



Fortalecimiento de instituciones de formación

Marco conceptual para el fortalecimiento de la calidad de la formación profesional

UEMAT



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



Fortalecimiento de instituciones de formación

Marco conceptual para el fortalecimiento de la calidad de la formación profesional

UEMAT



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



INTRODUCCIÓN

Fortalecer las capacidades de las instituciones de formación profesional -IFPs- (*Denominamos IFPs en sentido amplio, a toda institución que brinde formación profesional, capacitación laboral o formación para el trabajo. Comprende centros de formación profesional públicos o privados, ong's que brinden ofertas formativas destinadas a población trabajadora, áreas de gobierno responsables de la formación profesional y/o de adultos*) -objeto fundamental de la Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT)-, supone establecer un sistema permanente de evaluación, monitoreo y asistencia técnica que contribuya al proceso de mejora de la calidad y facilite las decisiones que adopten las IFPs, en el marco de los distintos Programas de Formación Profesional que implementa el MTEySS.

Existen actualmente diversos enfoques de la calidad institucional. Por ello es necesario identificar las dimensiones consideradas clave en la formación profesional y establecer criterios de evaluación y planes de fortalecimiento institucional dentro de un proceso de mejora continua.

Como punto de partida, se define el marco conceptual que sustenta los criterios de intervención de la UEMAT.

En primer lugar, puede decirse que evaluar la calidad de la formación profesional obliga a considerar la lógica del sujeto que transita por la IFP para procurarse una formación que incremente su empleabilidad. (*Definimos empleabilidad como la capacidad de las personas para "encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional". Ducci, M.A., OIT, 1997*).

Esta decisión implica identificar los procesos clave de la formación, comenzando por el reconocimiento de las demandas de calificaciones y culminando con el seguimiento de la inserción laboral de los sujetos de la formación. Siguiendo esta línea de trabajo se identifican cuatro grupos de procesos:

- Vinculación con el contexto socio-productivo.
- Orientación profesional.
- Formación.
- Evaluación y seguimiento.

Cada uno de estos grupos de procesos constituye una dimensión a analizar, que orienta las líneas de intervención a implementar en un plan de mejoramiento de la calidad institucional. A continuación

se los describe identificando sus componentes, mencionando resultados a lograr, y formulando algunos interrogantes para la detección de indicadores en cada dimensión.

1. VINCULACIÓN CON EL CONTEXTO SOCIO-PRODUCTIVO

Uno de los desafíos de la formación para el trabajo es aproximar su organización, sus contenidos y sus prácticas a las características y requerimientos de los sectores productivos para los que se está formando. En consecuencia, es imprescindible que las IFPs estén en condiciones de establecer una comunicación permanente con el sector productivo, tanto en una dimensión sectorial como local, conocer sus modos de trabajo, sus diferentes grados de desarrollo y sus tendencias de cambio, generar actividades conjuntas o intercambio de servicios como forma de articular las ofertas formativas a la realidad.

Los procesos que integran esta dimensión se refieren a las relaciones de intercambio entre los actores institucionales y los del mundo de la producción (unidades productivas y trabajadores) que generan información relevante para la toma de decisiones en la IFP, y las estrategias de promoción y convocatoria orientadas a los sujetos de la formación.

A partir del intercambio con ámbitos laborales locales y/o políticas de desarrollo regional, la IFP obtendrá insumos para diseñar una oferta formativa pertinente con la demanda laboral local.

Por otra parte, en la medida en que la IFP articule sus procesos con organizaciones de su entorno, integrará un entramado de instituciones que facilitarán el proceso de convocatoria, orientación, permanencia, egreso e inserción laboral de los sujetos de la formación.

Entre los resultados a lograr relativos a esta dimensión, se encuentran la visibilidad y el posicionamiento de la IFP en su escenario de influencia, el conocimiento que los potenciales sujetos de la formación posean sobre la propuesta, la detección de las necesidades de formación de las personas, y la identificación de perfiles laborales pertinentes tanto con el contexto productivo local como con los sujetos de la formación. Asimismo, debe estar presente el establecimiento de mecanismos de articulación con organismos e instituciones a fin de establecer estrategias de trabajo convergentes para garantizar la formación a todas las personas que lo requieran, en condiciones de equidad.

