

Con el apoyo de:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza en Bolivia

Formación técnica profesional



SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

“FORMACIÓN DE FORMADORES 2007 - 2011”

INDICE

I. MARCO CONCEPTUAL	2
1.1 Consideraciones básicas para el perfil de un docente técnico	2
1.2 Desafíos del facilitador en educación técnica	4
II. MARCO LEGAL PARA LA FORMACION DE FORMADORES	5
2.1 Ley No. 070/2010. Avelino Siñani – Elizardo Pérez	5
2.2 Resolución ministerial 001/2012 – Normas Generales para la Gestión 2012, del Subsistema de Educación Alternativa y Especial.	5
III. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA DE “FORMACION DE FORMADORES” EN EL PROGRAMA ETP proCAP	6
3.1 Descripción del Programa ETP proCAP - FAUTAPO	6
3.2 “Formación de Formadores”, una estrategia del Programa ETP proCAP	7
3.3 Realidad actual de los facilitadores Técnicos	7
3.4 Metodología de la Formación de Formadores	9
3.4.1 Profesionales facilitadores de la actualización y/o capacitación.....	9
3.4.2 Organización y Desarrollo de la capacitación y/o actualización propias de su especialidad	9
3.4.3 Organización y Desarrollo de la capacitación y/o actualización de competencias Básicas y Genéricas.....	11
3.4.4 Curso para Gestores de Cambio.....	11
IV. RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EXPERIENCIA	13
V. LECCIONES APRENDIDAS	15
VI. DIFICULTADES	16
VII. DESAFIOS	17

Programa: ETP proCAP
Sistematización de Experiencias
“Formación de Formadores 2007 - 2011”

I. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Consideraciones básicas para el perfil de un docente técnico

El Enfoque FBC para FAUTAPO y su aplicación en la formación técnica.

El enfoque de competencias apunta a identificar, desarrollar y reconocer aptitudes y actitudes polivalentes que permitan a personas en búsqueda de empleo adecuarse a la variabilidad de la demanda laboral de las empresas y organizaciones productivas, y a trabajadoras y trabajadores empleados adaptarse rápida y fácilmente a los cambios frecuentes determinados.

De esta forma, las competencias laborales llegan a ser un buen parámetro de referencia para la elaboración de las políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a facilitar el encuentro entre la demanda y la oferta de empleo.

En este ámbito, la educación técnica y la formación profesional desempeñan un papel crítico en forjar y actualizar aquellas competencias laborales que acerquen la oferta de trabajo a las necesidades y demandas del sistema productivo y de las personas. Muchas instituciones de formación profesional y algunas instituciones de educación técnica en la región de América Latina y el Caribe, han adoptado **el enfoque de competencias**, como base para el desarrollo curricular y la certificación de aprendizaje; tal es el caso de la FAUTAPO como miembro activo de la CINTERFOR ha asumido el EFBC como una metodología de trabajo en su accionar en Educación Técnica en Bolivia, así como todas las evoluciones respecto a este Enfoque Pedagógico.

Perfil docente técnico.

En el proceso actual de la formación técnica, el docente, no puede limitarse a facilitar la adquisición de conocimientos y competencias técnicas específicas sino que también debe promover el desarrollo de competencias básicas, aptitudinales y transversales imprescindibles para el aprendizaje permanente y para enfrentar los cambios constantes en la manera de hacer y organizar su trabajo.

El docente, hoy, no es ni puede ser el poseedor absoluto y definitivo del saber, de la misma manera que no es el aula el único espacio formativo; el docente es quien conoce y maneja las herramientas y estrategias pedagógicas más pertinentes al perfil de sus participantes para promover una apropiación personalizada.

Entonces, **ya no cabe discusión acerca de la necesidad del aprendizaje permanente y del protagonismo de las personas en la gestión del proceso formativo**, así como de su propio proyecto de formación y trabajo. Son las personas las que poseen y ponen en juego las competencias, por ello apoyarlas en el descubrimiento de potencialidades, frenos y dificultades propias y del contexto, cambia radicalmente la manera de enseñar, la organización de la formación impulsa un nuevo rol docente.

Con mayor contundencia que en las otras ramas de la docencia, en el diseño, e implementación del sistema de gestión y formación del personal docente técnico es evidente que no son suficientes los

conocimientos de pedagogía general sino que se requiere un conocimiento y una capacidad de contextualización con el mundo del trabajo y del aprendizaje permanente que hace de la pedagogía técnico profesional una disciplina *diferente*.

Contexto del docente técnico.

