
LOS CURRICULOS: NUEVAS MANERAS DE IMAGINAR UNA EDUCACION TRANSFORMADORA

Alexandra María Silva Monsalve.

Ingeniera de Sistemas, Especialización en Nuevas tecnologías, Maestría en Desarrollo de SW, Doctorado en Educación, Estudios posdoctorales en Educación, Ciencias Sociales e Interculturalidad. Docente investigador de la universidad Santo Tomás, Sede Bogotá.

alexandrasilva@usta.edu.co

Fray Jorge Ferdinando Rodríguez Ruíz, O. P

Licenciado en filosofía e Historia. Doctor en Educación y Teología.

jorgeferdinando@gmail.com

RESUMEN

Los sistemas educativos actuales afrontan desafíos por el distanciamiento entre las habilidades que la sociedad y el mercado laboral exigen, y aquellas que se están generando por medio de su oferta educativa. En este sentido, el propósito del artículo se orienta a una revisión de las competencias que debe incorporar el currículo para promover la formación de capacidades que puedan dar respuesta a los actuales desafíos laborales. Para alcanzar el objetivo previsto, primero, se busca reconocer las habilidades que demandan los empleos del futuro; en un segundo momento, se presentan recomendaciones para los currículos que permitan contribuir a una educación transformadora respondiendo a las necesidades educativas del Siglo XXI. Finalmente, se establecen algunos desafíos para analizar en los currículos escolares, particularmente los de inspiración de la Orden de Predicadores.

Palabras claves: Currículo, Competencias, Desafíos laborales, Educación, Habilidades para el Siglo XXI.

ABSTRACT

Current educational systems face challenges due to the gap between the skills that society and the labor market demand and those that are being generated through their educational offerings. In this sense, the purpose of the article is oriented towards a review of the competencies that should be incorporated into the curriculum to promote the formation of skills that can respond to current labor challenges. To achieve the intended objective, firstly, we seek to recognize the skills demanded by the jobs of the future; secondly, we present recommendations for curricula that will contribute to a transformative education in response to the educational needs of the 21st century.

Key words: Curriculum, Competencies, Labor challenges, Education, Skills for the XXI Century.



INTRODUCCIÓN

El currículo se convierte en la principal herramienta para incorporar las demandas de capital humano del mercado laboral en contenidos, competencias y habilidades específicas. No obstante, con frecuencia existe una desconexión entre el currículo planificado y lo que realmente se enseña y se aprende en el aula (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022, p. 14). La adecuada articulación entre las competencias y el currículo tendrá incidencia en las demandas del mercado laboral, ya que esta determina en gran medida la preparación que adquieren los estudiantes durante su formación académica (Tovar y Sarmiento, 2011). Para abordar la temática se presentan las causas asociadas al problema en cuestión, los referentes teóricos, las habilidades que son requeridas en los empleos del futuro; y por último las recomendaciones curriculares.

NECESIDADES CURRICULARES FRENTE AL MERCADO LABORAL

La situación en algunos países de escasez de talento laboral preocupa al sector empresarial; en Colombia, por ejemplo, 3 de cada 4 (75%) empleadores reportan dificultades para encontrar el talento que necesitan, también se reportó que el 64% de los empleadores tuvieron dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan (ManPowerGroup, 2022). Las áreas para destacar se ubican en Cuidado de la salud y ciencias de la vida, Tecnologías de la información, Bienes y servicios de consumo, Industrias y materiales, Transporte, logística y automotor, Finanzas y bienes raíces, Servicios de la comunicación, Energía y servicios públicos.

De otra parte, a nivel mundial, 4 de cada 5 empleadores dicen que presentan ausencia de personal calificado, especialmente en países como Taiwán, Alemania y Hong Kong. Entre los roles más demandados desde el 2018 se encuentran los profesionales de la salud, personal de contact centers, gerentes de proyectos, abogados e investigadores. Además, se identifica que, por la automatización de las tareas rutinarias, otras profesiones tienden a desaparecer. A medida que se producen avances tecnológicos, los empleos más demandados pueden parecer similares, pero las habilidades requeridas continúan

evolucionando rápidamente (ManpowerGroup, 2020)

También la situación del empleo juvenil en América Latina propone desafíos para las políticas públicas de los estados. Los jóvenes tienen las tasas más altas en desempleo, rotación laboral e informalidad. Los datos muestran que el 19% de los jóvenes (de 25 a 29 años) trabajan en el sector informal, el 20% son económicamente inactivos (ni estudian ni trabajan), el 38% están escolarizados y el 23% restante participa en este ámbito. El acceso formal a operaciones más eficientes y estables resulta en mayores niveles de satisfacción.

