

EDUCACIÓN TÉCNICA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Guillermo Rodríguez Matos
Pedro Esté

1. EL CONTEXTO

La globalización ha agudizado la necesidad de competir para poder establecerse con éxito en los mercados. Este esfuerzo por ser competitivos, obliga a que las empresas se conviertan en centros de innovación y de mejora continua. Requiere, asimismo, que los trabajadores tengan la posibilidad de estar permanentemente a tono con la evolución tecnológica del trabajo para ser ellos, a su vez, más creativos y eficientes.

La inversión que una sociedad haga en la calificación, reciclaje y perfeccionamiento continuos de su mano de obra es condición determinante para poder insertarse favorablemente en una economía globalizada.

En el caso de América Latina y el Caribe, el crecimiento económico generó en 2010 empleo u ocupación para cerca de 1,2 millones de personas adicionales, mientras que el desempleo afecta a 16,9 millones de hombres y mujeres de la región (OIT, 2010). Hay 104 millones de jóvenes entre 15 y 24 años de los cuales un 21%, no estudia ni trabaja; solo estudia uno de cada tres jóvenes, mientras que el 13% estudia y trabaja. La tasa de desempleo de este grupo suele ser dos a tres veces la tasa promedio y su vulnerabilidad en el mercado de trabajo es alta.

Los trabajadores de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYME), sumados a los independientes, representan casi dos tercios del empleo total y 80 % del empleo privado en América Latina; su contribución al PIB se ha calculado entre 30 y 40% (en países con información disponible). La escolaridad de sus trabajadores tiende a ser baja; la OIT estima que el 75,9% de los ocupados de las MIPYME tiene

como máximo nivel alcanzado la escuela secundaria incompleta lo cual explica, en gran parte, la baja productividad de estas empresas.

Es necesario promover en las MIPYME la aplicación efectiva de los derechos laborales, mejores salarios y oportunidades para el desarrollo de capacidades laborales y organizativas, acceso a la protección social así como el fortalecimiento de instancias de diálogo social. Estas oportunidades para el desarrollo de capacidades laborales se obtienen en gran parte a través de la Educación Técnica (ET) y la Formación Profesional (FP).

La situación por la que atraviesan la ET y la FP en América Latina y el Caribe puede resumirse en los siguientes aspectos:

- Una de las mayores tensiones que se advierte radica en la falta de sincronización entre los esfuerzos de los sistemas educacionales y las necesidades del mundo laboral.
- La superación de las inequidades sociales en el sector educativo aún dista mucho de considerarse satisfactoria.
- El progresivo distanciamiento entre la oferta de servicios educativos y la satisfacción de las demandas del conglomerado social.
- Las debilidades operacionales de estas modalidades formativas se aprecian asociadas a una crónica insuficiencia de recursos para atenderlas.
- Otra gran tensión radica en las ofertas educativas. Específicamente en si estas deben diseñarse desde las competencias, cuya adquisición y desarrollo exige el mundo laboral, o desde las capacidades que las personas necesitan para llevar adelante una vida plena e integrarse eficazmente en la sociedad que les toque vivir.

En la República Bolivariana de Venezuela, el desempleo subió para jóvenes y adultos, aunque con mayor vigor en los primeros que en los segundos. Al igual que las mujeres, los jóvenes integran el grupo más vulnerable frente a los ciclos económicos, además de ser los más afectados por el desempleo.

Desempleo en Venezuela (año 2010)

Hombres	Mujeres	Total	Entre 15 y 24 años	Más de 25 años
8.4 %	9.5 %	8.8 %	18 %	6.8 %

Fuente: Panorama Laboral 2010 para América Latina y el Caribe, OIT.

En su publicación *El Reto Demográfico en Venezuela*, la profesora Anitza Freitez menciona algunos datos que pueden servir de orientación para identificar zonas y poblaciones que deben ser consideradas con prioridad al momento de establecer políticas y estrategias de atención en formación y capacitación:

- 9 de cada 10 habitantes, en la Venezuela actual, residen en zonas urbanas.
- 70% de la población urbana se localiza en las ciudades principales (50.000 y más habitantes).
- Este alto crecimiento urbano impulsó considerablemente la demanda de bienes y servicios básicos.
- Casi 8 millones de jóvenes entre 15 y 29 años están escasamente atendidos por las políticas de educación, salud y empleo.
- Sólo el 60% de la población de 15 a 19 años logra concluir los nueve grados de escolaridad básica.
- Hasta el año 2007, sólo 3 de cada 5 jóvenes entre 20-24 años habían concluido la secundaria.