El docente, en este contexto, no sólo debe considerar a los participantes en formación, sino que debe atender a la naturaleza y organización del trabajo, y ello implica incorporar también como objetivo de aprendizaje, la innovación y el desarrollo tecnológico; y como población destinataria, las empresas y organizaciones que sostienen la infraestructura y las condiciones de generación del trabajo. El docente actual, además de la capacidad de conducir y coordinar el proyecto de sus participantes, tiene que interactuar con sus pares y con los otros actores del contexto reflexionando permanentemente sobre cómo mejorar y adaptar los programas y la propia gestión del centro y de los procesos educativos para responder a los requerimientos cambiantes del mundo del trabajo. Y obviamente, encarar el análisis funcional de la propia ocupación y gestionar su propio proceso de aprendizaje y de actualización permanente.

Como señala Adolf Arnold, esto es lo que hace de la pedagogía profesional una *“ciencia del desarrollo de competencias [que] no es una mera disciplina especial de la pedagogía. Abarca más que la pedagogía y es diferente a ella”*.

Asumir esta mirada requiere de la identificación de nuevas competencias para *“enseñar a trabajar”* y, obviamente, de un perfil docente por competencias. En el caso de nuestro proceso podemos acuñar el desafío, en términos de *“enseñar a producir”*.

Centros de Formación Técnica.

Por otro lado, los Centros de Formación Técnica deben realizar el acompañamiento a los proyectos de los participantes; el aula se transforma en un espacio de generación de proyectos individuales y colectivos y en este escenario el docente se constituye, ante todo, en un compañero de ruta atento a reconocer y valorizar las competencias previas del participante así como las necesidades, frenos y dificultades, tanto para la apropiación conceptual como para el conjunto de competencias personales y actitudinales que reclama hoy la inserción laboral.

Singularmente, no todas las instituciones de formación profesional que han adoptado el enfoque de competencias para el diseño y actuación de sus programas, lo están utilizando para la gestión y desarrollo de sus propios recursos humanos; en realidad actualmente nos encontramos al inicio de un proceso que tiene aún que recorrer muchas etapas y permear la cultura gerencial de las organizaciones del sector público y privado de la región.¹

El presente documento está orientado a generar aprendizajes, para orientar los procesos de formación y actualización permanente de formadores y docentes de los programas de educación para el trabajo y formación profesional.

¹ *“Estela Barba - Nina Billorou - Adolfo Negrotto - María Celeste Varela”. Enseñar a Trabajar, 2005*

1.2 Desafíos del facilitador en educación técnica

Los cambios trascendentales que se están desarrollando en la estructura económica, social y de producción en Bolivia, inciden fuertemente en las concepciones acerca de la Educación Técnica y Profesional y esto repercute en los procesos formativos de preparación para el trabajo y la vida, y en consecuencia en el rol del docente técnico quien debe adecuarse a diferentes desafíos para ser un profesional competente y acorde a las necesidades de sus participantes.

Los **contextos socioculturales**. Los cambios en los diferentes ámbitos de la sociedad suponen también cambios en las concepciones socioculturales en distintos sentidos. Las concepciones homogéneas y hegemónicas ceden lugar a la multiplicidad donde cada sector social postula su visión; se ha pasado de los relatos totalizadores a las voces diversas de los actores.

A la vez, las concepciones socioculturales de carácter permanente han dado paso a concepciones donde lo permanente es el cambio y la variedad.

Los **sistemas de producción** basados en la mecanización de los procesos de fabricación masiva y en serie, van dando lugar a las tecnologías basadas en la informatización que facilita los procesos de producción flexibles y diversificados. A la vez, los avances científicos y tecnológicos se incorporan casi en forma inmediata a los procesos productivos, y en muchos casos, son impulsados por éstos. En el caso que implica responder al desafío de la finalidad del proCAP, de dinamizar los sistemas socioproductivos de las familias y comunidades campesinas, se requiere docente con alto grado de especialización dentro de los rubros agropecuarios como: Citricultura, apicultura, derivados lácteos, derivados cárnicos, viticultura, etc. Como se puede ver no se requiere profesionales en producción agropecuaria por ejemplo; en ese sentido, en el contexto actual las exigencias son más precisas en cuanto a conocimientos.

Los **sistemas de trabajo** correspondientes al paradigma de la producción industrial estandarizada se fundan en la división especializada del trabajo, sobre la base del análisis y el parcelamiento de tareas en operaciones repetitivas y relativamente simples. Su realización requiere, sobre todo, la aplicación de destrezas manuales y mecánicas. Actualmente se requiere cada vez más, una especialización flexible, que permita la realización de un conjunto de tareas y la aplicación de habilidades intelectuales y conocimientos complejos.