Sin embargo, aquellos que entran al sector formal, normalmente lo hacen porque tienen un mayor nivel educativo y provienen de hogares con mayores ingresos. Específicamente, el 25% de la población en América Latina es joven (15 a 29 años) y el 64 % de los jóvenes pertenece a hogares de bajos ingresos, por lo que tienen poco acceso a educación y, por lo tanto, a empleos de buena calidad (Díaz y Salas, 2020) (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Para esta problemática, se perciben posibles causas que han agudizado esta situación; entre estas, falta de actualización curricular en las instituciones educativas, ausencia de diálogo y cooperación entre la academia

y la empresa, y enfoques teóricos excesivos con pocos ámbitos de aplicación.

Falta de actualización curricular: un número significativo de programas académicos están teniendo dificultades en adaptarse a los rápidos cambios en las habilidades necesarias en el mundo laboral. En dicha perspectiva, se identifica una desarticulación entre el plan de estudios y las necesidades reales del mercado laboral, aspecto que conlleva a que los estudiantes no estén completamente preparados para asumir las responsabilidades. En algunos casos particulares, la actualización de los planes de estudio universitarios se hace demasiado compleja, esto se debe en parte a procedimientos administrativos y burocráticos que dificultan la aplicación y comprensión de los cambios de manera adecuada.

De otro lado, se evidencia un “retraso permanente” en la actualización curricular, especialmente en la ausencia de contenidos actualizados que permitan integrar nuevas tecnologías o conocimientos emergentes, elemento que crea una brecha entre las habilidades que adquieren los estudiantes y las que realmente se demandan en el mercado. De igual manera, la rigidez de algunos sistemas educativos no permite que los programas se revisen con suficiente frecuencia para

mantenerse al día con las tendencias del empleo, por lo tanto, se necesita más flexibilidad y agilidad. También se identifican problemas en las modalidades en las que se ofertan los programas, si bien la pandemia ha acelerado la transición a la educación virtual, los desafíos de actualizar el currículo y adaptar la enseñanza a este nuevo entorno continúan siendo significativos.

Ausencia de diálogo entre academia y empresa: se evidencia un distanciamiento entre las instituciones educativas y el sector productivo para alinear los planes de estudio. Existe una brecha entre los conocimientos y habilidades que imparten las universidades y los requerimientos reales y particulares de las empresas. Por esta desvinculación, las instituciones educativas tienden a conocer poco las demandas y retos del sector productivo, mientras que las empresas desconocen la oferta académica y las capacidades de los centros educativos, debido a la falta de iniciativas conjuntas entre academia y empresa para diseñar planes de estudio, implementar prácticas profesionales, desarrollar proyectos de investigación aplicada, en síntesis, como la cooperación es limitada los proyectos de trabajo colaborativo.

De otra parte, debería haber retroalimentación entre los centros educativos sobre las fortalezas y debilidades de los graduados, para que ajusten sus programas, mientras que las instituciones se enfocan en el desarrollo integral de los estudiantes, las empresas buscan perfiles con habilidades técnicas específicas y experiencia práctica. Esta diferencia de objetivos dificulta la alineación educación-empresa.

Enfoque teórico versus práctico: los currículos educativos tienden a enfocarse más en conocimientos teóricos que en el desarrollo de habilidades prácticas y aplicadas; además de conocimientos técnicos, el mercado laboral requiere cada vez más habilidades blandas como resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, entre otras, las cuales suelen estar poco priorizadas en la formación académica. A su vez, muchos currículos se

centran excesivamente en la transmisión de conocimientos teóricos, privilegiando los aspectos conceptuales por encima de las aplicaciones prácticas, por lo tanto, al estar desconectados de las necesidades concretas del mundo laboral, los contenidos académicos suelen carecer de relevancia para las tareas y retos que enfrentan las organizaciones.

De igual manera, los estudiantes tienen pocas oportunidades de aplicar lo aprendido en entornos reales de trabajo, lo cual limita el desarrollo de las competencias prácticas. En este sentido, los graduados se enfrentan a un conflicto entre la preparación recibida y las exigencias concretas del mercado laboral, lo cual dificulta su transición y adaptación entre estas dos realidades que continúan separadas. Para reducir esta desconexión, se requiere mayor vinculación entre centros educativos y empresas, de tal manera que los currículos se actualicen continuamente, puedan incorporar más ejercicios de prácticas, y puedan desarrollar perfiles laborales pertinentes para los contextos en los cuales las personas pueden contribuir en su transformación.

