

# **INNOVACIÓN – UN PROCESO QUE LOS SISTEMAS DE EFTP DEBEN DESARROLLAR**

**George Gamerdinger**

Enero de 2010

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la crisis financiera actual podría eliminar unos 30 millones de empleos en todo el mundo. Otros informes apuntan a un escenario aún peor y elevan la cifra a 50 millones de empleos perdidos. Muchos de los empleos perdidos no se recuperarán y los puestos de trabajo de baja especialización no podrán dar pie a una fuerza laboral capaz de generar crecimiento económico nacional a largo plazo. De todas maneras, el desafío del empleo mundial constituye una crisis que los sistemas nacionales de educación técnica y formación profesional (EFTP-N) deben abordar. Mayores niveles de tecnología, empleos que requieren múltiples destrezas, y la capacitación en y fuera del trabajo exigen que los trabajadores aporten una gama de habilidades diferente a la fuerza laboral de la actualidad.

En el caso de los sistemas EFTP-N que están en vías de redefinirse a sí mismos, vale la pena recordar que la capacitación por sí sola no genera empleos. Sin embargo, una fuerza laboral preparada proporciona un marco para la cultura de la innovación, una incubadora de ideas y es a su vez una buena inversión para la regeneración de la economía. El tema es que las naciones, así como los empleadores, están comenzando a reconocer que una fuerza laboral innovadora e informada constituye una verdadera ventaja competitiva en el mercado laboral mundial. Es mucho más probable que las empresas se ubiquen o permanezcan en lugares en los que encuentran mayor capacidad. Al reconocer la validez de tales aspectos, los tomadores políticos de decisiones, los empleadores y los educadores, al trabajar en forma colectiva, tienen la oportunidad de promover una ciudadanía instruida, en la que los términos "estudiante" y "trabajador" son sinónimos. Se trata de un proceso transformador de la formación de la fuerza laboral en el que los sistemas de EFTP se pueden convertir en el catalizador que logre que los grupos comunitarios y las naciones promuevan la reforma de la formación de la fuerza laboral en forma conjunta.

La respuesta a la interrogante con respecto a cómo comenzar a desarrollar un sistema de EFTP nacional deberá incluir la creación de una entidad líder, que sea responsable de coordinar el sistema de formación de la fuerza laboral del país.

## **La instalación de una entidad líder EFTP-N**

En esta era de la mundialización en la que los conocimientos y la resolución de problemas predominan sobre las destrezas manuales, las instituciones de formación EFTP ya no funcionan en forma eficaz como elementos aislados en el mercado laboral. Por el contrario, su influencia y credibilidad como instituciones de capacitación se potencian cuando se integran a la masa de recursos humanos y fiscales de una nación. Ya sea que los recursos constituyan instituciones EFTP o bien acciones para la promoción del desarrollo de la fuerza laboral a través de la colaboración intersectorial y de alianzas comunitarias, son todos parte de una matriz de aprendizaje que se coordina mejor para asegurar la pertinencia, a través de una única entidad nacional líder EFTP.

Las entidades líderes para la coordinación ocupacional ostentan diversos rótulos. A algunas se les llama agencias Nacionales para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP-N), que es el término que se usa en este artículo. Otros rótulos incluyen Consejo Nacional de Calificaciones (NSC, en inglés) o Agencia para el Desarrollo de la Fuerza Laboral (WDA, en inglés). Cualquiera sea el nombre que se use, debe transmitir una descripción clara de los servicios de formación de la fuerza laboral nacional

que se proporcionan y de las instituciones de capacitación que se supervisan. Más que nada, es importante para garantizar la credibilidad y pertinencia de la agencia líder EFTP, que se comunique con el sector privado, las organizaciones no gubernamentales (ONG), los sistemas formales de educación, los sindicatos y otros grupos comunitarios, para recoger sus aportes y lograr su apoyo consultivo.