Adicional a los grupos que tradicionalmente atienden estas modalidades formativas (ET y FP), un grupo poblacional que probablemente requerirá complementar su formación lo constituyen las personas atendidas por la Misión Ribas (hasta 2005, tan solo 25.183 egresados de esta Misión se habían inscrito en la Misión Sucre).

Si consideramos que (según el INE), se ha producido una caída del 36% del parque industrial y se han perdido más de 300 mil empleos, cualquier iniciativa de desarrollo de las ofertas formativas para el trabajo, debe ir de la mano con un desarrollo de la actividad empresarial y las iniciativas de emprendimiento, y por ende de la creación de nuevas fuentes de trabajo no precario.

2. LA EDUCACIÓN TÉCNICA (ET)

Es la preparación formal para un trabajo calificado en un área tecnológica especializada. Enfatiza la adquisición de competencias propias en determinadas áreas técnicas, persiguiendo que el estudiante opte en el futuro inmediato por estudios superiores en áreas afines, que le permitan profesionalizarse en un campo determinado.

Los técnicos egresados de las antiguas Escuelas Técnicas -al desaparecer estas- fueron sustituidos por los técnicos medios egresados del Ciclo Diversificado; pero la percepción generalizada de la Educación Media Diversificada y Profesional como un simple trámite para acceder a la Universidad, no ha logrado captar el interés de las poblaciones estudiantiles hacia menciones profesionales, manteniéndose la preferencia de la mención Ciencias como símbolo de estatus y puerta de entrada a las profesiones más valoradas socialmente.

Las instituciones de educación media (Ciclo Diversificado) enfrentan desafíos que deben ser abordados con miras a mejorar su calidad:

A. Grave escasez de docentes de matemática y ciencias naturales. Por esta carencia, a los alumnos se les exoneran esos estudios, lo que significa que se gradúan sin la preparación adecuada en estas áreas.

B. Serios problemas institucionales que no sólo afectan negativamente la calidad académica, sino la formación integral de los adolescentes, tales como:

- Incumplimiento de los docentes fijos y alta proporción de docentes por hora que pasan poco tiempo en los planteles, no tienen sentido de pertenencia y están poco integrados a la comunidad escolar.
- Deterioro de la infraestructura (pese a importantes inversiones ocasionales en reparaciones) por falta de mantenimiento, vandalismo estudiantil y poco valorado a la preservación de la cosa pública por la comunidad escolar.
- Horarios escolares incómodos para los alumnos, hechos en función de las agendas de profesores que entran y salen de los planteles y no diseñados para darles a los alumnos una experiencia escolar integral (clases + actividades extracurriculares + espacios para la orientación y el estudio).
- Violencia estudiantil.

En septiembre de 1999 el Ministerio de Educación y Deportes promulgó la Resolución N° 177 que decretaba la Reactivación y Modernización de las Escuelas Técnicas Robinsonianas como “Proyecto Bandera”. El proyecto se sustenta operativamente sobre cuatro focos de atención u objetivos fundamentales, tales como: la transformación curricular, la dotación, la actualización docente y el mejoramiento de infraestructura en la planta física.

Las proyecciones que se establecieron para el lapso 2004 – 2008, fueron:

Matrícula de Escuelas Técnicas: Incorporación de 241.512 alumnos

Escuelas Técnicas: Creación de 385 planteles

Reactivación y modernización: 300 Escuelas Técnicas

Actualización: 7.700 docentes

Incorporación: 470 planteles al proyecto pedagógico comunitario

Sin embargo, no se dispone de información oficial que permita calibrar el cumplimiento de tales metas.

La Educación Técnica requiere y necesita un alto nivel de calidad que debe estar estrechamente relacionado con el nivel universitario, en particular con las ingenierías y las ciencias aplicadas (Física, Química y Matemáticas), para lograr así el doble propósito de asegurar fundamentación científica y metodológica y otorgarle el estatus académico y social a esta formación.