Los cambios en los sistemas de trabajo tienden a establecer **nuevas formas de organización y gestión**. Las organizaciones "piramidales" que separaban las funciones de "pensar", "supervisar" y "hacer", mediante la prescripción rígida de tareas y procedimientos van dando lugar a sistemas en los que el pensar y el hacer se realizan en forma simultánea e integrada, mediante la prescripción de resultados y objetivos, con márgenes de libertad y decisión en los procedimientos para lograrlos. El énfasis actual en la conformación de equipos de trabajo, que permitan potenciar y combinar las capacidades de los individuos, y profundizar el compromiso con los resultados en entornos colaborativos, es una tendencia cada vez más aceptada y extendida.

La contratación de personal, cada vez más, prioriza la capacidad de aprendizaje permanente y la sólida formación técnica por sobre otros criterios como la experiencia acumulada en años de permanencia en un mismo puesto.

Los cambios producidos en estos ámbitos, implica transformaciones significativas en los **sistemas educativos y de formación profesional**, es así que los docentes técnicos deben preparar personas con actitudes, conocimientos, y capacidades teórico-prácticas, para enfrentar situaciones

de cambio permanente, sin embargo traducir este requerimiento en nuevas prácticas educativas es todavía un proceso incipiente y poco generalizado.²

II. MARCO LEGAL PARA LA FORMACION DE FORMADORES

La actualización y/o capacitación de docentes facilitadores en todos los subsistemas y áreas de la Educación Boliviana hoy y siempre, ha sido un proceso imprescindible para mejorar la calidad y pertinencia de la oferta educativa, en este caso técnica.

Para un desarrollo formativo pertinente y de calidad es necesario contar con docentes facilitadores altamente especializados, que logren en los participantes competencias laborales que respondan a las demandas del mercado laboral y contexto socio – productivo.

A continuación se presenta el marco legal que respalda los procesos de actualización y/o capacitación en docentes facilitadores.

2.1 Ley No. 070/2010 Avelino Siñani – Elizardo Pérez

Artículo 40. (Formación continua de maestras y maestros).

I. La formación continua es un derecho y un deber de toda maestra y maestro, está orientada a su actualización y capacitación para mejorar la calidad de la gestión, de los procesos, de los resultados y del ambiente educativo, fortaleciendo las capacidades innovadoras de los educadores.

2.2 Resolución ministerial 001/2012 – Normas Generales para la Gestión 2012, del Subsistema de Educación Alternativa y Especial.

Artículo 41. (Formación continua)

Los conocimientos desarrollados en los diferentes procesos de formación continua deben ser aplicados en las actividades educativas, las y los Directores de las instancias correspondientes realizarán la orientación, seguimiento y evaluación de estas acciones.

La FAUTAPO y el Programa ETP realizan acciones de capacitación y/o actualización a facilitadores en cumplimiento a su misión de “Contribuir a la formación integral de hombres – mujeres, a la gestión del conocimiento para impulsar el desarrollo socio - productivo de territorios, apoyando el fortalecimiento institucional de los actores y redes de actores educativos/productivos” y en cumplimiento a la normativa vigente para el sector educativo.

Al respecto podemos manifestar con claridad, que continua la prioridad hacia la educación regular, porque se habla de :“maestros y maestras”, y no de docentes facilitadores. Por otro lado la normativa general del Subsistema de Educación alternativa plantea la formación continua de formadores, pero si analizamos su operatividad, para ello no se tiene ningún presupuesto.

² “ Estela Barba - Nina Billorou - Adolfo Negrotto - María Celeste Varela”. Enseñar a Trabajar, 2005

III. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA DE "FORMACION DE FORMADORES" EN EL PROGRAMA ETP proCAP

3.1 Descripción del Programa ETP proCAP – FAUTAPO

El programa de Educación Técnica Productiva ETP proCAP, orienta sus acciones a la profundización y consolidación de la "formación técnica" en los Centros de Educación Alternativa CEAs e Institutos Técnicos Profesionales, dependientes del Ministerio de Educación, articulada de manera activa con el entorno productivo y social, a través de la identificación multiactoral de las demandas productivas y su conversión en ofertas educativas pertinentes flexibles, adecuando y fortaleciendo la calidad de las carreras técnicas bajo el enfoque de Formación Basada en Competencias FBC; para incrementar la productividad y competitividad, vinculadas a procesos de desarrollo económico local, departamental y regional.

La implementación de este proceso, se realiza a través del enfoque de Formación Basada en Competencias(FBC); como construcción teórico metodológica de un proceso abierto y flexible de formación que permite el desarrollo de competencias específicas, básicas y transversales, que se traducen en habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes y valores; con el fin de que lo(a)s participantes se integren al mundo laboral y a la generación de emprendimientos, en igualdad de condiciones y oportunidades. La formación por "Competencias" como enfoque pedagógico, se fundamenta en la identificación de competencias como referencia para diseñar los programas formativos y evaluar el desempeño de los/as participantes; es así que los centros ingresan en un proceso de transformación de su gestión institucional con formación y permanente actualización de sus docentes facilitadores.

