

## CONCLUSIONES

“Webinars del Nodo Perú: Repensando la Certificación de Competencias”

1er. webinar:



Competencias para la  
**reactivación económica**

### **Muchos de los cambios que se están haciendo ya eran necesarios desde antes; el contexto actual ha obligado a acelerar estos procesos**

Desde hace mucho se habla de la necesidad de reconocer la experiencia obtenida de diferentes fuentes a lo largo del tiempo; con el advenimiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC) las nuevas generaciones tienen formas muy diferentes de lograr competencias; ello exige ser menos rígido en la evaluación de competencias, así como evaluar competencias más transversales. Otro cambio necesario es el de la informatización; ha quedado claro que el Internet es un derecho básico para todos, para evitar la paralización de las diferentes actividades del país cuando nos enfrentamos a un contexto como el actual. La demanda intensiva que hay actualmente implica trabajar de manera intensa y muy cotidiana en la informatización de procesos.

### **Es necesario repensar el concepto de reconversión laboral, que implicará nuevas competencias a incluir en los procesos formativos y de evaluación de competencias**

Mucha gente se va a tener que reconvertir debido a los impactos de la pandemia; esta crisis ha demostrado que la reconversión laboral se puede dar en cualquier momento de la vida. Debemos ser capaces de responder a esta demanda y de ver nuevas competencias en los procesos formativos y de evaluación. Se necesitan referentes para estos nuevos itinerarios: la experiencia en economías como la inglesa y la española indica que la certificación de ocupaciones va a ser muy demandada. En Perú, se ha visto en el pasado que en épocas de crisis la matrícula en institutos crece; es decir, va a ser muy demandada la formación para el trabajo y es necesario ver cómo lograr que esa formación sea aprovechada por la población.

### **Es necesario fortalecer el autoaprendizaje y cambiar la idea de que solo el aprendizaje presencial es efectivo; pero también la evaluación de competencias debe adaptarse a nuevos contextos**

El aprendizaje autónomo va a tener muchos cambios; y estos también implican que hay que apuntar a nuevas modalidades de formación y de evaluación. Es necesario considerar la inserción de nuevas tecnologías, así como desarrollar un nuevo perfil del formador y del evaluador, así como ver nuevas maneras de retroalimentar el aprendizaje. La evaluación de competencias también deberá adaptarse a múltiples contextos y ya no separar el espacio formativo y el mundo del trabajo; diferentes espacios se pueden transformar en espacios de evaluación permanente. Por último, considerar la certificación de múltiples itinerarios, ya que la movilidad en los espacios laborales va a ser intensa y se requiere una mirada trasversal y multinivel.

### **Los procesos de evaluación de los aprendizajes tienen que adaptarse al igual que los procesos formativos**

La enseñanza virtual da pie a que el estudiante tenga iniciativa de investigación y sea protagonista de su enseñanza. El profesor es solo orientador para el desarrollo de sus capacidades; es importante la ética del estudiante para asumir la responsabilidad en su propia formación. En la evaluación existe una serie de herramientas que permiten medir con mayor precisión las competencias, tanto en la

educación presencial como en la virtual, fundamentadas en metodologías activas, como desarrollo de proyectos, estudios de caso, foros; estas permiten lograr un aprendizaje significativo, así como evidenciar el logro.

### **Las personas deben tomar las riendas de su propio proceso de aprendizaje y empoderarse, a la par que desarrollar otras competencias para su empleabilidad**

El aprendizaje autónomo es de gran relevancia no solo en quienes aprenden, sino también en los formadores y evaluadores. Además, se deben desarrollar competencias de comunicación, socioemocionales y cognitivas; capacidad de reconversión frente a situaciones adversas, más allá de la emergencia; competencias digitales, lo que tiene que ser un desarrollo permanente; así como competencias técnicas en sectores clave como alimentos, agua y energía. Los cambios en la organización del trabajo priorizan el trabajo en equipo, la integración de tareas, la autorresponsabilidad del trabajador, espíritu de autorrealización, conciencia de calidad, conciencia del cuidado del ambiente, pensamiento creativo, capacidad de adaptación, inteligencia social, análisis interdisciplinar y adaptación al cambio tecnológico. Estos cambios, en conjunto, obligan a un nuevo perfil del trabajador. Finalmente, para responder a esta nueva realidad, también se deben considerar nuevas competencias empresariales para generar una lógica de empresa que priorice la solidaridad, la economía circular y el bienestar de los trabajadores; eso es algo que hay que formar en los actuales estudiantes.