Entre las recomendaciones que se sugieren para el desarrollo de la ET, tenemos:

- Incorporar contenidos de oficios industriales en el segundo y tercer años de educación media, como contenidos adicionales. Porque es muy importante la formación vocacional temprana, como un insumo para la definición del proyecto de vida de adolescentes y jóvenes, para que los alumnos puedan realizar actividades prácticas en empresas, a través de convenios. Al egresar del tercer año de la educación media, el estudiante podría ingresar a una Escuela Técnica para completar su formación a nivel de Perito o Técnico y tendría posibilidades de incorporarse al mercado laboral.
- En el caso de la educación Media Diversificada, la formación que allí se ofrece se asemeja más a una formación vocacional o pre-técnica que a una formación tecnológica, esto no implica que esta formación vocacional deba sustituirse por una

profesionalizante. Una formación vocacionalizada tiene valor propio, de ser bien implementada puede ser más interesante y significativa para los alumnos que las tradicionales menciones en ciencias o humanidades, ya que a los adolescentes les gusta entender “para qué” estudian. La mención Ciencias, en la educación Media Diversificada, debería sustituirse con varias menciones tecnológicas que hagan el currículo más interesante para los alumnos y más relevante para los tiempos actuales. Una posibilidad sería organizarla alrededor de algunas grandes categorías relevantes en Venezuela, como por ejemplo: sistemas de información digital, electrónica, infraestructuras digitales, programación, estructuras, diseño industrial, máquinas, biotecnología. El *Technology education curriculum* de Nueva Zelanda es un buen modelo en este sentido.

- Igualar la duración del diversificado técnico y la duración de las menciones tradicionales del ciclo diversificado.
- Ampliar una oferta de buena calidad en especialidades relacionadas con las tecnologías de la información (tecnología de la computación, informática, tecnología de la comunicación) y otras especialidades de acuerdo a la demanda laboral.
- Idealmente el currículo de un diversificado debería estar integrado con el currículo de las carreras tecnológicas universitarias. De manera que en un lapso de 2+2 años (2 años de diversificado + 2 de educación superior) o 3+2 años los estudiantes reciban una formación técnica muy sólida.
- Formar Técnicos Medios con apoyo de empresas públicas y privadas. Se deberían diseñar (Min. Educación e INCES) carreras especializadas de acuerdo a necesidades de mano de obra de las empresas privadas e instituciones públicas que participan en la experiencia y de los planes de desarrollo del país. Estos diseños deberían contener elementos técnicos de la especialidad, elementos de integralidad y las materias correspondientes de la educación formal. La formación se realizaría dentro de la empresa o la institución con una carga importante de actividades prácticas. En este modelo, para el caso de personas con conocimientos previos y experiencia laboral, debería funcionar la acreditación de estos aprendizajes. En el país existen modelos de acreditación académica de los aprendizajes por experiencia. Un ejemplo es la experiencia CEPAP de la Universidad Experimental Simón Rodríguez (UNESR).
- Debe ampliarse, como requisito académico, la realización de las pasantías con el debido estímulo económico que cubra los gastos fundamentales del estudiante de

secundaria y Educación Superior en esa etapa. Asimismo el sector oficial deberá establecer políticas públicas que incentiven la contratación de jóvenes para su primer empleo. Estas políticas deben ser de incentivos y no compulsivas.

3. FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)

Es la acción de impartir sistemáticamente contenidos teóricos y prácticos de una ocupación o parte de ella, con el fin de calificar a las personas para la vida profesional. Destinada a descubrir y desarrollar aptitudes para una vida activa, productiva y satisfactoria.

De acuerdo al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en Formación Profesional (CINTERFOR), la Formación Profesional es la acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Debe satisfacer las necesidades de formación de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Aunque la Formación Profesional también se refiere, obviamente, a la impartida en el nivel superior del sistema educativo, en este caso destacaremos el enfoque dirigido a la formación para el empleo inmediato de acuerdo a las exigencias de los sectores productivos, replicando situaciones reales de trabajo desde el primer día de actividades. Actualmente, la FP está casi totalmente en manos del sector privado (empresas y ong's). Tiene grandes inconvenientes por la baja calidad de los estudiantes que egresan de la educación formal (básica y media).

