

Capítulo 3

Avances en la aplicación de TIC

Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que: ...fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración en el ámbito local, nacional e internacional...

Art. 3e. Recomendación 195 de OIT.

A partir del marco conceptual y de referencia de los capítulos previos, nos focalizaremos en el análisis del e-learning, tal como fue definido en el capítulo 1. Abordaremos la evolución conceptual que ha venido experimentando. Los medios y las técnicas utilizadas para formar, los objetivos que el e-learning persigue y la gestión institucional requerida para moverse en la dirección correcta son algunas de las cuestiones que se discuten a continuación. Para cada una de ellas se recorrerá un cambio de modelo y de las prácticas más pertinentes para avanzar en el uso efectivo de TIC en la formación profesional y técnica y en el fortalecimiento del capital humano que reclama la era digital.

El análisis se efectuará en dos escenarios de actuación que, si bien son totalmente complementarios, se han ido desarrollando con cierta independencia y, si bien lo deseable sería llegar a su plena integración también pueden constituir ofertas autónomas, acordes al perfil y los objetivos priorizados por las entidades que los llevan adelante. Estos escenarios son la formación profesional y técnica a distancia y la orientación ocupacional. En ambos casos, la actividad de las instituciones miembro de OIT/Cinterfor ha sido realmente importante en los últimos años.

FAD: ¿Formación en solitario o comunidades de aprendizaje?

El final de los años 90 presentaba al e-learning como una cercana panacea para las instituciones educativas. Sin demasiados esfuerzos las grandes corporaciones habían integrado sistemas de este tipo reduciendo sus costos de formación en el trabajo. Las universidades más importantes del mundo se lanzaban a iniciar programas de este tipo o se unían a otras entidades en consorcios para brindar e-learning con sus nombres como respaldo.

Las promesas de la nueva modalidad eran muchas. En primer término, una fuerte reducción de costos en personal docente, a partir de considerar que el mismo número de profesionales podía atender una mayor cantidad de alumnos que en forma presencial o, simplemente, considerando que la centralidad del rol se reduciría por la auto evaluación de los cursos. Igualmente, se pronosticaba una fuerte reducción en el costo de instalaciones físicas. La nueva modalidad venía acompañada de una suerte de “nueva” pedagogía que parecía serle inherente y que permitía, además, el desarrollo de aprendizaje ajustado a las necesidades del alumno.

En ese mercadeo del e-learning se pueden reconocer medias verdades y medias falsedades. Las potencialidades de los materiales didácticos interactivos, simuladores y sistemas de evaluación automatizada se validaban desde la posibilidad de construirlos tecnológicamente evitando entrar en discusiones respecto de las posibilidades financieras y capacidades materiales para crearlos, de los requerimientos pedagógicos de los equipos técnicos ni de la disposición de los alumnos a ser formados de esa manera.

Aunque se promocionaba una modalidad de aprendizaje que, en teoría, ponía al alumno en el centro del proceso, las iniciativas parecían poner el material en el centro, desplazando así al docente de este lugar.

Muchas si no todas las iniciativas de esa época, colapsaron o mutaron a modalidades “blended”. Esto es, el modelo del aprendizaje en solitario, casi sin apoyo docente y centrados en materiales mutaron a modalidades donde al menos el tutor se volvió una figura central, la presencialidad se volvió un requisito frecuente y el trabajo en contacto con alumnos y tutores se tornó necesario.

La mayor parte de las instituciones de formación profesional miembro de OIT/Cinterfor inician la incorporación de e-learning y “blended learning”

a su oferta en forma planificada, en los primeros cinco años de esta década. El no haberlo hecho antes, se explicaría en varios factores tales como la débil conectividad disponible en los países, la baja alfabetización digital del alumnado y, muchas veces, de los docentes y técnicos pero también por haber optado por tomar una sana distancia frente a propuestas que parecían más soluciones mágicas que soluciones reales.

La capacidad técnico/pedagógica de las instituciones juega en ese período un rol central en analizar en forma crítica y contextualizada la oferta de soluciones “all included”. La realidad mostró en tan solo cinco o seis años que la precaución valió la pena.

Se arriba a mediados de esta década entonces con una mirada menos mágica al e-learning y la formación a distancia, donde queda claro que el uso de la tecnología puede y debe estar asociado a acercar a los participantes del proceso formativo y no a distanciarlos.

En e-learning tradicional, la distancia física se veía acrecentada por el mal o limitado uso de medios tecnológicos que pueden aportar cercanía y sensación de pertenencia al proceso educativo del cual el estudiante es participante.

Las instituciones vienen incrementando el uso de medios para ofrecer información y para interactuar. Se integran en un mismo proceso formativo: web, correo electrónico, chat, videoconferencia, foros de discusión, diarios de curso, carpetas de trabajos compartidos y en algunos casos inclusive material impreso, con el argumento de que se vuelve una referencia de pertenencia al proceso formativo a distancia.