### **La organización del trabajo cambiará, la digitalización y la automatización serán pilares fundamentales en los modelos de negocio; ello requerirá de los profesionales ser más ágiles y tener mayor capacidad de innovación**

Las competencias han venido transformándose en el tiempo, adaptándose a la nueva economía. Por su parte, la educación también ha ido cambiando, ha sido necesario ir adquiriendo nuevas tecnologías y herramientas para adaptarse a estos procesos. La experiencia presentada por Senati muestra cómo la transformación digital, el uso de herramientas TIC, así como combinar la formación presencial con la virtual, añadiendo un tercer modelo de formación *blended* debe ser una política que responda a un plan de desarrollo, que debe incluirse en la planificación estratégica de las instituciones formadoras. La clave ha sido la capacitación a los docentes para que puedan afrontar estos procesos. Senati empezó a trabajar en la transformación digital en los procesos de formación; no solo pensando en la formación, sino también en el perfil del egresado, de manera que mejorara su empleabilidad, y así dar respuesta a las empresas que se dirigen hacia nuevos modelos estratégicos centrados en la transformación digital.

### **La realidad ha dejado clara la brecha digital y la falta de acceso que tienen la mayoría de estudiantes en instituciones públicas, pero también la brecha social**

Este contexto de crisis ha mostrado el problema de conectividad y de acceso; por ello, la experiencia del IESTP Víctor Álvarez Huapaya muestra cómo las guías y materiales que dejan los docentes en los diferentes cursos tienen que ser un complemento para facilitarles a los estudiantes su proceso de aprendizaje. Pero este ha sido un proceso complicado también para los docentes, que ha evidenciado la existencia de una brecha social, pues la casa debe convertirse en un espacio formativo para varios integrantes de una familia de forma simultánea, con carencia de equipos o infraestructura para ello. Por ello, la capacitación de docentes es muy importante; para motivarlos en este proceso de adaptación a las clases virtuales, sin dejar de lado la comunicación permanente entre estudiantes,

docentes y directivos. En este contexto, la creatividad y la innovación son factores importantes. La innovación obliga a hacer y generar cambios; por ello, también es importante ser flexible al cambio. Todo ello, sin dejar de lado la gran importancia de las competencias socioemocionales.

### **El cambio ha sido rápido y la adaptación ha sido un reto, pero también una oportunidad**

Esta crisis ha ayudado a encontrar debilidades en la búsqueda de fortalecer la enseñanza virtual. No es fácil, cambiar actitudes y comportamientos es lo más difícil, por ello es importante la formación humanística a través de cualidades y valores. Ha sido difícil la adaptación en tan corto tiempo, pero también ha significado una oportunidad para acelerar cambios que venían siendo necesarios. Cosas que se había pensado hacer en años, se han tenido que hacer en meses; todos deben entrar en proceso de adaptación a este nuevo proceso de aprendizaje, y en circunstancias cambiantes el tema de la actitud es muy importante.



<p><b>CONCLUSIONES</b></p> <p>“Webinars del Nodo Perú: Repensando la Certificación de Competencias”</p>	<p><b>1er. webinar:</b> </p> <p><b>Competencias para la reactivación económica</b></p>
<p><b>Resultados de la transmisión de Facebook</b></p>	<p>Durante los 90 minutos de transmisión del 1er. Webinar del Nodo Perú, contamos con <b>513 espectadores</b> en vivo:</p> <p><b>302</b> a través del Facebook del Sineace y <b>211</b> personas conectadas mediante el Youtube</p> <p>Se produjeron <b>751 interacciones</b> mediante comentarios, compartir el <i>streaming</i> o dar Me Gusta.</p> <p>La transmisión fue vista desde las regiones de <b>Lima, La Libertad, Junín, Arequipa, Lambayeque, Ica, Puno y Cajamarca.</b></p>