



A Holistic Approach for Upskilling Competences of SMEs,
VET Institutions and VET Providers for Preparing the Future Works in the Digital Era
Turkey, Italy, Romania, Czech Republic, Spain, Portugal, Ireland



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

A Holistic Approach for Upskilling Competences of SMEs, VET Institutions and VET Providers for Preparing the Future Works in the Digital Era

- Hol Up -

2020-1-TR01-KA226-VET-097786

The Holistic Approach Guide for upskilling competences

**O2/A1 - Desarrollo del modelo de gobernanza de las
competencias Hol Up**



A Holistic Approach for Upskilling Competences of SMEs,
VET Institutions and VET Providers for Preparing the Future Works in the Digital Era
Turkey, Italy, Romania, Czech Republic, Spain, Portugal, Ireland



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

O2/A1 - Desarrollo del modelo de gobernanza de las competencias Hol Up

Según el informe de síntesis de la Comisión Europea Skills Governance in the EU Member States (2015: 5), *"la gobernanza de las competencias se considera un sistema destinado a equilibrar la oferta y la demanda de competencias y a proporcionar una buena base de competencias para un mayor desarrollo económico. Las partes interesadas de los sectores público, privado y terciario participan en la aplicación y el uso del sistema de gobernanza de las competencias. Incluye la planificación y el control -en distintos grados- de la oferta nacional, regional y local de educación y formación y el diseño de mecanismos para garantizar la calidad de la formación. Trata de aprovechar y optimizar las competencias individuales de la (futura) mano de obra. Comprende una perspectiva de negociación, que representa las necesidades de los empresarios, de los (futuros) trabajadores y los objetivos del sistema educativo, desde una perspectiva a corto, medio y largo plazo"*.

Según la Fundación Europea de Formación - ETF (2013: 2), *"la buena gobernanza puede definirse como el ejercicio de la autoridad económica, política y administrativa para gestionar eficazmente los asuntos de un país a todos los niveles. Requiere mecanismos, procesos e instituciones, a través de los cuales los ciudadanos y los grupos articulan sus intereses, ejercen sus derechos legales, cumplen sus obligaciones y median en sus diferencias."*

En consonancia con el Informe de la Comisión Europea (2015), la gobernanza de las competencias se considera un sistema destinado a equilibrar la oferta y la demanda de competencias y a proporcionar una base de "buenas competencias" para un mayor desarrollo económico. Este modelo incluye a las partes interesadas de los sectores público, privado y terciario que participan en la aplicación y el uso del sistema de gobernanza de las competencias. En este resultado, los socios propondrán un modelo de gobernanza de las competencias que abarque la planificación y el control -en distintos grados- de la oferta nacional, regional y local de educación y formación y el diseño de mecanismos para garantizar la calidad de la formación en los países socios. Comprenderá una perspectiva de negociación, que representa la gestión de las necesidades de los empleadores, de los (futuros) empleados y de los objetivos del sistema educativo de FP, desde una perspectiva a corto, medio y largo plazo mediante el uso de un enfoque de gobernanza multinivel.

En la figura 1 se presenta el sistema de gobernanza de las competencias.