La formación profesional moderna promueve el desarrollo de individuos capaces de autogestionar su proceso de aprendizaje, de elegir cursos y contenidos que se ajusten a sus necesidades y su contexto, de saber identificar la buena oferta formativa de la mala. Esta es una tarea de por sí grande y compleja y para la cual se requiere, desde el principio, mucho apoyo y seguimiento.

En este sentido la idea del estudiante en solitario es contraproducente ya que en un contexto aislado no podrá superar sus propias limitaciones en este terreno, limitaciones producidas por sistemas educativos que no promovieron el aprender sino el enseñar.

Los modelos de educación virtual tradicionales usaban como atractivo esta idea de aprender en solitario y en tiempos propios, cosa que terminó siendo contraproducente para esos alumnos y para las instituciones que lo promovieron.

El aprendizaje en solitario no debe confundirse con el aprendizaje autogestionado.

Las instituciones recibieron con satisfacción la discusión pedagógica que el e-learning trajo aparejada, tanto es así que es esta discusión la que condujo a las técnicas pedagógicas más innovadoras (webquests, e-portfolios, desarrollo de trabajo colaborativo, aprendizaje basado en problemas y proyectos, etc.). Por supuesto, no se puede avanzar en ellas sin dotar de nueva formación y apoyo a los equipos docentes y de desarrollo curricular.

Ninguna IFP de la región hoy día piensa la formación a distancia desde una perspectiva tecnológica, las acciones se desarrollan desde una perspectiva pedagógica en primera instancia, buscando luego las herramientas TIC para poder efectivizar la metodología que se haya elegido, casi siempre buscando la mayor interacción posible y la minimización de las distancias.

Por ejemplo, en el año 2004 el SENAC desarrolla una especialización de postgrado en educación a distancia orientada inicialmente a sus propios instructores al tiempo que realiza un censo de capacidades TIC de los mismos. Sobre finales del 2006, el INTECAP redefine completamente su metodología de trabajo en FAD apuntando a dar más soporte y cercanía a los alumnos y consiguiendo así reducir muy significativamente los índices de deserción. Lo mismo ocurre en el SENAI de Santa Catarina, que desarrolla una metodología que permite reducir en dos tercios el tiempo de armado de los cursos y vuelca los recursos libres a dar cercanía y tutoría.

Otros ejemplos se pueden encontrar en el SENA o el INA, donde la inversión en desarrollo de materiales didácticos es relevante, no solo para brindar contenidos de calidad sino para comunicar el conocimiento de forma culturalmente contextualizada, proveyendo así mayor cercanía entre el alumno y el material. La incorporación de trabajo por proyectos y desarrollo colaborativo es otra área donde las IFP demuestran haber internalizado la necesidad de formar en contexto y en comunidad.

El objetivo será, entonces, desarrollar cursos con materiales ajustados a los requerimientos del alumno, con tutores haciendo un seguimiento cerca-

no de la situación particular de cada estudiante y un diseño metodológico y curricular que permita al docente considerar las particularidades de sus alumnos y el contexto en el que se ofrece la formación. En resumen, los cursos ponen, ahora sí, al alumno en el centro considerándolo protagonista del proceso formativo y promoviendo la interacción con su entorno económico-social, con sus compañeros de “clase” y con la propia institución para el logro de sus objetivos de aprendizaje y, especialmente, de inserción laboral.

Es así como el aprendizaje en el e-learning deja progresivamente de ser en solitario y empieza a desarrollarse en comunidad.

Orientación profesional: de la función de apoyo a componente del proceso formativo y de inserción laboral

La extensión y redefinición de la Orientación Profesional (OP) y de los Servicios de Empleo es uno de los más contundentes impactos de la formación vía TIC. Si bien la apelación a la orientación profesional cuenta con una larga trayectoria en el ámbito de la formación de recursos humanos, fundamentalmente se la ha entendido como un servicio adicional, independiente del proceso formativo y circunscrito a brindar información precisa sobre especialidades y cursos de capacitación y formación así como instrumentos básicos para la búsqueda de empleo. En el nuevo paradigma de empleo y formación, la orientación aporta de manera fundamental a la identificación y desarrollo de capacidades y aptitudes de los sujetos para que se informen sobre las demandas y potencialidades del mercado laboral, reflexionen sobre sus propias competencias y limitaciones y sobre cómo ellas se constituyen en fortalezas o debilidades para incrementar su empleabilidad. Se constituye así en un componente fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, responsable de fortalecer a las personas como sujetos activos, capaces de diseñar y gestionar su propio proyecto formativo y ocupacional y, por ese medio, de responder, con mayores posibilidades de éxito, a la actual realidad del empleo.