El proceso formativo se desarrolla en cinco etapas, dentro de las cuales se contempla una tercera etapa muy importante relacionada con la capacitación y actualización de docentes facilitadores técnicos y gestores de cambio.



El Programa despliega acciones en 27 municipios; 16 del Departamento de Chuquisaca, 5 de la región Cono Sur del departamento de Cochabamba, y 6 de la región Valles de Santa Cruz; bajo un espacio de concertación, cooperación y articulación de esfuerzos entre lo público y privado.

3.2 "Formación de Formadores", una estrategia del Programa ETP proCAP y FAUTAPO

Para la FAUTAPO y el Programa ETP realizar procesos de capacitación y/o actualización dirigida a facilitadores técnicos, es primordial y necesario para lograr una Formación integral, pertinente y que responda al mercado laboral.

Uno de los componentes del Programa ETP proCAP es el de "Formación de Formadores", donde se considera que "los docentes y facilitadores son las piezas clave de la transformación e innovación en los centros. La implementación de programas de Gestores del Cambio y Círculos permanentes de Formación de Formadores es fundamental para mejorar el nivel de calificación de los equipos técnicos de los Centros de Formación, lo cual permitirá a su vez fortalecer capacidades institucionales.

La formación de formadores aborda las dimensiones de: tecnología educativa y preparación pedagógica con un fuerte énfasis en formación basada en competencias (FBC) y actualización tecnológica. Así mismo debe incorporar contenidos, desarrollos y herramientas específicas para la transversalización de género y gobernabilidad y ciudadanía.

Las metodologías incorporarán técnicas de autoaprendizaje, la autopreparación, la difusión horizontal de conocimientos, la acumulación y capitalización de conocimiento y la promoción de la cultura de la investigación".³

3.3 Realidad actual de los facilitadores Técnicos

En nuestro país prácticamente no existen Centros de Formación de facilitadores técnicos para las áreas: agropecuaria, industrial y servicios. Los Institutos de Formación Docente, no forman docente técnicos altamente especializados que respondan al mercado laboral y especialización de áreas productivas agropecuarias.

Los docentes técnicos que son parte del Programa ETP en su desempeño profesional desarrollan competencias muy generales con dominio superficial de toda una gama de las áreas técnicas. Esta concepción responde a las necesidades de épocas anteriores en las que el mercado laboral no exigía especialidad y profesionales polivalentes, sin embargo en la actualidad existe una gran demanda por profesionales creativos, innovadores, proactivos y especialistas en su área profesional.

Asimismo el avance de la tecnología y la industria han incorporado en los sistemas de trabajo la división de los procesos productivos por lo que se requiere trabajadores especialistas capaces de operar maquinas acordes al desarrollo industrial y con capacidades de competir y adaptarse a las condiciones cambiantes del mundo del trabajo; es esta realidad la que nos exige desarrollar un proceso de formación de formadores, desde los niveles iniciales hasta lograr una especialización en docentes de los Centros de Formación.

Actualmente en los centros de formación técnica nos encontramos con tres realidades:

³ Proyecto ETP proCAP II Fase 2010-2013

- a. Docentes con formación académica egresados de la Normal de maestros y rurales, pero que no tienen la formación técnica especializada, necesaria y adecuada a las necesidades del contexto laboral.
- b. Docentes técnicos, que vienen del mundo laboral con experiencia en procesos productivos (carpinteros, mecánicos, etc), pero que carecen de capacidades y de conocimientos pedagógicos para transferir sus conocimientos a los participantes.
- c. Docentes con formación académica egresados de Universidades de Educación Superior e Institutos Técnicos que tienen formación en áreas específicas (Agronomía, Veterinaria y otros), sin embargo no tienen conocimientos de pedagogía y didáctica.

En los casos descritos, está ausente el enfoque metodológico orientado a desarrollar competencias laborales en los participantes de las carreras técnicas, contrariamente prima el enfoque tradicional que enfatiza el desarrollo de contenidos, en la mayor parte descontextualizados; asimismo, se observa en los docentes deficiencias en el desarrollo de competencias que hacen a la formación integral de los técnicos, nos referimos a temáticas de elaboración de proyecto ocupacional, empleabilidad, emprendimiento, equidad de género, ciudadanía-gobernabilidad y otros.

Los elementos señalados son justificativos para que FAUTAPO y el Programa ETP asuman el desafío y compromiso para desarrollar acciones de capacitación y/o actualización en facilitadores técnicos y así lograr una formación integral y pertinente.