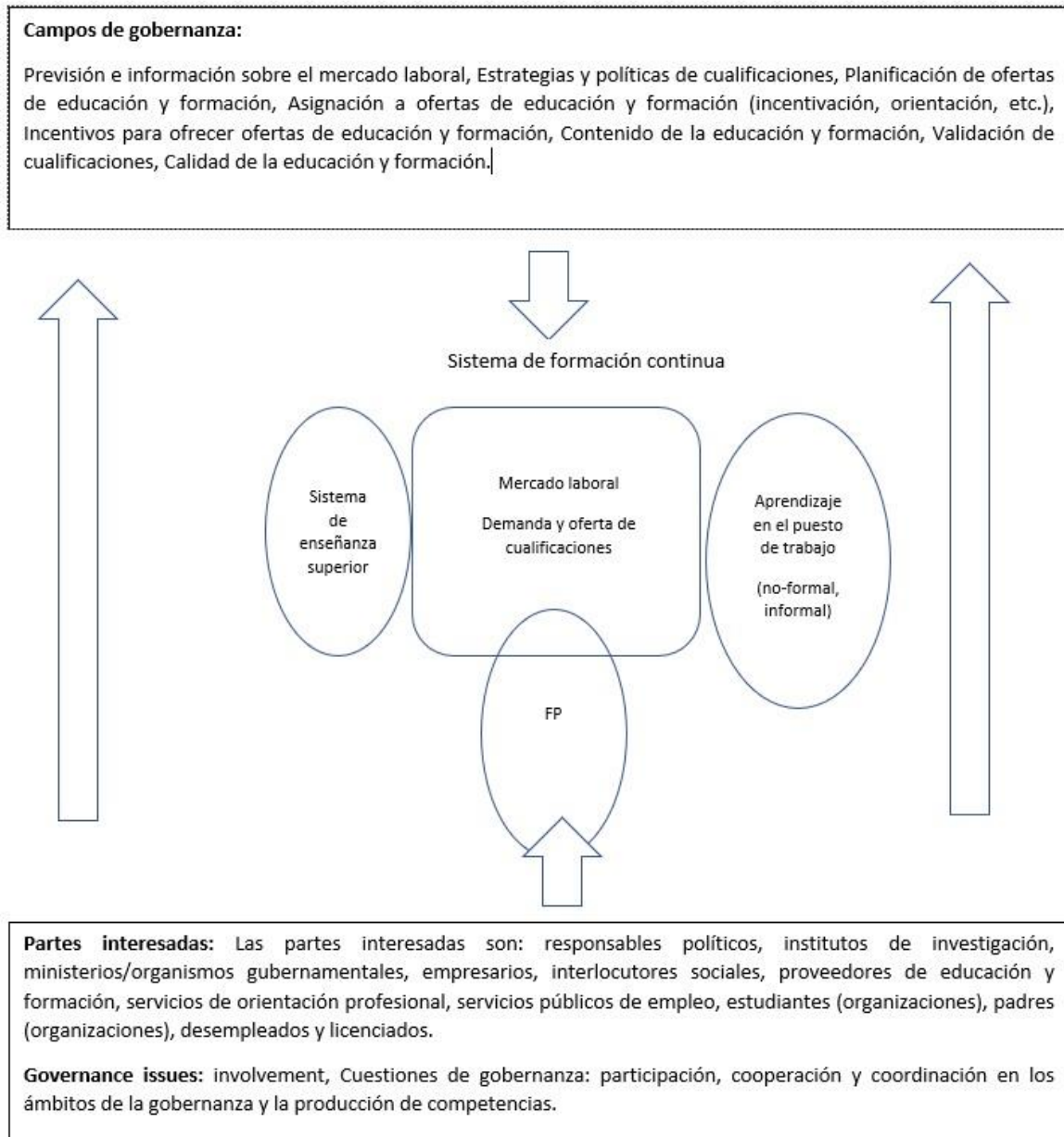


Figura 1 - Sistema de gobernanza de las competencias

Fuente: Comisión Europea *Skills Governance in the EU Member States Synthesis Report, 2015: 7*

Para ofrecer una buena gobernanza de las competencias, como indica la figura 1, es necesario que las instituciones de enseñanza superior y de FP evalúen el futuro sistema educativo y la demanda y la oferta en el mercado laboral, tanto en el trabajo como en las formas de aprendizaje no formal. En este

proceso, es especialmente importante gestionar el proceso basándose en las opiniones de las partes interesadas.

Para implantar un modelo eficaz de gobernanza de las competencias, será posible incluir a todas las partes interesadas a nivel sectorial, local, regional, nacional e internacional, y esto será posible mediante la inclusión efectiva de los procesos de aplicación y vigilancia, empezando por la determinación de los objetivos. De este modo, todas las partes interesadas podrán centrarse en el desarrollo de las capacidades y el talento en el mercado laboral actual, así como en la evolución de las capacidades y el talento necesarios en el futuro. En la figura siguiente se pueden ver los actores necesarios para la gobernanza de las competencias y su interacción.