En cuanto al INCES (anteriormente INCE), la principal referencia en Formación Profesional de este tipo en el país, muchos de las personas consultadas coinciden que se ha alejado de sus objetivos de formación y de su vinculación con las instituciones similares en la región y del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en Formación Profesional, CINTERFOR. El INCES y las Misiones se dedican actualmente a formar juventud desocupada y adultos no escolarizados. Si bien esta es una labor muy importante, debido a la gran cantidad de jóvenes y adultos en esta condición, que constituye un gran problema social, en muchos casos

la calidad de la formación recibida no satisface el nivel de competencia requerido por el sector formal de la economía.

3.1.- ASPECTOS PARA MEJORAR LA CALIDAD Y PERTINENCIA DE LA FP EN VENEZUELA

- Los Centros de FP deberían apoyar a la educación media diversificada en la educación para el trabajo, incluyendo algunas competencias de oficios como una manera de encauzar al joven hacia la FP.
- Crear gremios por oficios (carnetizar, registrar a sus miembros, establecer tarifas únicas), esto daría estatus a los oficios.
- Debe haber carrera dentro de la FP con certificación por niveles (albañil, carpintero) que esté a la par de las carreras en educación formal y con las mismas consideraciones y posibilidades de pasar a la Educación Universitaria (por ej.: Auxiliar de Contabilidad a Auditor). Se debe pensar en la acreditación y en la experiencia para el ascenso en la carrera.
- Hasta ahora, sólo los TSU y licenciados universitarios son considerados como profesionales. Debería existir en FP un nivel de Maestro de Oficio con la misma consideración social y económica que un ingeniero. El título debe reconocerlo como profesional en el oficio.
- Darle prestigio a la FP, que se ofrezca a los jóvenes como alternativa de ascenso social con mayor rapidez que las carreras universitarias.

3.2.- EL PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LAS INSTITUCIONES Y CENTROS DE FP

- En la actualidad se presenta una carencia importante de personal de instructores de oficio a nivel nacional. Esta carencia está siendo solventada de alguna manera por personas con algún conocimiento empírico del oficio, sin preparación metodológica que no garantiza niveles mínimos de calidad en la formación.
- El organismo que asumía la responsabilidad de la formación de instructores de oficio con una aceptable preparación técnica y metodológica era el INCE, pero esa labor fue decayendo a partir de inicios de la década pasada hasta llegar al punto de casi desaparecer.

- Dentro de las acciones que se recomiendan para solventar esta carencia está la de formar docentes con experiencia en los sectores productivos; deben pasar por un proceso exigente de selección; podrían laborar como instructores colaboradores a tiempo parcial o a tiempo completo, con remuneración acorde y actualización permanente (pasantías en las empresas). La experiencia en el mundo laboral es indispensable. La remuneración como docente o directivo en la FP debe ser equivalente al trabajo ejercido en la profesión u oficio correspondiente en el campo de trabajo. Como ejemplo, en el Instituto Técnico Jesús Obrero, así como en otras instituciones, se da una modalidad donde ex alumnos de la institución que están insertos en el campo laboral, colaboran como docentes voluntarios.
- La formación de los instructores de FP debe ser integral, aparte de fortalecer los conocimientos en el oficio y en metodología pedagógica, deben reforzarse otros contenidos, entre ellos incorporar actitudes positivas hacia el trabajo y para la vida. En el caso de los Instructores Colaboradores (dedicación parcial, contratación eventual en caso de una necesidad específica de formación), es indispensable que previamente hayan recibido un componente docente. Se necesita más gente como instructores/facilitadores, más allá que los educadores de profesión. Se requiere una visión más flexible en cuanto a quien puede enseñar. Como ejemplo de esto se pueden citar experiencias interesantes de jóvenes formando a jóvenes en distintas áreas.
- Una vez formados y trabajando como instructores, se debe establecer una política de actualización técnica periódica con apoyo de los sectores productivos. En el Centro de Formación Profesional Jesús Obrero de Guacara, estado Carabobo, en época de vacaciones, los docentes del centro efectúan pasantías en las empresas del sector, lo que les permite familiarizarse con nuevos procesos y tecnologías.
- Hay que formar instructores especializados para la atención de población con características especiales: personas con discapacidad, personas privadas de libertad, personas con adicción, otros tipos de población en situación de vulnerabilidad.
- En el caso del personal directivo, se recomienda profesionales en el área de educación con competencias gerenciales y experiencia acumulada preferiblemente como docentes de FP, con méritos reconocidos y que reciban previamente la formación para el cargo directivo a desempeñar. La Gerencia Educativa debe tener las competencias para liderizar, dirigir y motivar a sus docentes.