3.4. Proceso de contratación a docentes técnicos en el ETPproCAP

En el proceso de implementación de las carreras técnicas, la Dirección Distrital Educativa gestiona ante instancias públicas la dotación de nuevos ítems para el funcionamiento de las carreras técnicas y el desarrollo del proceso formativo. Sin embargo la asignación de ítems a las Direcciones Distritales Educativas por parte del Ministerio de Educación y la Dirección Departamental tanto TGN como IDH, es limitado frente a la demanda de los municipios y Centros de Educación Alternativa, pero aun más para el área de Educación Técnica. Por lo que se realiza la contratación de docentes por diferentes fuentes como se explica:

- a) Docentes provenientes de TGN: en el programa existen docentes que son pagados por TGN (Tesoro General de la Nación), estos son egresados de las Normales Superiores de maestros con formación académica, y tienen todos los beneficios de un maestro normalista.
- b) Docentes pagados por IDH; Estos docentes son contratados en la modalidad de consultoría, por tiempos determinados, la permanencia de docentes con estos tipos de contratos no es estable, lo cual para su continuidad depende de una nueva contratación.
- c) Docentes pagados por los Gobiernos Municipales, asimismo en el Programa se cuenta con docentes que son pagados por los Gobiernos Municipales, esto se da por la inexistencia de ÍTEMs disponibles para la implementación de nuevas carreras técnicas.

3.5. Metodología de la Formación de Formadores en el ETP proCAP.

La metodología utilizada por el Programa es participativa, inclusiva y responde a las necesidades de actualización y/o capacitación de los docentes y se desarrolla en relación al área ocupacional, al número de facilitadores en cada área y al nivel de competencias a desarrollar en los facilitadores.

El proceso de actualización y/o capacitación docente consta de 4 pasos:

- Identificación de necesidades de capacitación con los facilitadores de una misma área ocupacional, estableciendo prioridades de acuerdo a los requerimientos del avance del desarrollo curricular y las particularidades del contexto en el que actúan, se ejecuta a través de talleres participativos.
- Elaboración del proyecto de capacitación y/o actualización, que contenga objetivos, cronograma y presupuesto de acuerdo a necesidades e intereses programáticas.
- Acompañamiento al desarrollo del proceso de capacitación y/o actualización.
- Seguimiento a la aplicación de las estrategias y técnicas aprendidas en el proceso formativo.

Con la finalidad de que el aprovechamiento sea mayor, la capacitación se planifica de manera modular, en relación y paralelamente al avance del itinerario formativo de las carreras técnicas y área ocupacional.

Se convoca a los facilitadores generalmente por áreas ocupacionales, en otros casos por especialidad y tomando en cuenta además las zonas geográficas para facilitar su acceso.

La duración de los talleres de actualización y/o capacitación modular, varía entre tres a cinco días y se realizan en los mismos Centros de Formación que son parte del Programa ya que cuentan con el equipamiento, capacidad y materiales.

3.5.1 Profesionales facilitadores de la actualización y/o capacitación

Los profesionales que van a llevar adelante los procesos de actualización y/o capacitación son especialistas y tienen experiencia en su área y está conformado por:

a) Equipo de especialistas del ETP proCAP

El programa tiene entre su personal un equipo multidisciplinario en las áreas ocupacionales de confección textil, carpintería en madera, construcción civil, y agropecuaria.

b) Consultores especialistas

Para las otras áreas ocupacionales como manufactura de productos de consumo (cárnicos, lácteos, apícolas, etc.), panadería, mecánica de automotores, manufactura de productos metálicos, tecnología de información y comunicaciones y gastronomía se procede a la contratación de facilitadores especialistas externos.

3.5.2 Organización y Desarrollo de la capacitación y/o actualización propias de su especialidad

La organización y desarrollo de la capacitación y/o actualización se ha llevado adelante de la siguiente manera:

- Talleres por área ocupacional; donde participan todos los facilitadores/as del área, las temáticas responden a las necesidades comunes para mejorar sus capacidades y optimizar el desempeño docente; por ejemplo en el área textil existen talleres de capacitación que hacen a toda el área como ser: mantenimiento de máquinas u operatividad de máquinas.
- Talleres según las especialidades, participan los facilitadores/as de las carreras técnicas de los distintos municipios; por ejemplo en el área textil se realiza talleres de "Patronaje de Ropa de trabajo" o "Patronaje de Ropa Deportiva" solo para facilitadores de las especialidades de "Ropa de trabajo" o "Ropa Deportiva".
- Pasantías, la capacitación de los facilitadores/as de algunas carreras técnicas se ha realizado en empresas u otros Centros de Formación; lo que les ha permitido capturar y adoptar nuevas metodologías, técnicas, manejo de nuevos equipos para mejorar su desempeño profesional. A continuación se presenta información de Instituciones donde se realizaron las pasantías.