Ahora bien, el currículo ha sido considerado como un asunto más bien técnico, que prioritariamente competía a especialistas disciplinares, pedagogos, redactores de libros de textos y encargados del diseño de pruebas de evaluación y de exámenes (Unesco, 2015, p. 4). Sin embargo, este concepto ha cambiado y el currículo viene resignificándose frente a su razón de ser en la sociedad. De hecho, debe existir una integración política y cultural, social hacia la economía del conocimiento y la información (Carrillo-Hernández & Teresa, 2022). Según Scott (2014) el currículo debe ser integrado por fines u objetivos, contenidos o materias, métodos o procedimientos y evaluación o valoraciones. Otros autores, mencionan que se deben tener en cuenta aspectos como la metodología de enseñanza, el tamaño de las clases, la asignación de horas de aprendizaje, los objetivos de aprendizaje, la evaluación (Ortíz, 2022).

Por lo tanto, un currículo debería ser propuesto desde acuerdos sociales y políticos, ya que deciden qué conocimientos y habilidades son valiosos y merecen ser transmitidos a las generaciones actuales y futuras. La Unesco en su informe “El currículo como espíritu y materia de la educación” lo propone en una comprensión tridimensional:

basada en su nivel político (el currículo como contrato social que compromete a la diversidad de actores sobre ideales sociales), en su dimensión programática (cómo las asignaturas escolares se alinean con los objetivos del currículo y los hacen efectivos) y en el nivel del aula (repertorio de estrategias pedagógicas basadas en la interpretación y apropiación del currículo por parte del profesorado y el currículo experimentado por los alumnos) (Unesco, 2021, p. 3). Lo anteriormente expuesto, reafirma la comprensión holística que debe darse al currículo para que se articule con las necesidades del sector laboral y puedan atenderse las demandas actuales. Es decir, que existe una fuerte vinculación entre la academia y el sector productivo, los cuales desde las actuales reflexiones del campo de la educación pueden discutirse o incorporarse con un sentido crítico, pero es necesario avanzar en tal comprensión y realizar opciones desde las distintas y singulares inspiraciones filosóficas de las instituciones.



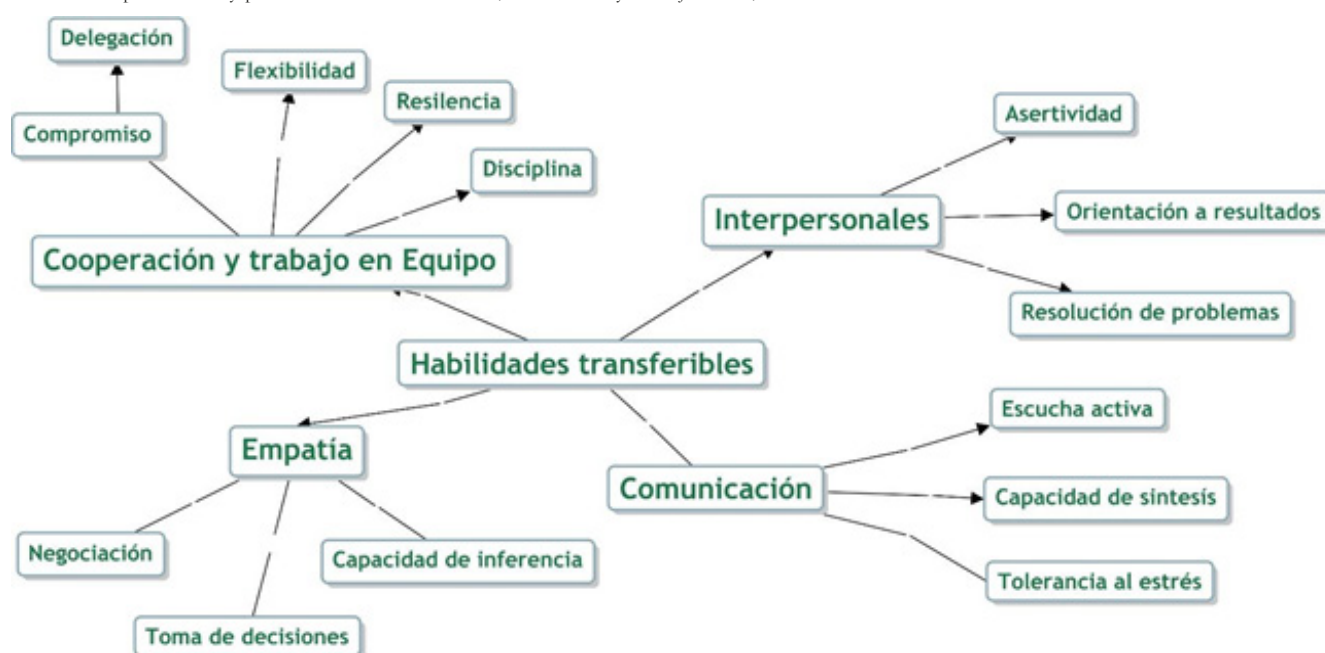
COMPETENCIAS Y HABILIDADES REQUERIDAS PARA EL SIGLO XXI EN LOS SISTEMAS EDUCATIVOS