Aunque muchos países se dedican a alguna forma de capacitación formal de la fuerza laboral, no todos cuentan con una agencia dedicada a recomendar y coordinar sus aprendizajes. Esta situación podría explicar en parte la existencia en muchos países de agencias de formación que se duplican y programas de capacitación ocupacional desactualizados que quedaron asociados a puestos de trabajo antiguos. Una muestra del tipo de problemas característicos que una entidad líder actual podría abordar puede incluir:

- Eliminar los cursos de capacitación ocupacional que se duplican dentro del sistema nacional de formación EFTP, así como dentro de los ministerios del gobierno.
- Monitorear a los graduados de la EFTP para medir con exactitud la pertinencia de la formación ocupacional, eliminando las brechas entre la oferta y la demanda con respecto a destrezas laborales nacionales.
- Corregir la politización del sistema de EFTP-N enfrentando las prácticas generalizadas que habilitan el recambio de los líderes del sistema de EFTP según se suceden en el poder los partidos políticos.
- Eliminar los abusos del proceso de inscripciones a la capacitación por parte de estudiantes eternos que van de un programa de capacitación a otro a manera de empleo final, en lugar de ingresar a la fuerza laboral.
- Promover el diálogo habitual entre los sectores público y privado con relación a formas de mejorar en el país los aprendizajes y las prácticas ocupacionales.
- Establecer salarios adecuados y programas de recalificación para el personal docente y gerencial de la EFTP.
- Asignar y llevar a cabo procesos para garantizar que las normas de destrezas ocupacionales basadas en la competencia que son punto de referencia internacional estén asimiladas en las instituciones de capacitación EFTP.
- Encarar a las instituciones de formación que no son exitosas identificando y corrigiendo las brechas entre las metas de formación que se intenta alcanzar y los comportamientos reales.
- Promover el diálogo constructivo con el sistema de educación formal y entre los ministerios de trabajo y de educación, acerca de los temas que atañen a las normas de aprendizaje, el desarrollo de la vida laboral, el reconocimiento formal de la formación en destrezas y la articulación/integración de los programas de aprendizaje EFTP al sistema educativo.

### **Prácticas de aprendizaje de la fuerza laboral**

Reproducir el trabajo eficaz de una agencia EFTP-N o de una institución de formación profesional es difícil. Si se le pregunta a un profesional EFTP acerca de cómo se reproducen las "buenas" prácticas, seguramente dirá que lo que constituye una buena práctica en un ambiente, puede no serlo en otro. A fin de cuentas, una buena práctica no es ni más ni menos que un conjunto de instrucciones que funcionan bien en un contexto social o lugar de trabajo en particular. Si se saca a una buena práctica de su ambiente original, la dinámica de lo que constituye la práctica desaparece.

Por lo tanto, transferir a una "buena" práctica de un ambiente de aprendizaje a otro por lo general la transforma en una práctica mediocre, o, con un poco de suerte, en una que es sólo parcialmente eficaz. Se requieren repetidos esfuerzos de adaptación por parte de los grupos de interés para hacer que una práctica de aprendizaje para la fuerza laboral merezca ser reconocida como "buena" en su nuevo contexto. Los problemas propios del proceso de adaptación de una práctica incluyen que sea apropiada para el lugar de trabajo, que encaje dentro de las costumbres culturales locales y el conocimiento y la habilidad de los estudiantes para poder sacar provecho de la aplicación de la práctica transferida. No obstante, identificar y adaptar una buena práctica es una excelente forma

**Fuentes en Internet sugeridas para la investigación de temas organizacionales relacionados con EFTP y portales para la identificación de buenas prácticas de aprendizaje:**

- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR): [www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org),
- Organización Internacional del Trabajo – Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Skills AP Community of Practice: <http://skills-ap.ilobkk.or.th/>
- Centro Internacional de Formación (CIF): [www.itcilo.org](http://www.itcilo.org)
- Asociación Internacional de Educación y Formación Profesional: [www.iveta.org](http://www.iveta.org),
- UNESCO-UNEVOC-e-Forum: [www.unesco.unevoc.org](http://www.unesco.unevoc.org)
- Banco Mundial: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org),
- <http://es.wikieducator.org>, cuya meta es el desarrollo cooperativo de un programa educativo libre para todos los sectores para el año 2015, mediante el uso de la tecnología wiki.

de acelerar el sistema de formación de la fuerza laboral de un país. El conocimiento alojado en la buena práctica cuando se transfiere puede transformarse en la chispa que encienda las ideas y genere innovación. Los sistemas de EFTP que deseen acelerar el proceso de adaptación de una práctica deben pensar en dialogar en forma directa con los creadores de tal práctica; un enfoque simplista y directo que se hace más eficaz mediante el uso de Internet.