Cuadro 1.

Relación de áreas y centros o empresas, de realización de la capacitación y actualización de docentes a través de pasantías

Áreas ocupacionales de capacitación	Empresas e instituciones de capacitación	Lugar
Floricultura	Centro de investigación y producción de Flores "Floralex".	Ciudad de Cochabamba
Ganadería	Centro de Investigación Veterinaria de bovinos "Unión".	Ciudad de Santa Cruz
	Centro de Mejoramiento de Bovinos Criollos "El Salvador".	Machareti – Santa Cruz
Fruticultura	Centro de Educación Técnica Agropecuaria CETA Culpina.	Culpina - Chuquisaca
	Centro de investigación y producción de frutales "Asano".	Samaipata - Santa Cruz
	Centro de investigación y producción de frutales "El Nogal".	Tarata - Cochabamba
	Fundación para el Desarrollo Frutícola.	Vallegrande - Santa Cruz
Porcinocultura	Centro de Formación Integral Rural CEFIR-VERA.	Yotala - Chuquisaca
Productos alimenticios cárnicos	Centro de Educación Técnica Agropecuaria CETA San Lucas.	Cintis-Chuquisaca
Productos alimenticios lácteos	Centro de Educación Técnica Agropecuaria CETA Puna.	Potosí
	Centro de Educación Técnica CEA Batallas	La Paz
Apicultura	Asociación Nacional de apicultores.	Ciudad de Santa Cruz
Avicultura	Empresa de producción avícola "Sofía".	Ciudad de Santa cruz
Carpintería en madera	Fundación Infocal.	Ciudad de Cochabamba
Confección Textil	Empresa de producción de textiles Ametex	Ciudad de La Paz

- Capacitación y/o actualización a facilitadores/as en el marco de convenios con otros programas de FAUTAPO y otras instituciones, como por ejemplo con el programa BCCN2 de USAID en el área de textiles, medio ambiente y seguridad industrial, se realizaron 13 cursos con facilitadores expertos de primer nivel procedentes de Colombia, Perú y Bolivia; asimismo en el área de madera se realizaron 9 cursos con profesionales reconocidos a nivel nacional.
- Talleres de intercambio de experiencias pedagógicas y de especialidad, entre facilitadores/as de la misma área ocupacional, por ejemplo se realizaron talleres en las áreas de confección de Ropa Típica, Gastronomía y Pastelería, con el objetivo de socializar sus formas de trabajo, técnicas, metodologías y materiales; esta práctica ha motivado que los facilitadores por su cuenta se inscriban en cursos relacionados a su especialidad a fin de mejorar su desempeño docente.

3.5.3 Organización y Desarrollo de la capacitación y/o actualización de competencias Básicas y Genéricas.

Capacitación Competencias Básicas

La capacitación para el desarrollo de Competencias Básicas, relacionada con el manejo de estrategias didácticas para la enseñanza de las áreas de Lenguaje y Comunicación y Matemáticas, vinculado a las necesidades de la ocupación; es así que se han realizado dos talleres de socialización sobre manejo de los textos guías de Matemática y Lenguaje – Comunicación.

Capacitación Competencias Genéricas

La capacitación en Competencias Genéricas implica desarrollo de capacidades comunes y necesarias en todas las carreras técnicas; como ser Emprendedurismo, Proyecto Ocupacional y Empleabilidad, razón por lo que se da desarrollado talleres en las siguientes temáticas:

- Identificación de ideas de negocio.
- Desarrollo del "Espíritu Empresarial.
- Elaboración de Planes de Negocios.
- Desarrollo de los Emprendimientos.

Estas actividades se han realizado a través de talleres, con la participación de facilitadores expertos en el área, socialización de experiencias exitosas de empresarios-emprendedores reconocidos en la región; así mismo emprendedores/as egresadas de las carreras técnicas del programa han socializado su experiencia.

Los facilitadores participantes que desarrollan estas competencias Básicas y Genéricas en el proceso de enseñanza aprendizaje son profesionales del Centro de Formación u otra Institución que trabajan en coordinación con facilitadores del área específica, con el objetivo de incorporar la formación multidisciplinar en el proceso formativo de los CEAs.

3.5.4 Curso para Gestores de Cambio

El curso de gestores de cambio se ha desarrollado bajo una estructura modular que ha permitido abordar diferentes temáticas en relación a la Formación Técnica bajo el Enfoque de Formación Basada en Competencias.