En un mundo VICA (Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo), los retos referidos al escenario de la educación son mayores, razón por la cual se deben generar las competencias para ayudar a los futuros profesionales a adaptarse y comprender mejor las situaciones en constante cambio (Del Mazo, 2020). En este sentido, se debe hacer énfasis en las habilidades transferibles, entendidas como aquellas que se pueden aplicar en diversos escenarios de la vida y del trabajo, y que son adquiridas por medio de la experticia, la formación o el ejercicio profesional (Barrantes &

Valverde, 2020) como la comunicación, la cooperación y el trabajo en equipo, empatía, inteligencia emocional, empatía social, paciencia, flexibilidad, negociación, liderazgo, pensamiento crítico, habilidades analíticas, resolución de conflictos, planificación y gestión del tiempo, pensamiento estratégico, habilidades para delegar y competencias religiosas y socioemocionales. En la Figura 1 se presenta un esquema que permite identificar algunas de las habilidades transferibles en el contexto de las nuevas habilidades para las sociedades contemporáneas.

Figura 1

Nota: Habilidades transferibles. Son aquellas habilidades que son adquiridas a lo largo de la vida laboral y que son transferidas a las actividades personales y profesionales. Tomado de (Curriculum y trabajo, 2024)



Asimismo, las llamadas habilidades del Siglo XXI integran competencias transversales y transferibles, razón por la cual los modelos educativos no pueden centrarse únicamente en habilidades técnicas específicas, sino que debe darse un aprendizaje a lo largo de la vida (Trindade y Valéria, 2015), siendo esenciales para el desarrollo humano. No son específicas de una profesión u ocupación, por lo que son aplicables a múltiples contextos en la medida en que pueden transferirse de un ámbito a otro. A su vez, porque son requeridas para aprender otras habilidades (Carretero-Gómez, 2021) y permiten consolidar competencias de alta demanda (Mateo-Díaz et al., 2022).

En esta perspectiva entonces, cuando se habla de habilidades o competencias del siglo XXI estas son referidas como un conjunto de habilidades fundacionales y transversales que incluyen las habilidades digitales (Profuturo, 2023) (el pensamiento computacional); las habilidades cognitivas avanzadas (el pensamiento crítico o la resolución de problemas); las habilidades relacionadas con la función ejecutiva (la autorregulación y la metacognición) y las habilidades socioemocionales (la autoestima, la perseverancia o

la empatía). No obstante, deben tenerse en cuenta la alfabetización y las matemáticas, que ya se han venido incorporando en la formación holística.

También se hace necesario analizar el desarrollo de las habilidades blandas, entendidas como aquellas cualidades o características de una persona que le permiten una comunicación efectiva. Estas habilidades son integradas por una combinación de habilidades sociales, de comunicación, interacción y de un conjunto de factores que hacen que puedan relacionarse con los demás y puedan ser comunicadas de manera efectiva. Entre las principales habilidades blandas podemos destacar las siguientes:

La comunicación y escucha activa: el intercambio de ideas, la discusión respetuosa y la colaboración continua en equipo garantizan las sinergias laborales. De igual manera, el liderazgo permite generar equipos de trabajo motivados y con orientación a la mejora de los procesos, pero también a una comprensión del bienestar colectivo y del trabajo colaborativo. A su vez, la planificación y gestión del tiempo permite organizar de forma óptima las actividades. En cuanto a los contextos actuales se hace necesario la gestión