Algunas preguntas orientadoras para identificar in-

dicadores de esta dimensión de la calidad podrían ser:

En relación con la vinculación con el entorno productivo: ¿La institución ha detectado actores locales y sectoriales clave con quienes establecer intercambio? ¿Qué mecanismos de vinculación ha establecido con su entorno? ¿Qué tipo de acuerdos o compromisos se han alcanzado entre la institución y otros organismos o instituciones? ¿Existen proyectos conjuntos con el sector productivo que permitan articular recursos financieros, técnicos o de infraestructura? ¿Se han realizado o utilizado estudios de demanda que especifiquen las calificaciones necesarias en el sector y/o ámbito local?

En relación con la vinculación con los sujetos de la formación: ¿Cuán pertinente es la propuesta de formación en relación con las condiciones y necesidades de las personas que requieren formación? ¿Qué estrategias se utilizan para convocar a los sujetos de la formación y cómo se difunde la propuesta? ¿Se han diseñado estrategias articuladas con otras instituciones u organismos que faciliten el acceso, la permanencia y el aprendizaje de los participantes?

2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La Orientación Profesional marca el momento del ingreso del sujeto al sistema de la formación. Implica el desarrollo de acciones de asesoramiento sobre las ofertas de la IFP, la especificación de los requisitos mínimos para acceder a la formación (si los hubiere) y la explicitación de los intereses y necesidades de las personas que se acercan a la institución.

Es necesario que la IFP esté en condiciones de detectar barreras que puedan obstaculizar el acceso y permanencia de los grupos menos favorecidos en los procesos de formación (por ejemplo: estereotipos derivados del género, u otros de origen cultural o social) que suelen ser considerados “naturales” aunque provienen de situaciones derivadas de la desigual distribución de poder en la sociedad.

La orientación permite que las personas identifiquen sus propias capacidades, sus recursos, fortalezas y obstáculos derivados de su situación personal, familiar o social. Asimismo, es importante que reconozcan sus intereses y elaboren proyectos laborales que incluyan la formación como una de sus fases.

Esta primera etapa de orientación, previa a la formación, no se agota cuando el sujeto se compromete con la necesidad de capacitarse y comienza a reco-

rrer un trayecto formativo. La formación constituye una elección de las personas para fortalecer sus proyectos personales. En este sentido, será necesario continuar acompañándolas con acciones de orientación a lo largo de la formación y durante el proceso de inserción laboral.

Algunos resultados de este grupo de procesos deberían ser: el sujeto de la formación con un proyecto ocupacional en vías de definición, o con proyectos ya definidos. Los resultados deben dar cuenta de la existencia de un proceso reflexivo previo orientado al análisis de obstáculos y facilitador de una lectura crítica del contexto laboral, así como de una decisión del sujeto en cuanto a formarse según un proyecto personal tendiente a incrementar su empleabilidad.

Algunas preguntas orientadoras para identificar indicadores de este grupo de procesos podrían ser: ¿Se escucha la demanda de formación de las personas en el momento de su inscripción? ¿Se brinda información clara y comprensible sobre distintas ofertas formativas de la propia institución o de otras instituciones de la zona? ¿La institución cuenta con servicios de orientación, apoyo y seguimiento de participantes? ¿Se contempla la implementación de estrategias para remover los obstáculos que puedan encontrar algunos participantes para acceder o permanecer en los espacios de formación?

3. FORMACIÓN

El proceso de diseño curricular se convierte en una instancia clave pues supone la explicitación de los propósitos de la formación, la definición del qué enseñar, la orientación de la práctica pedagógica, las estrategias y los recursos didácticos. Uno de los resultados de ese proceso es el documento curricular, que guía la tarea de los profesores o instructores que desarrollan prácticas pedagógicas. Un segundo resultado, que dependerá de las estrategias de gestión institucional, es la propia integración de los equipos institucionales como equipos de trabajo cooperativos.