- Hay coincidencias en la importancia de crear un Centro Nacional de Formación de Docentes y Directivos de FP, con participación del Estado, empresas y ong's, con el apoyo inicial de la cooperación internacional (BID, BM, Unión Europea, Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo AECID, Sociedad Alemana de Cooperación Internacional GTZ, CINTERFOR/OIT, SENA, SENAI, otros) que puede proveer instructores formadores de oficio de gran experiencia, quienes se responsabilizarían en la formación de los primeras cohortes de instructores / formadores nacionales.

3.3. ACCESIBILIDAD Y COBERTURA

- La FP hay que llevarla al lugar en que se necesite a través de diferentes medios: unidades móviles rodantes, cursos virtuales, teleconferencias, con el uso de las nuevas tecnologías.
- Para mejorar la calidad de los egresados y facilitar el acceso de los jóvenes a la FP, es fundamental fortalecer la educación básica y media; la experiencia con el bajo nivel actual de la educación básica y media, obliga a las instituciones de FP a dedicar tiempo y recursos a la nivelación en base a conocimientos aplicados, comportamiento y valores.
- En las noches aprovechar los espacios en los Centros de FP para cursos a trabajadores activos: especialización, complementación, perfeccionamiento, reconversión.
- Rescatar los Programas Móviles: los gobiernos locales y regionales facilitarían los medios de transporte y la ubicación de espacios y locales apropiados.
- Aumentar cobertura y accesibilidad a través de la formación a distancia, en especial con el uso de Internet, e-learning y cursos semipresenciales con uso de computadores (a través de You Tube, se tiene acceso a videos educativos en diversas áreas). En nuestro país, 60% de la población joven que son internautas son de las clases sociales D y E. El uso de la tecnología puede reducir considerablemente los costos de la formación en lugares remotos donde se dificulta la formación presencial.

- Hay que proporcionar FP de acuerdo a la demanda de cada región y formar al recurso humano que sea necesario. Hay que investigar con los sectores económicos para alinear demanda con oferta.
- Instrumentar estrategias para la atención de poblaciones en situación de desventaja social (jóvenes y mujeres) y con características especiales (personas con discapacidad). En este sentido hay que trabajar en alianza con las instituciones públicas y privadas especializadas en estos temas.

3.4. LAS INSTITUCIONES DE FP Y SUS CENTROS DE FORMACIÓN: INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO, OFERTA FORMATIVA

- Los centros de FP, además de formar, deben ser a la vez centros de producción y servicios para estar actualizados en la formación que imparten (actualización permanente de la oferta de formación); estar al día con lo que está en el mercado. Establecer convenios nacionales e internacionales para la renovación de su equipamiento didáctico.
- Mejorar la articulación entre centros de FP, sectores productivos y oficinas de intermediación laboral.
- La oferta formativa debe estar dirigida no sólo a trabajadores dependientes, sino también a los emprendedores. Considerar la actualización de los egresados y trabajadores en general.
- Es importante para mejorar la oferta y la calidad formativa, la actualización de los equipos didácticos y, a través de pasantías y alianzas con las empresas, utilizar sus equipos y maquinarias para completar la formación.
- Debe existir un itinerario de FP. El nivel más alto, Maestro Industrial, debe ser equivalente al Técnico Superior Universitario. Establecer salidas intermedias que egresen personal con competencias específicas para desempeñar trabajos de complejidad media.
- Incorporar los cursos de Inversión Social (cursos de corta duración para personas desocupadas y en situación de vulnerabilidad), financiados por las empresas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial. A través de Consejos Consultivos conformados por autoridades de las instituciones de FP, empresarios, representantes de instituciones públicas locales y nacionales y actores del tercer sector,

determinar qué tipos de cursos de Inversión Social hay que instrumentar (en base a la realidad de cada zona, buscando posibilidades de empleo inmediato).