Asimismo, las llamadas habilidades del Siglo XXI integran competencias transversales y transferibles, razón por la cual los modelos educativos no pueden centrarse únicamente en habilidades técnicas específicas, sino que debe darse un aprendizaje a lo largo de la vida (Trindade y Valéria, 2015), siendo esenciales para el desarrollo humano. No son específicas de una profesión u ocupación, por lo que son aplicables a múltiples contextos en la medida en que pueden transferirse de un ámbito a otro. A su vez, porque son requeridas para aprender otras habilidades (Carretero-Gómez, 2021) y permiten consolidar competencias de alta demanda (Mateo-Díaz et al., 2022).

En esta perspectiva entonces, cuando se habla de habilidades o competencias del siglo XXI estas son referidas como un conjunto de habilidades fundacionales y transversales que incluyen las habilidades digitales (Profuturo, 2023) (el pensamiento computacional); las habilidades cognitivas avanzadas (el pensamiento crítico o la resolución de problemas); las habilidades relacionadas con la función ejecutiva (la autorregulación y la metacognición) y las habilidades socioemocionales (la autoestima, la perseverancia o la empatía). No obstante, deben tenerse en cuenta la alfabetización y las matemáticas, que ya se han venido incorporando en la formación holística.

También se hace necesario analizar el desarrollo de las habilidades blandas, entendidas como aquellas cualidades o características de una persona que le permiten una comunicación efectiva. Estas habilidades son integradas por una combinación de habilidades sociales, de comunicación, interacción y de un conjunto de factores que hacen que puedan relacionarse con los demás y puedan ser comunicadas de manera efectiva. Entre las principales habilidades blandas podemos destacar las siguientes:

La comunicación y escucha activa: el intercambio de ideas, la discusión respetuosa y la colaboración continua en equipo garantizan las sinergias laborales. De igual manera, el liderazgo permite generar

equipos de trabajo motivados y con orientación a la mejora de los procesos, pero también a una comprensión del bienestar colectivo y del trabajo colaborativo. A su vez, la planificación y gestión del tiempo permite organizar de forma óptima las actividades. En cuanto a los contextos actuales se hace necesario la gestión en el manejo de conflictos, la comunicación asertiva, la empatía y escucha activa que garantizan las demás herramientas requeridas en la solución de conflictos. Todas ellas se complementan con la capacidad de gestionar el estrés laboral como un elemento clave para garantizar el bienestar en el trabajo y garantizar la salud mental de las personas.

Adicionalmente, se complementa el trabajo en equipo como una de las habilidades interpersonales más importantes puesto que la colaboración es clave para el logro de objetivos comunes. Asimismo, la adaptabilidad permite asumir nuevos roles en situaciones cambiantes en las empresas. A su vez, la toma de decisiones, la orientación a resultados y la negociación mediante la comunicación, la empatía y el respeto mutuo. Las anteriores son algunas de las habilidades blandas esenciales en los profesionales que demanda el contexto cambiante en el cual la sociedad se encuentra inmersa y en permanente transformación. En síntesis, podemos agrupar en una comunicación y escucha activa, liderazgo, planificación y gestión del tiempo, gestión y manejo de conflictos, manejo del estrés laboral, trabajo en equipo, adaptabilidad, toma de decisiones, orientación a resultados y negociación.

Según el Informe de la Unesco denominado “Educación y habilidades para el siglo XXI” se precisan habilidades como el pensamiento crítico, comprendido como la capacidad de evaluar objetivamente la información disponible, analizarla desde diferentes perspectivas y deducir conclusiones razonables. Esto es fundamental para los profesionales, por varias razones: mejora la toma de decisiones, permite la resolución de problemas de manera efectiva, favorece que los profesionales

puedan identificar problemas, establece la posibilidad de explorar diferentes enfoques y generar soluciones creativas e innovadoras. Esto es crucial para abordar desafíos complejos, especialmente porque los profesionales que piensan críticamente están mejor equipados para evaluar sus propios procesos, identificar distintas áreas de mejora y adaptarse, con facilidad y rapidez, a los cambios del entorno (Unesco, 2017).