Aunque no es posible recomendar una lista exhaustiva de buenas prácticas de aprendizaje ocupacional, existen **Prácticas Organizacionales Mundiales (GOP** por sus siglas en inglés) esenciales que las agencias EFTP-N deben considerar implementar. Se ofrece a continuación una selección de prácticas y sitios internacionales con recursos que se pueden investigar más a fondo y adaptar al contexto nacional:

**GOP: Evaluar la pertinencia de los servicios de formación de la fuerza laboral que proporciona la agencia nacional EFTP.**

Se recogen datos de los empleadores, de las agencias apropiadas de la comunidad y de los graduados de las instituciones de formación EFTP, para obtener una evaluación por parte de los estudiantes de la formación recibida y de la aplicabilidad del conjunto de destrezas aprendidas, que refleje su verdadera aplicación en el lugar de trabajo.

**Fuentes:**

Jamaica - Heart Trust/NTA: [www.heart-nta.org](http://www.heart-nta.org),

Sudáfrica - Agencia para la Formación y Educación en la Construcción (CETA por sus siglas en inglés): [www.ceta.org.za](http://www.ceta.org.za)

**GOP: Establecer mediante el diálogo con empresas, agencias gubernamentales, organizaciones de trabajadores y organizaciones de la comunidad, una estrategia/política técnico-profesional nacional que oriente a las acciones de aprendizaje y desarrollo de la fuerza laboral del país.**

**Fuentes:**

Barbados - Consejo EFTP de Barbados (BTVC, en inglés): [www.tvetcouncil.com.bb](http://www.tvetcouncil.com.bb),

Nueva Zelanda - Federación Industrial de Formación (ITF, en inglés): [www.itf.org.nz](http://www.itf.org.nz)

**GOP: Establecer y controlar el uso estandarizado de puntos de referencia internacionales sobre la base de la competencia y de las normas ocupacionales y de empleabilidad adaptadas para el país.**

**Fuentes:**

Brasil - Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI, en portugués): [www.Senai.br](http://www.Senai.br)  
Filipinas - Agencia para el Desarrollo de la Educación Técnica y Capacidad (TESDA, en inglés): [www.tesda.gov.ph](http://www.tesda.gov.ph)

**GOP: Garantizar que los conjuntos de habilidades para la empleabilidad se basen en la competencia. Ampliar el acceso para los estudiantes mediante el uso de los motores de búsqueda de Internet, el correo electrónico y las redes sociales, para promover el aprendizaje autónomo y la formación de redes profesionales como recursos fundamentales de aprendizaje para el trabajador del siglo XXI.**

**Fuentes:**

Australia - Consejo Nacional de Calidad (NQC, en inglés): [www.nqc.tvetaustralia.com.au/key\\_nqc\\_policy/skill\\_sets](http://www.nqc.tvetaustralia.com.au/key_nqc_policy/skill_sets),  
Isla Mauricio - Agencia para las Calificaciones de Isla Mauricio (MQA, en inglés): [www.mqa.mu](http://www.mqa.mu)

**GOP: Integrar un enfoque de aprendizaje combinado (es decir, el uso de electrónica, simulaciones, video, Internet, redes sociales, telefonía móvil) para la entrega de la instrucción, con la recopilación de conocimientos en instituciones de formación EFTP.**

**Fuentes:**

Singapur - Agencia para el Desarrollo de la Fuerza laboral (WDA, en inglés): [www.wda.gov.sg](http://www.wda.gov.sg),  
Corea - Agencia Coreana de Cooperación Internacional (KOICA, en inglés): [www.koica.go.kr/english/main.html](http://www.koica.go.kr/english/main.html)

**GOP: Crear una unidad nacional líder para los aprendizajes de la fuerza laboral; es decir, una agencia EFTP-N, como agencia autónoma con su propia junta de directores y financiada por medio de un impuesto para la formación.**

**Fuentes:**

Reino Hachemí de Jordania - Corporación para la Formación Profesional (VTC, en inglés): [www.etvetreform.org](http://www.etvetreform.org),  
República Dominicana - Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional (INFOTEP): [www.infotep.gov.do](http://www.infotep.gov.do)