- Si la FP quiere ser exitosa (evitar deserciones) debe trabajar con equipos multidisciplinarios: orientadores, psicólogos, otros.
- En cuanto al uso de las nuevas tecnologías, significan un reto constante en la formación. Se deben crear redes informativas y de tecnología donde el participante o futuro profesional se vea involucrado y corresponsable, donde no haya dominio de información sino horizontalidad y donde todos estén en capacidad de responder a las exigencias de una nueva educación, dominando las tecnologías y teniendo acceso a ellas en su propia casa y en los centros de formación.
- El desarrollo de las tecnologías de la comunicación permite incorporar o posibilitar el empleo de metodologías como el aprendizaje distribuido y otras estrategias: el uso del video, la enseñanza asistida por el computador, el uso del correo electrónico, la conexión de escuelas a redes informáticas.
- En relación al aprendizaje de adolescentes, se debe realizar una revisión de la edad límite, porque muchos jóvenes (14 a 17 años) no están preparados (madurez) para asumir la responsabilidad de un trabajo y en el caso de algunos oficios, se requiere la mayoría de edad. Igualmente deben ofrecerse varias opciones (modalidades) para facilitarle a las empresas el cumplimiento a la ley, en beneficio de los aprendices.

3.5. FINANCIAMIENTO

- La empresa privada que es la que recibe el beneficio de la acción capacitadora, en especial con el Programa Nacional de Aprendizaje, tiene que verlo como una inversión (empresa + aporte de los trabajadores).
- El Estado debe aportar en dos sentidos: dando incentivos y estímulos a las empresas para que formen a su personal, así como para la construcción, dotación y mantenimiento de Centros de Formación.
- Se deben asumir los cursos para Juventud Desocupada a través de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Los participantes de los cursos deben colaborar con la limpieza y mantenimiento de los Centros de FP.

- En la medida que los Centros de FP se conviertan en centros de producción y de servicios (sin que esto vaya en detrimento de la calidad de la formación), generarán recursos que contribuirán con su autosostenibilidad.
- Tomar en cuenta la cooperación internacional como posible fuente de financiamiento para proyectos de equipamiento, innovación, recurso humano especializado.

3.6. ARTICULAR SISTÉMICAMENTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN VENEZUELA

- Se debe retomar la idea de la creación de un Sistema Nacional de Formación Profesional, que funcione más por demanda que por oferta, integrado por las instituciones de FP públicas y privadas con cierta autonomía de acción. El sistema debe estar coordinado por una instancia conformada por representantes del Estado, las empresas, los trabajadores organizados/sindicatos y las mismas instituciones de FP del sistema, y se debe procurar la participación de diversos actores sociales. La OIT/CINTERFOR recomienda que el tripartismo no sólo tiene que darse en los órganos directivos de las Instituciones de FP, sino también en la conformación de instancias a nivel sectorial, local e inclusive en los centros de formación. Es importante considerar la descentralización (instituciones regionales autónomas cuyas acciones obedezcan a realidades regionales y locales), y la sectorización (instituciones de FP especializadas para atender áreas estratégicas para el país, por ejemplo: petróleo y energía, hierro, acero, aluminio, agricultura, otras). El sistema de FP debe estar muy vinculado a los diferentes organismos empleadores públicos y privados.
- Debe procurarse una integración cada vez mayor entre los Centros de Formación (CF) y las empresas. Considerando que los CF no siempre proporcionan las realidades y exigencias presentes en el lugar de trabajo y que, por otra parte, la tecnología de punta se encuentra en la empresa con los equipos y los recursos tecnológicos de última generación. Esta integración debe entenderse como un camino de dos vías por el que transitan, en un sentido, estudiantes y profesores de los CF para experimentar la realidad empresarial laboral y, en el sentido inverso, los empresarios y técnicos para conocer y apoyar la preparación de quienes se incorporarán a sus talleres, laboratorios y sitios de trabajo. (Los Institutos Universitarios Tecnológicos de Francia, los CEGEP de Canadá, así como los talleres-escuela en Alemania, dan cuenta de esta realidad).