La adaptabilidad y flexibilidad, que sumado al pensamiento crítico ayuda a los profesionales a ser más flexibles y adaptables, puesto que pueden analizar situaciones, simples o complejas, desde múltiples ángulos y responder de manera apropiada a dichas situaciones. En síntesis, el pensamiento crítico es esencial para que los profesionales tomen mejores decisiones, resuelvan problemas de manera eficaz, mejoren permanentemente y se adapten a los cambios, aspecto que les permite ser más eficaces y competentes en sus trabajos y en sus contextos sociales.

Es también relevante destacar que otras de las habilidades requeridas en las personas que se están formando en los centros educativos es la creatividad para la innovación, puesto que esto coadyuva a la solución de problemas mediante la generación de ideas innovadoras que faciliten abordar los desafíos y problemas complejos en las diversas áreas del conocimiento. También, les permite adaptarse rápidamente a los múltiples entornos, explorar nuevas oportunidades en el campo de la formación específica y responder de manera efectiva a todo tipo de cambios; todo ello puede conducir a nuevos y mejores procesos, a métodos de trabajo más colaborativos y a formas de hacer las cosas más eficientes, lo que mejora la productividad, el rendimiento, pero sobre todo los resultados.

El aprendizaje autónomo y la adaptabilidad son fundamentales debido a que los campos profesionales están en constante evolución, con nuevas tecnologías, enfoques y requisitos emergentes. En este sentido el aprendizaje autónomo y la adaptabilidad

permiten a los profesionales mantenerse al día y anticipar los posibles cambios. El aprendizaje autónomo fomenta una mentalidad de mejora continua, lo que conduce a los profesionales a actualizar constantemente sus competencias; a su vez, esto les permite avanzar en sus carreras y asumir mayores responsabilidades. De otra parte, cuando los profesionales asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje y se adaptan con facilidad, se vuelven más autónomos y empoderados lo cual conlleva un aumento de su confianza, aspecto que les permite tomar decisiones más y mejor informadas. En resumen, el aprendizaje autónomo y la adaptabilidad son fundamentales para

que los profesionales mantengan su relevancia, se desarrollen continuamente, innoven y logren un mayor éxito en sus carreras.

En síntesis, desde diversas miradas se puede establecer que los profesionales del Siglo XXI deben incorporar el manejo competencias transversales y transferibles, habilidades para el siglo XXI, que comprenden las habilidades blandas, las cuales complementan las competencias técnicas y permiten a los profesionales destacar, adaptarse y tener éxito en un entorno laboral cada vez más dinámico, las cuales se pueden sintetizar en el siguiente esquema gráfico.



Tecnológicas y Digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de herramientas y plataformas digitales • Conocimientos en programación, análisis de datos, inteligencia artificial
Blandas y socioemocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento crítico y resolución de problemas • Comunicación efectiva y trabajo en equipo • Creatividad e innovación • Adaptabilidad y gestión del cambio
Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de autoaprendizaje y autogestión
Interdisciplinariedad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para integrar y aplicar enfoques multidisciplinares.
Experiencia práctica y aplicada	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de habilidades prácticas y resolución de problemas reales.
Conciencia global y sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad.
Emprendimiento e innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para identificar oportunidades y crear nuevas soluciones.

Figura 2

Competencias y habilidades transversales y transferibles para el Siglo XXI trabajo, 2024)

Nota: competencias y habilidades transversales y transferibles para el Siglo XXI. Elaboración propia tomado de (Unicef, 2020), (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019), (Unesco, 2020)

PROFESIONES CLAVE PARA EL SIGLO XXI

Según la revista “Forbes” las profesiones actuales demandan otras competencias y habilidades, esto debido a factores como los avances tecnológicos, las tendencias en las demandas laborales, y las mismas modalidades de ejecución (teletrabajo). Entre las profesiones con mayor demanda se encuentran: Especialista en Inteligencia Artificial (IA) y Aprendizaje Automático (Machine Learning), Analista de Datos y Ciencia de Datos, Especialista en Ciberseguridad, Diseñador de Experiencia de Usuario (UX), Ingeniero de Robótica y Automatización, Especialista en Desarrollo Sostenible y Energías Renovables, Profesional de la Salud Digital, Experto en Gestión de Talento y Desarrollo de Habilidades (Forbes, 2019).

Estas profesiones se destacan por estar estrechamente vinculadas a las nuevas tendencias tecnológicas, la transformación digital y la demanda de habilidades específicas en el mercado laboral del siglo XXI.