## **Definición de la imagen de la EFTP**

Este artículo ha analizado formas de desarrollar el potencial de los sistemas nacionales de formación de la fuerza laboral, como un paso necesario para la promoción de una fuerza laboral innovadora. Se recomienda implementar un marco de acciones para crear una entidad nacional coordinadora líder, tal como una agencia EFTP-N. Otras ideas que se mencionan son por ejemplo la aplicación de normas para las habilidades ocupacionales basadas en la competencia y el uso de tecnologías interactivas para la entrega de la formación, a la vez que se opta por enfoques de aprendizaje que potencian a los estudiantes para que se autodirijan y sean responsables de lo que eligen aprender. También se recomienda en el artículo que las agencias EFTP-N se dediquen a la búsqueda continua de buenas prácticas mundiales de aprendizaje para la fuerza laboral, para su adaptación nacional. Sin embargo, incluso cuando todas estas medidas se lleven a cabo a la perfección, pueden no ser suficientes para generar el tipo de ambiente que se necesita para que un país pueda catalogar a su fuerza laboral como de nivel mundial. El elemento que falta en demasiados países es la falta de reconocimiento por parte de la población en general del aprendizaje técnico y profesional como un camino ocupacional y profesional digno.

Es a menudo la imagen mental percibida de los programas de aprendizaje de la fuerza laboral por parte de los tomadores de decisiones políticos que genera el nivel de apoyo que reciben. Sobre todo en cuanto al cuidado que ponen las naciones en proporcionar recursos humanos, así como apoyo político y financiero. Sin embargo, la imagen de la EFTP desempeña además otro papel en el nivel de los insumos consultivos que se reciben del sector privado, de las organizaciones de trabajadores y de la población en su conjunto. Sin que los sectores público y privado proporcionen apoyo personal y técnico para los programas y sin una imagen positiva de la EFTP a los ojos de la población, el sistema nacional EFTP será muy poco eficaz.

Los términos “técnico” y “formación profesional” no ayudan mucho a describir de qué se trata el aprendizaje para la fuerza laboral en el siglo XXI. Ello sucede sobre todo si la imagen de la EFTP a los ojos de la población evoca ideas pasadas de moda de capacitación organizada en torno a instructores, con equipos obsoletos, o de instrucción que se fundamenta en el conjunto de destrezas que se usaban para la tecnología del siglo XX. Afrontar tales conceptos obsoletos del aprendizaje de la fuerza laboral y reemplazarlos con lo que significa la EFTP hoy en día, implica realizar un cambio de imagen mediante la colaboración social. En efecto, las agencias EFTP-N cuentan con los medios para cambiar las visiones pasadas de moda de la EFTP y ayudar a reformular la percepción pública de la formación de la fuerza laboral.

Se puede lograr la reformulación de la imagen de la EFTP compartiendo información acerca de las tasas de retención de estudiantes, los porcentajes de ocupación de los graduados, la evaluación de las instituciones de formación, la publicación de contenidos programáticos y de recomendaciones de empleadores y estudiantes. Se puede usar el conjunto de conocimientos para divulgar el trabajo pertinente que realiza el sistema EFTP-N. Compartir esta información a través de los medios de comunicación y de foros comunitarios exhibe el trabajo de la EFTP a la población en general. Todas estas acciones a favor de la transparencia pueden promover un diálogo nacional continuo acerca del alcance de la formación de la fuerza laboral, mientras que al mismo tiempo se logra conocer la visión de la población acerca de la EFTP; se trata de un proceso de diálogo constante con el público que a la larga puede infundir de energía vital a la elaboración de una imagen nacional realista del aprendizaje ocupacional.

Los elementos fundamentales del diálogo nacional en la formulación de una imagen pública de la formación profesional/técnica deben proporcionar respuestas a tales preguntas como las que siguen:

- ¿El sistema EFTP-N se orienta más a la capacitación o al aprendizaje?
- ¿De qué manera ha cambiado la EFTP, internacional y nacionalmente, en los últimos cinco años? ¿Qué es lo que ha cambiado, o lo que no ha cambiado, y por qué sucedieron los cambios? ¿Qué lecciones se han aprendido para la promoción de iniciativas de buena disposición de la fuerza laboral a nivel nacional?
- ¿Cómo se definen las palabras técnico y profesional, educación y formación, en la preparación del país para la recuperación económica a través de la generación de una fuerza laboral competente? ¿Existe un término más apropiado para describir el proceso de desarrollo de la fuerza laboral?
- ¿Cómo concilian los programas EFTP-N la formación y la educación/aprendizaje?
- ¿Cómo se relaciona el sistema nacional de EFTP con el desarrollo industrial local? ¿Con el desarrollo de microempresas?
- ¿Cómo integran los programas EFTP-N a los asuntos de género en todas las áreas ocupacionales?
- ¿Cómo se relaciona el sistema nacional de EFTP con la educación formal, la educación post-secundaria y superior y con los aprendizajes teóricos y prácticos?