El mismo se ha desarrollado en diferentes etapas y lugares con el objetivo de: Formar Gestores del Cambio para desarrollar una experiencia participativa e innovadora de formación técnica con base en el EFBC; el curso de Gestores de Cambio ha generado un efecto que se observa fundamentalmente en actores municipales, educativos y del sector productivo quienes están motivados y sensibilizados en impulsar la Formación Técnica.

Los módulos desarrollados fueron los siguientes:

- Gestión del cambio y articulación del Centro de Formación al Sector Productivo.
- Enfoque de Formación Basada en Competencias.
- Identificación de competencias y Diseño Curricular
- Fortalecimiento Institucional de los Centros de Formación Técnica, orientado a mejorar la Gestión Educativa y el desarrollo de capacidades de los actores educativos.
- Fundamentos Filosóficos de la Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez.

Los facilitadores de los módulos son Profesionales expertos nacionales e internacionales en el Enfoque de Formación Basada en Competencias, Desarrollo Local y Educación Técnica.

3.5.5 Organización y Desarrollo de la capacitación y/o actualización de conocimientos y capacidades didácticas y pedagógicas.

Para que los facilitadores mejoren su desempeño y logren competencias laborales en los participantes se ha desarrollado talleres sobre estrategias didácticas que mejoren el proceso enseñanza aprendizaje de las carreras técnicas.

El Programa ha realizado capacitaciones por especialidad, es decir; cursos donde participan docentes de la misma especialidad entre los cuales se ha definido aspectos técnico pedagógicos relacionados: planificación, recursos didácticos de enseñanza, instrumentos de evaluación y otros que facilitan el desarrollo de competencias laborales en función a un itinerario formativo y normativa vigente.

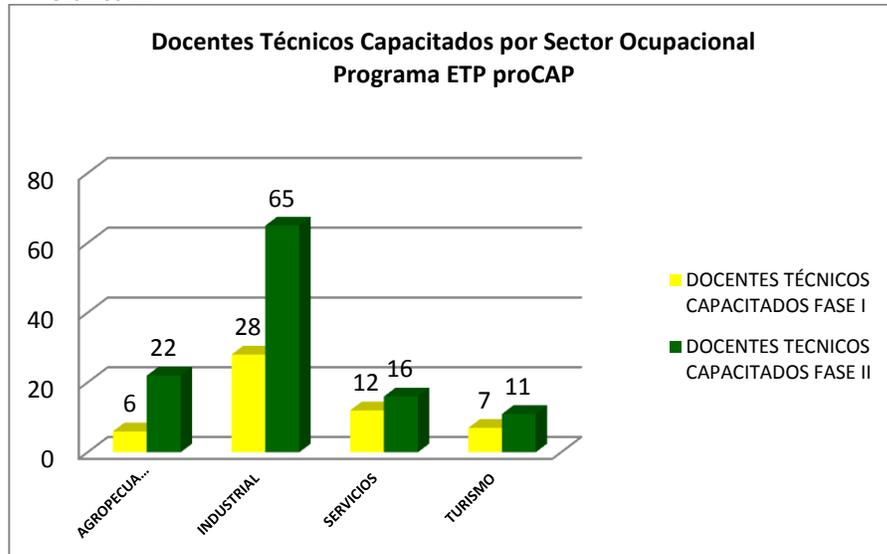
IV. RESULTADOS LOGRADOS DE LA EXPERIENCIA.

El Programa ETP proCAP en la I y II Fase desde la gestión 2007 a la gestión 2011 ha auspiciado, organizado y ejecutado cursos, talleres, pasantías, intercambio de experiencias logrando que:

4.1 Resultados cuantitativos

- 53 facilitadores de carreras técnicas mejoren su desempeño, Fase I.
- 114 facilitadores de carreras técnicas mejoren su desempeño, Fase II.

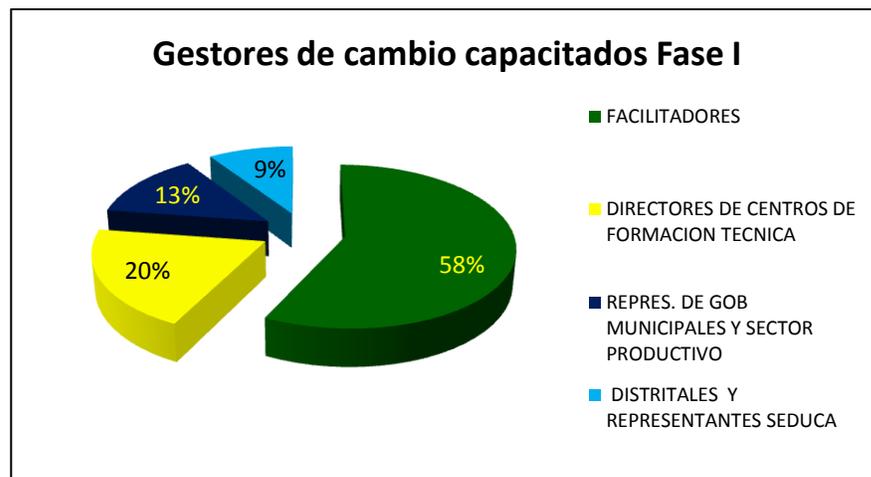
Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos estadísticos del Programa ETP proCAP: 2007 - 2011 .