Es importante destacar que el desarrollo de estas habilidades debe ser un objetivo central en los nuevos diseños curriculares, esto con el objetivo de preparar a los estudiantes para los nuevos escenarios de una sociedad del siglo XXI, sumado al desarrollo de competencias y habilidades transversales, transferibles y blandas.

Análisis en contexto de la educación dominicana.

El Papa Francisco lanzó una iniciativa en el año 2019 denominada “Pacto Educativo Global”, (Vaticano, 2019) el cual tiene como propósito central dialogar sobre la manera en que estamos construyendo el futuro del planeta y sobre la necesidad de invertir los talentos de todos, puesto que cada cambio requiere un camino educativo que haga madurar una nueva solidaridad universal y una sociedad más acogedora para todos. En tal perspectiva se propone a los centros educativos, católicos y no católicos, reavivar el compromiso con las jóvenes generaciones renovando la pasión por una educación más abierta e incluyente, capaz de la escucha paciente, de un diálogo constructivo y de favorecer una mutua comprensión entre las personas. Desde el ámbito de las instituciones educativas se trata de unir los esfuerzos por una alianza educativa muy amplia que permita formar personas maduras, capaces de superar las fragmentaciones y de reconstruir el tejido de las relaciones con el fin de contribuir a una humanidad más fraterna.

En tal horizonte, se proponen 7 grandes campos que deberán ser analizados, reflexionados e incorporados a los currículos educativos para que las actuales generaciones se hagan responsables del cuidado futuro de la Casa Común. Para efectos del presente texto los enunciamos de manera general:

1. Poner a la persona en el centro. Contra la cultura del descarte, poner en el centro de todo proceso educativo a la persona, para hacer emerger su especificidad y su

capacidad de estar en relación con los demás.

2. Escuchar a las jóvenes generaciones. Escuchar la voz de los niños, adolescentes y jóvenes para construir juntos un futuro de justicia y de paz, para una vida digna de toda persona y de todas las personas.

3. Promover a la mujer. Favorecer la plena participación de las niñas y las jóvenes en la educación.

4. Responsabilizar a la familia. Ver en la familia al primer e indispensable sujeto educador.

5. Abrirse a la acogida. Educar y educarnos en la acogida, abriéndonos a los más vulnerables y marginados.

6. Renovar la economía y la política. Estudiar nuevas formas de entender la economía, la política, el desarrollo, el progreso; todo esto al servicio del hombre y de toda la familia humana en la perspectiva de una ecología integral.

7. Cuidar la Casa Común. Custodiar y cultivar nuestra Casa Común, protegiendo sus recursos, adoptando estilos de vida más sobrios y apostando por las energías renovables y respetuosas del medio ambiente.

Finalmente, para la Orden de Predicadores la educación de nuestros centros educativos consiste en la posibilidad de facilitar el diálogo entre personas y de favorecer encuentros, especialmente para el cuidado. Como lo ha señalado recientemente fray Jesús Díaz Sariago O.P (dominicano español) nuestro mundo está lleno de muros... muros físicos, psicológicos, espirituales, ideológicos y especialmente religiosos. Demasiados muros. La educación dominicana debe facilitar construir puentes... puentes que unen lo distante, lo que está separado. Si unen lo separado es porque hay algo que separa, que nos hace distintos, que nos hace únicos. La educación facilita tender puentes entre dos espacios separados y facilita la comunicación entre las personas que están separadas por ellos.

CONCLUSIONES

Es necesario diseñar un currículo que sea más relevante y significativo para los estudiantes, que les permita aplicar lo que aprenden a sus vidas y enfrentar los desafíos del mundo real. El currículo debe enfocarse en desarrollar habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la colaboración y la creatividad, los cuales son fundamentales para el éxito en el mundo moderno. Es importante incorporar un enfoque interdisciplinario que permita a los estudiantes conectar diferentes áreas del conocimiento y entender cómo se relacionan entre sí.

El currículo debe fomentar un aprendizaje activo y participativo, donde los estudiantes tengan un papel más protagonista en su proceso de aprendizaje, siendo flexible y adaptable para responder a los cambios y necesidades emergentes de la sociedad. Es fundamental que el currículo aborde la equidad y la inclusión, asegurando que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades de aprendizaje significativas.