- ¿Qué tipos de movilidad vertical existen para los estudiantes que ingresan a las carreras ocupacionales?
- ¿Cómo se relaciona el sistema nacional de EFTP con las necesidades de aprendizaje de las personas discapacitadas?
- ¿Cómo se relaciona el sistema nacional de EFTP con el sector privado? ¿Qué mecanismos existen para garantizar que el conjunto de destrezas ocupacionales y de empleabilidad mantendrá su pertinencia con respecto a las necesidades del lugar de trabajo?

Se podría decir que la falta de apoyo de la comunidad en cuanto al aprendizaje ocupacional ha constituido una tendencia constante en la historia moderna de la EFTP, un perjuicio histórico que con el tiempo ha promocionado una imagen negativa de las carreras ocupacionales que no se enfrenta con suficiente fuerza. Revertir la percepción negativa del aprendizaje orientado hacia la fuerza laboral debe constituir un elemento esencial – hasta hay quienes sostienen que es el elemento más importante – del alcance de las tareas de las agencias EFTP-N.

La fuerza laboral nacional jamás convocará a la talla de trabajadores que requiere hasta que cambien las percepciones negativas de la sociedad acerca de las profesiones ocupacionales. Es necesario identificar y promover una descripción exacta de lo que hace el sistema nacional de aprendizaje para la fuerza laboral y los beneficios que puede ofrecer a la población, para convertir al aprendizaje ocupacional en una verdadera meta de desarrollo nacional.

### **La innovación – la redefinición de la EFTP**

En esta era de competencia mundial del mercado, las naciones que se enfocan en la generación de una fuerza laboral orientada a la calidad lo hacen mediante la inversión continua en recursos financieros y humanos para sus sistemas de EFTP. Los líderes que tienen la responsabilidad de abordar la buena disposición de la fuerza laboral del país han reconocido que, al preparar a las personas proporcionándoles tanto conocimientos como conjuntos de habilidades ocupacionales orientados hacia una vida entera de empleabilidad, establecen un ciclo de aprendizaje que promueve una ciudadanía instruida, una fuerza laboral productiva y mejores oportunidades de innovación.

Merecer los elogios de la fuerza laboral y la innovación, que constituyen la envidia de otras naciones, requiere un diseño de EFTP que promueva el gerenciamiento talentoso tanto dentro como fuera del sitio de empleo. No hay una única respuesta para explicar cómo generar innovación en el desarrollo de productos, el desempeño del lugar del trabajo y la eficiencia. No obstante, los sistemas de EFTP que han aplicado las opciones sugeridas y las posibilidades analizadas en este artículo han elaborado un marco para lograr que suceda la innovación en la fuerza laboral.

La reasignación de recursos humanos y financieros, la instauración de normas laborales, la promoción de aprendizaje en el empleo, el diseño de políticas nacionales para la EFTP y la adaptación del diseño del sistema de EFTP, todo ayuda a crear un ambiente participativo en el que se generan ideas y a su vez puede florecer la innovación. De alguna manera, al promocionar y compartir las prácticas innovadoras en forma tanto nacional como mundial, los tomadores de decisiones de la EFTP pueden haber encontrado un punto de encuentro – un punto de unión social – en el que se pueden reunir para redefinir el aprendizaje para la fuerza laboral en el decenio entrante.

La reconstrucción de la fuerza laboral mediante la combinación de conocimientos y conjuntos de destrezas ocupacionales para dar lugar a la competencia intelectual lleva su tiempo, cosa que no se debe pasar por alto en esta época de transición económica mundial. Será necesario entonces que los gobiernos y sus entidades EFTP-N líderes

reconozcan que es éste el momento propicio para preparar a la fuerza laboral nacional para la economía que resurja. El desafío constituye en hacerlo con la suficiente noción de urgencia.