desarrollo  
Sostenible