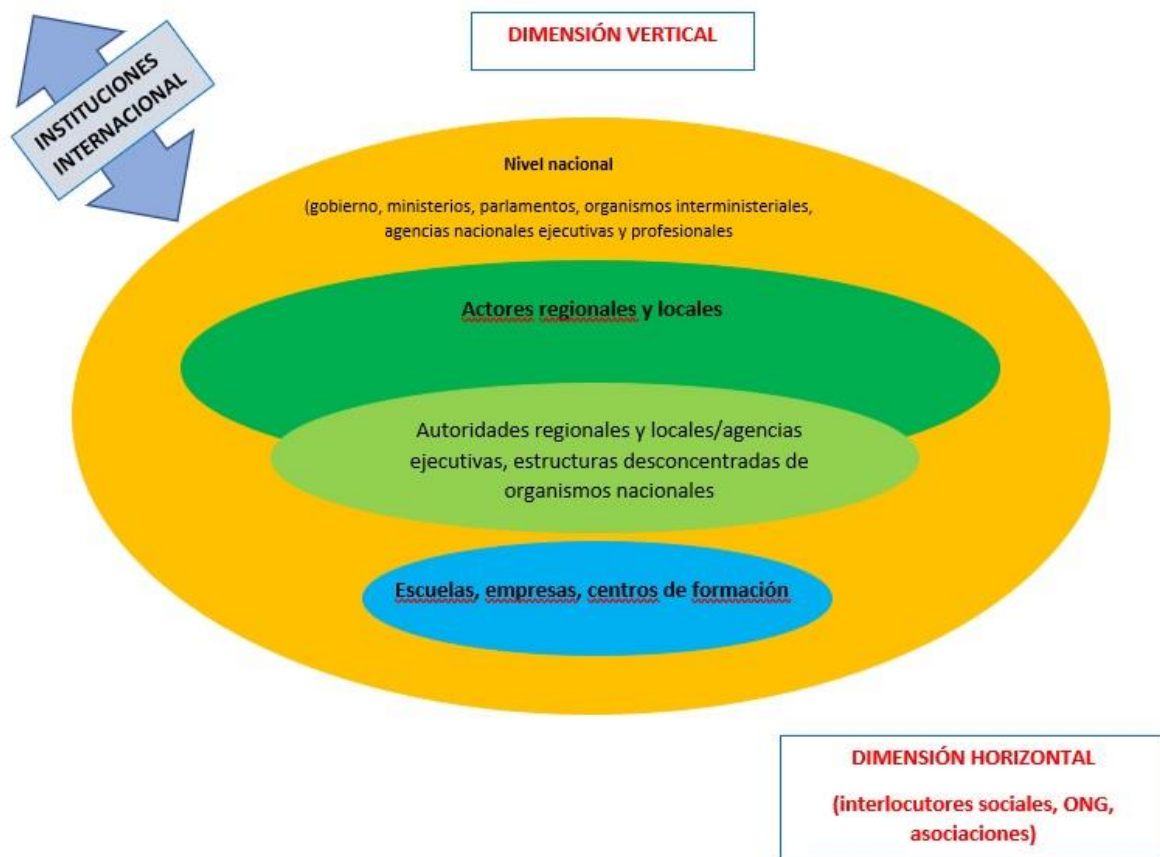


Figura 2: Actores en el modelo de gobernanza de las competencias

Fuente: Informe de la Fundación Europea de Formación, 2013: 3

A continuación, se presenta el **Modelo de Gobernanza de las Competencias de Hol Up**, elaborado teniendo en cuenta las investigaciones básicas de la bibliografía:

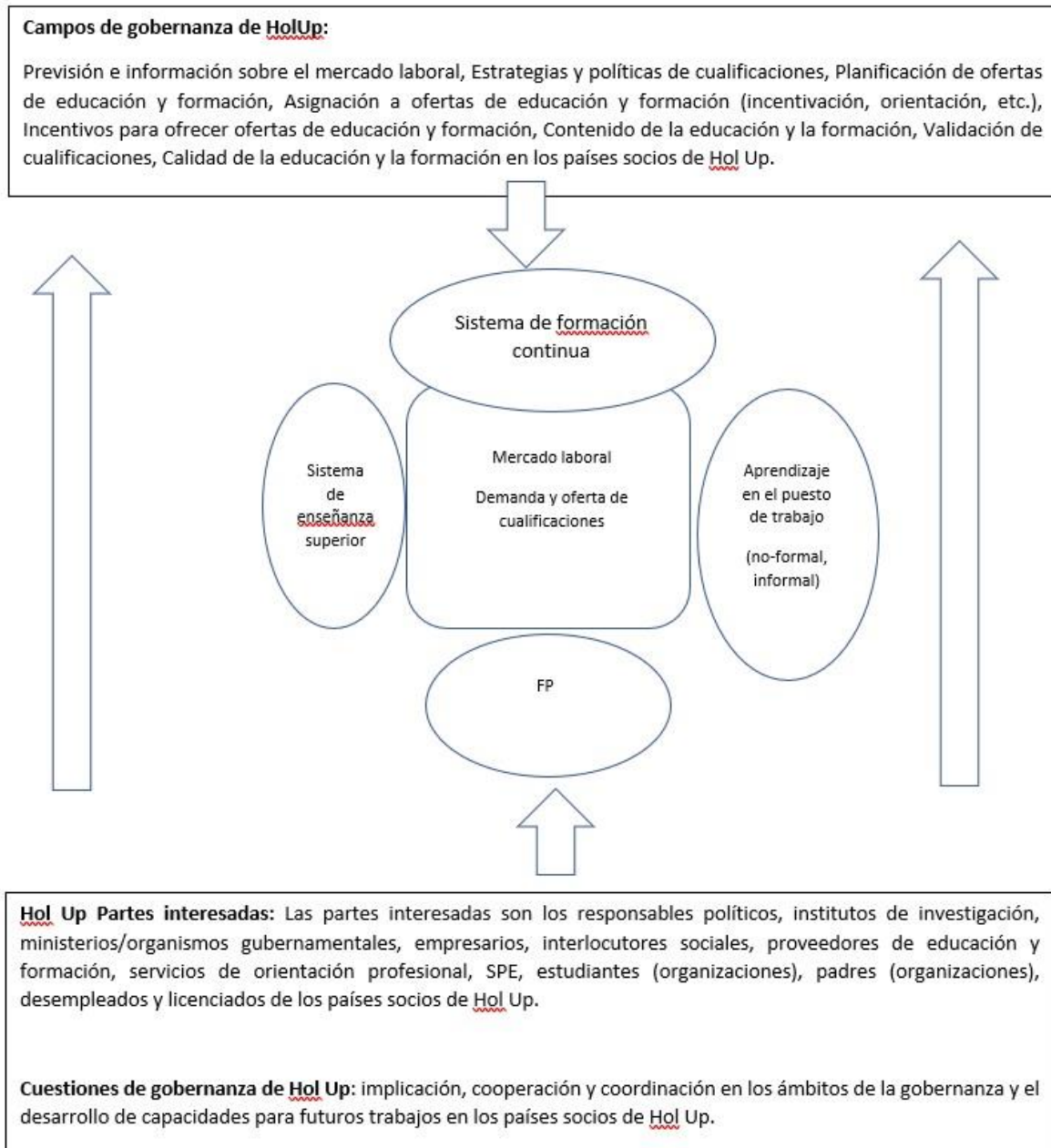


Figura 3: Modelo de gobernanza de las competencias de Hol Up

Fuente: Adaptado de la Comisión Europea *Skills Governance in the EU Member States Synthesis Report, 2015: 7.*

Como indica la figura 3, el modelo de **gobernanza de las competencias de Hol Up** ofrece un proceso de desarrollo de competencias teniendo en cuenta los futuros trabajos de los socios del proyecto Hol Up en sus propios países y a escala europea. En este punto, se tuvo en cuenta la propuesta de sistema de Gobernanza de las Competencias de la Comisión Europea y se definieron los ámbitos de gobernanza, las partes interesadas y las cuestiones de gobernanza para el proyecto. A continuación, se destacaron los procesos de oferta y demanda en el mercado actual en términos de sistema educativo, dinámica del mercado laboral y competencias que pueden ser necesarias en el futuro tanto para las instituciones de educación superior como para la FP. A continuación, se hace hincapié en que el funcionamiento de este proceso debe revisarse constantemente a modo de ciclo, teniendo en cuenta tanto los procesos formales como informales de aprendizaje en el puesto de trabajo. Especialmente en el momento de definir el modelo, también se sabe que las competencias en cualquier empresa deben contar con el apoyo de agentes internacionales, nacionales, regionales y locales, teniendo en cuenta los empleos del futuro y sus demandas cambiantes.

Bibliografía

European Commission Skills Governance in the EU Member States Synthesis Report. (2015).
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15587&langId=en>

The European Training Foundation Report. (2013).

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/5C0302B17E20986CC1257C0B0049E331_Multilevel%20governance%20x%20VET.pdf