- Hay que instrumentar procesos de planificación estratégica a mediano y largo plazo, que estén alineados con las políticas de desarrollo del país y que tomen en cuenta la oferta y demanda laboral. Esto permite orientar esfuerzos y recursos para las acciones de formación y capacitación en todos los ámbitos y así poder incorporar elementos de evaluación y seguimiento que proporcionen información válida para la retroalimentación de los procesos.
- Definir mecanismos de integración (puentes) entre la educación formal y la formación profesional que den la posibilidad de establecer niveles en la FP que permitan a los participantes de los niveles altos, proseguir sus estudios superiores. Igualmente, se establecerían salidas ocupacionales en los diferentes niveles, incluyendo las iniciativas de trabajo independiente (emprendimientos).
- Establecer mecanismos de integración e intercambio con instituciones de FP de otros países de la región (Brasil, Colombia, México, Chile), ya que el intercambio constante de conocimientos, experiencias y cooperación contribuyen a la actualización permanente y abren posibilidades a la movilidad geográfica de los egresados de las instituciones de FP entre los países. Adicionalmente vincularse con organismos internacionales como CINTERFOR, OIT y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional de la Unión Europea CEDEFOP/UE. Además considerar la posibilidad de convenios internacionales para el financiamiento de proyectos en FP (equipamiento, apoyo de especialistas, asesoría técnica, pasantías, otros) con organismos tales como Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Unión Europea, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo(PNUD), Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GTZ), Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (AECID), Corporación Andina de Fomento (CAF).
- A mediano y largo plazo, implementar un Sistema de Competencias Laborales como un enfoque integral de formación que desde su inicio conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación. La implementación integral de un Sistema Nacional de Competencias no se alcanza a corto plazo, se debe desarrollar una nueva cultura de trabajo, concretar un acuerdo social referido a políticas productivas y de empleo. En el caso de la definición de estándares de competencias laborales, que es un proceso que requiere de mucho tiempo, se puede recurrir a la red que promueve OIT/CINTERFOR, en cuya base de datos se encuentran más de 6.000 estándares de competencia laboral

identificados y validados por las Instituciones de Formación Profesional de la red en numerosos sectores productivos, también los de otros países fuera de la región latinoamericana.

- Existen en el país experiencias exitosas en materia de ET/FP promovidos por el sector privado que se han constituido como instituciones y ong's sin fines de lucro. Estas instituciones se financian a través de distintos mecanismos: apoyo del sector privado, de la Iglesia, fondos multilaterales y en casos también con fondos del sector oficial. Estas iniciativas han cumplido por años una importante labor que hay que potenciar y multiplicar para captar mayor cantidad de jóvenes y darles formación técnica en oficios productivos, de manera de acercarlos al mundo del trabajo y mejorar sus posibilidades de empleo y emprendimiento en distintos sectores de la economía nacional. Ejemplo de algunas de estas instituciones son: Fe y Alegría, Jesús Obrero, Escuela Don Bosco, INVECAPI, Fundametal, CEVAC, Superatec, entre otras. Se deben tomar en cuenta estas experiencias para potenciar su crecimiento, extensión y multiplicación, aportándoles mayor apoyo financiero público y privado.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo Mejía, S. (2002). *Alianzas entre formación y competencia*, CINTERFOR/OIT, Montevideo.
- Briascó, I. (2002). *¿Hacia dónde va la Educación Técnico Profesional en América Latina?* www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/
- Cejas, Magda. (2007). *La formación profesional en América Latina ¿Un factor clave para el desarrollo de los países* <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25139/2/articulo4.pdf>
- CEPAL (2010). *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile.
- CEPAL/OEI (2010). *Metas Educativas 2021: La Educación que queremos para la Generación de los Bicentenarios*, Madrid.
- CINTERFOR/OIT (2001). *Formación para el Trabajo Decente*, Montevideo, www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm.

- XX Conferencia Iberoamericana de Educación* Buenos Aires, Argentina, 13 de septiembre de 2010
- XX Cumbre Iberoamericana bajo el lema “Educación para la Inclusión Social”*, Mar del Plata, Argentina, el 4 de diciembre de 2010.
- Gallart, M. A. (2006). *La escuela técnica industrial en Argentina: ¿un modelo para armar?* CINTERFOR/OIT, Montevideo
- Labarca, Guillermo. (2006). *Las Instituciones de Formación Profesional (IFP) en América Latina y el Caribe y las Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC)*, CEPAL
- Ministerio de Educación y Deportes.(2004). *Escuelas Técnicas Robinsonianas*, Caracas.
- Muniozguren Lazcano, María José. (2007). *Políticas de formación profesional en Europa de 2000 a 2010*. http://adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=222&Itemid=49
- Pacheco, Martha (2011). *Red de Instituciones de Formación Profesional. Visión general de la Formación Profesional en América Latina*. OIT/CINTERFOR, Simposio sobre Formación Profesional, Managua
- Vargas Zúñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*, CINTERFOR, Montevideo.