El análisis de esta dimensión implica considerar los siguientes componentes:

a. Diseño curricular actualizado respecto de las demandas de los sectores productivos, y pertinente en lo relativo a las necesidades de formación de las personas.

b. Desarrollo metodológico claramente expuesto y relacionado con los objetivos, los contenidos y la población destinataria. El foco de este compo-

nente privilegia la autonomía de las personas, la equidad y la resolución de problemas vinculados con el contexto de desempeño laboral relativo a la especialidad.

c. Prácticas pedagógicas que faciliten el desarrollo de capacidades y consideren las necesidades del participante desde enfoques de equidad.

d. Materiales didácticos comprensibles, pertinentes respecto de la población destinataria y acordes con los objetivos y capacidades a desarrollar.

e. Sistema de evaluación detallado y vinculado con el perfil de egreso, consistente con el desarrollo de capacidades.

f. Equipo técnico pedagógico competente.

Algunos resultados de este grupo de procesos deberían ser: el involucramiento de docentes e instructores con perfiles profesionales adecuados y de equipos institucionales comprometidos con el logro de una formación de calidad; materiales curriculares apropiados y accesibles; incorporación de competencias clave para la empleabilidad en los materiales de enseñanza; ambientes de aprendizaje adecuados en materia de infraestructura, equipamiento, recursos didácticos y condiciones de seguridad; prácticas laborales en ámbitos de trabajo como parte del proceso formativo.

Las preguntas orientadoras para identificar indicadores de este grupo de procesos podrían ser: El diseño curricular, ¿permite desarrollar las competencias específicas del perfil profesional? ¿Identifica características socioeducativas de la población destinataria? ¿Propone desarrollar otras competencias según las características identificadas en la población destinataria? ¿Considera las características de aprendizaje de la población adulta? ¿Tiene una propuesta didáctica definida? ¿Presenta un sistema de evaluación que permita poner en evidencia las competencias que se requieren en el ámbito laboral? ¿Hay coherencia entre la práctica pedagógica y el diseño explicitado? ¿Se utilizan estrategias didácticas que faciliten el aprendizaje? ¿Se observa interrelación entre el equipo docente y directivo en pos de mejorar la calidad de la enseñanza? ¿Se han integrado los actores institucionales como equipos de trabajo para el proceso de desarrollo curricular? ¿Se promueve en las personas el reconocimiento de sus saberes, aptitudes e intereses? ¿Se realiza un seguimiento del participante durante la formación? ¿Se utilizan instrumentos de evaluación que permitan demostrar el desarrollo de competencias?

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL

La evaluación, si bien acontece durante el mismo proceso de formación, reviste una importancia tal que requiere una consideración particular. Este grupo de procesos está ligado a las acciones de medición, análisis y mejora que debe implementar la IFP para lograr una gestión de calidad. Es necesario, en este sentido, diferenciar la evaluación de los aprendizajes de la evaluación institucional.

El seguimiento, como último engranaje de este proceso, permite considerar la eficacia de la formación profesional en el empleo desde el punto de vista tanto del sujeto de la formación como del contexto económico productivo que lo integra. Es importante considerar, también, quiénes realizan la evaluación y si ésta es una práctica incorporada desde la gestión institucional en todos los grupos de procesos.

Algunos resultados de este grupo de procesos podrían ser: el sujeto de la formación con competencias aplicadas y evaluadas en el ámbito laboral; la sistematización de procesos de seguimiento de egresados; la evaluación de la gestión en cada grupo de procesos y de ellos entre sí.

Las preguntas orientadoras para identificar indicadores sobre este grupo de procesos incorporan una doble mirada: por un lado, hacia las estrategias institucionales para realizar el seguimiento y facilitar la inserción laboral de sus egresados; por otro lado, hacia la evaluación de la gestión institucional sobre cada grupo de procesos.