Los programas académicos deben ofrecer más oportunidades para que los estudiantes puedan poner en práctica y desarrollar habilidades blandas. Es necesario implementar métodos de evaluación que permitan medir y retroalimentar el progreso en el dominio de habilidades blandas, no solo las habilidades técnicas. Las Instituciones Educativas deben trabajar más de cerca con el sector empresarial para alinear los planes de estudio con las demandas reales del mercado laboral en cuanto a habilidades blandas. Los docentes deben recibir capacitación para poder enseñar y evaluar adecuadamente el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes. Asimismo, se debe propiciar el aprendizaje a lo largo de la vida, dada la rápida evolución del entorno, los profesionales deben mantener un enfoque de aprendizaje continuo para actualizar y perfeccionar sus competencias transversales, transferibles y las habilidades blandas. En resumen, repensar el currículo es clave para transformar la educación y preparar a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

Asimismo, los currículos de los centros educativos dominicanos tienen unos escenarios extraordinarios para sintonizarse desde el Pacto Educativo Global con las nuevas competencias que desde la Iglesia se perciben como transformadores en perspectiva de cooperación con los demás centros educativos del mundo en perspectiva también de diálogo interreligioso.

Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). *Habilidades del Siglo 21: Desarrollo de Habilidades Transversales en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/habilidades-del-siglo-21-desarrollo-de-habilidades-transversales-en-america-latina-y-el-caribe>

Barrantes, L., & Valverde, E. (2020). *El papel de las habilidades transferibles y el aprendizaje vivencial en la formación universitaria de docentes de inglés*. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 1(2), 120–137. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i2.8624>

Carretero-Gómez, S. (2021). *Skills for life: Digital skills*. *Inter-American Development Bank*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/en/skills-life-digital-skills>

Carrillo-Hernández, & Teresa, M. (2022). *El currículo en el siglo XXI: competencias, identidades y profesiones*. *Pedagogía y Saberes*, 1-14.

Curriculum y trabajo. (2024). *Habilidades transferibles*. Obtenido de <https://curriculumytrabajo.com/cv-habilidades-transferibles/>

De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*. *Rev Colombiana Cienc Anim. Recia*, <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>

Del Mazo, A. (2020). *Orientar desde casa con tecnologías educativas: claves para un modelo de orientación*. *AOSMA*, 1-10.

Forbes. (2019). *Carreras del siglo XXI, nuevo aliento profesional*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/carreras-del-siglo-xxi-nuevo-aliento-profesional/>

ManPowerGroup. (2022). *Escasez de talento en Colombia*. Obtenido de <https://manpowergroupcolombia.co/cases/escasez-de-talento-en-colombia-2022/>

Mateo-Díaz, M., Rhys-Lim, J., Pellices, C., & López, E. (2022). *El poder del currículo para transformar la educación: cómo los sistemas educativos incorporan las habilidades del siglo XXI para preparar a los estudiantes ante los desafíos actuales*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18235/0004360>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Desempleo e informalidad asedian a los jóvenes de América Latina*. Obtenido de <https://www.bbvaseguros.com.co/seguros-hogar/seguro-hogar-empresas/>

Ortiz, A. (2022). *Configuraciones del currículo: propósitos formativos y contenidos de aprendizaje*. *Sophia*, <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v18n1/1794-8932-sph-18-01-6.pdf>

Profuturo. (2023). *Habilidades para el siglo XXI: ¿nos ponemos de acuerdo?* Obtenido de <https://profuturo.education/observatorio/competencias-xxi/habilidades-para-el-siglo-xxi-nos-ponemos-de-acuerdo/>

Scott, D. (2014). *Knowledge and the curriculum*. *The Curriculum Journal*, 14-28.

Trindade, E., & Valéria, S. (2015). *Educación y aprendizaje a lo largo de la vida: los adultos y la enseñanza superior*. *Sinéctica*, 1-20.

Unesco. (2015). *El currículo en los debates y en las reformas educativas al horizonte 2030*. Obtenido de <https://bit.ly/4ci4TwU>

Unesco. (2017). *E2030: educación y habilidades para el siglo XXI; reporte*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250117>

Unesco. (2020). *Avanzar en las habilidades básicas del siglo XXI*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articles/avanzar-en-las-habilidades-basicas-del-siglo-xxi>

Unesco. (2021). *El currículo como espíritu y materia de la educación*. Obtenido de <https://bit.ly/4bbUIt2>

Unicef. (2020). *Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org/lac/files/2020-07/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC_0.pdf

Vaticano. (2019). *Pacto Educativo Global*. Obtenido de <https://www.educationglobalcompact.org/resources/Risorse/vademecum-espanol.pdf>