Como plantea la Recomendación 195 de la OIT, la OP debe brindarse a lo largo de toda la vida de las personas y, entre otros contenidos, debe “pro-

porcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial, promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes” (punto d) ; “promover y facilitar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación” (punto b) a las que, como ya se ha visto, la Recomendación considera formando parte de la educación básica obligatoria

Pero, para poder cumplir con este nuevo rol, la OP necesitaba de los insumos de un sistema de información sobre la demanda, sobre las tendencias en términos de empleo, tecnología, desarrollo local, etc. Y esto se ha hecho posible, indudablemente, gracias a la enorme potencialidad que las TIC tienen para relacionar y cruzar información. Solo a modo de ejemplo:

- oferta de cursos con perfiles ocupacionales con mayor requerimiento por parte del mercado;
- demanda de trabajadores egresados de la formación;
- tendencias y potencialidades del desarrollo local con desarrollo de productos o implementación de servicios por parte de personas individualmente o asociadas en micro y pequeñas empresas, cooperativas, etc.

Asimismo, mediante TIC se han podido instrumentar metodologías de orientación a distancia para fortalecer a las personas en el desarrollo de competencias transversales de empleabilidad y ciudadanía; guiarlas en el diseño y la gestión de su trayectoria profesional; facultarles el acceso a la información actualizada sobre la oferta formativa y sobre las respuestas que la formación brinda a los diversos requerimientos de competencias personales, de especialización, actualización, etc.

En la última década, los Ministerios de Trabajo y las entidades de formación profesional de la región vienen incorporando de manera sostenida la oferta de OP mediante TIC. Se trata de un proceso en desarrollo que responde a una lógica incremental y con diversos grados de maduración tanto al interior de los servicios específicos brindados como en la configuración sistémica. Se avanza paulatinamente hacia la concepción de la Orientación Laboral no solo como una instancia de información previa a la elección vocacional sino como una herramienta para dotar a las personas de competen-

cias y recursos para manejar mejor y más autónomamente su itinerario laboral, incrementar sus oportunidades de inserción o mejorar su situación profesional.

Para ello se articulan e interrelacionan distintos servicios: *Oferta Formativa; Demanda laboral; Intermediación Laboral, Orientación propiamente dicha o Apoyo formativo* llegando así hasta la implementación de un completo *Servicio de Empleo Virtual*.

Un claro testimonio de esta evolución se obtiene al navegar por las páginas web institucionales. A continuación se presentan algunos ejemplos representativos de los servicios que las entidades de la región están implementando mediante la utilización de las TIC, en el entendido que tanto al interior de cada subcomponente como entre ellos se ha seguido un criterio acumulativo, o sea que quienes tienen un *Observatorio* éste incluye *Artículos*, y que quienes ofrecen *Orientación/apoyo formativo* también cuentan con *Intermediación* e información sobre *Oferta y Demanda*, etc.

1) **Oferta formativa**

- *Divulgación de cursos por especialidades y niveles, becas, otros servicios.* Perú: SENATI; Uruguay: UTU; Venezuela: INCES.
- *Información sobre perfiles ocupacionales, competencias de egreso, mallas curriculares, familias afines, características de la inserción:* Argentina: INET; Bolivia: INFOCAL; Brasil: SENAI, SENAC.

2) **Demanda laboral**

- *Artículos, documentos, investigaciones, enlaces:* Chile: SENCE; México: STPS; Honduras: INFOP.
- *Observatorio del mercado laboral:* El Salvador: INSAFORP.

3) **Intermediación Laboral**

- *Bolsa de trabajo:* Guatemala: INTECAP; Nicaragua: INATEC.
- *Oficinas específicas de atención:* Argentina: MTESS; Chile: SENCE.

4) **Orientación/apoyo formativo**

- *Materiales de apoyo para la búsqueda de empleo, para el autoempleo y el desarrollo de actividades empresariales:* Colombia: SENA; Perú: SENATI.

5) Sistema de información, orientación e intermediación laboral

- *Conceptualización, metodologías y herramientas para el diseño y la gestión de políticas de orientación y formación: OIT/Cinterfor - Género, formación y trabajo*
- *Servicios electrónicos y/o autogestivos: Costa Rica: INA; Jamaica: HEART TRUST/NTA; Uruguay: MTSS-DINAE.*

6) Servicios virtuales e integrados de empleo vinculados con opciones de formación profesional, acceso a servicios de promoción empresarial y de orientación ocupacional.

- *Red de Servicios de Empleo del Ministerio de Trabajo de Argentina; Bolsa Nacional de Empleo de Chile, Servicio Público de Empleo del SENA de Colombia.*