En relación con la primer mirada, podrían interrogarse sobre los siguientes temas: ¿Se realizan prácticas laborales en unidades productivas? ¿Se conocen los requisitos formales de las empresas y se orienta a los egresados respecto de los mismos? ¿Se han instalado procesos de seguimiento de los egresados? ¿Se puede identificar cuántos egresados son incorporados laboralmente?

Sobre la segunda mirada -evaluación de la gestión institucional- podrían interrogarse sobre: ¿Cómo se evalúan los diferentes grupos de procesos institucionales? ¿Se formulan resultados e indicadores para cada dimensión? ¿Se utilizan instrumentos adecuados? ¿Se produce información relevante como resultado de las evaluaciones? ¿Se comunican los resultados a fin de mejorar la calidad de los distintos procesos institucionales?

El esquema que se mostrará en la figura siguiente, ilustra las relaciones entre los diferentes grupos

de procesos que hemos denominado aquí, dimensiones clave. Al situar el foco en el sujeto de la formación, se organizan los hitos clave por los que transitan las personas para lograr una formación de calidad, lo cual impulsa a las IFPs, a su vez, a identificar, analizar y mejorar en forma continua cada uno de esos procesos. Simultáneamente, para ello es necesario implementar una gestión institucional que ponga en relación estas dimensiones para optimizar la retroalimentación y orientar a toda la institución hacia el desarrollo de procesos de calidad.

Fig. 1: Procesos de calidad en las IFPs



A medida que las instituciones de formación se interrogan sobre cada grupo de procesos, estarán en condiciones de diseñar planes de mejora en la calidad de la formación.

Para iniciar un plan de mejora de la calidad es importante la participación de los actores institucionales a cargo de las ofertas formativas a fin de que estos puedan convertirse en el instrumento eficaz que impulse y dinamice la formación. No es conveniente que el plan de mejora sea elaborado sólo por el directivo de la institución ya que, en tal caso, no tendría oportunidad de incorporar las distintas perspectivas de la formación que poseen los diversos actores institucionales y, consecuentemente, correría el riesgo de perder eficacia en la acción.

Para la elaboración de un plan de formación es aconsejable realizar un taller diagnóstico que permita identificar las fortalezas y debilidades institucionales en cada grupo de procesos. A partir de la discusión y búsqueda de consenso, se podrán delimitar líneas de intervención.

Para que los planes de mejora de la calidad se con-

viertan en instrumentos útiles deben ser redactados de manera sencilla, clara y concisa, y explicitar los resultados a lograr, el tiempo en que se ha previsto llegar a ellos y los responsables de cada acción.

Pasos a seguir para elaborar un plan de mejoramiento de la calidad de la formación:

1) Diagnóstico de la situación inicial: hay variadas técnicas para realizar diagnósticos participativos; una de ellas es el Análisis FODA. También pueden utilizarse, según las circunstancias y condiciones institucionales, herramientas del análisis situacional, entre otras.

2) Definición de las líneas de intervención: es aconsejable que se prioricen y ordenen las acciones a desarrollar en cada línea de intervención, y que se distingan cuáles son los problemas posibles de ser abordados en función de los recursos disponibles.

3) Elaboración del plan: se deben considerar las acciones, los tiempos, los responsables, los resultados, los recursos necesarios, etc.

4) Definición de estrategias de seguimiento del plan de mejora de la calidad de la formación.

Desde nuestra concepción, cualquier institución que brinde servicios de formación profesional tendrá que garantizar determinado estándar de calidad. Los parámetros de evaluación a focalizar, consideran los cuatro procesos identificados. Los resultados obtenidos en la evaluación marcan el inicio de un proceso de mejora continuo. Para su implementación se requiere el compromiso de los actores institucionales para la definición de un plan estratégico, el desarrollo de acciones con resultados verificables y el establecimiento de instancias de seguimiento que aseguren los procesos de mejora de la calidad.