- 150 Gestores de cambio se involucran y apoyan el proceso de formación técnica, Fase I

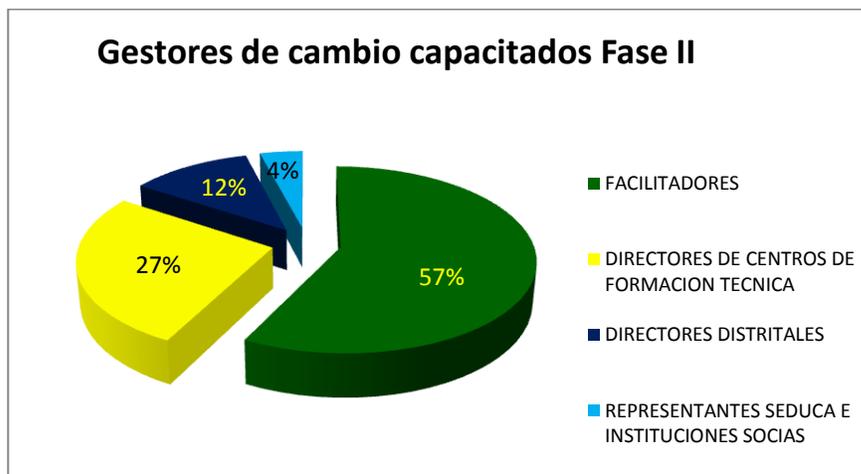
Gráfico 2.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos estadísticos del Programa ETP proCAP: 2007 - 2011 .

- 146 Gestores de cambio se involucran y apoyan el proceso de formación técnica, Fase II.

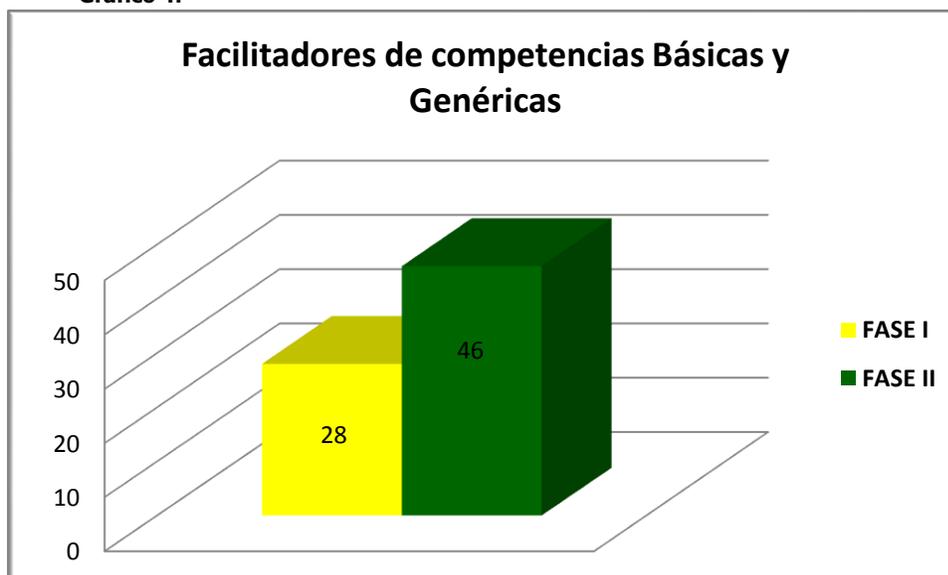
Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos estadísticos del Programa ETP proCAP: 2007 - 2011 .

- 28 facilitadores desarrollen competencias básicas y genéricas, Fase I.
- 46 facilitadores desarrollen competencias básicas y genéricas para lograr una inserción laboral y la generación de emprendimientos, Fase II.

Gráfico 4.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos estadísticos del Programa ETP proCAP: 2007 - 2011 .

4.2 Resultados cualitativos.

Como resultado de los procesos de actualización y/o capacitación:

- **Los facilitadores técnicos** de los Centros de Formación Técnica tienen mayor compromiso y motivación para desarrollar la educación técnica.
- **Los facilitadores técnicos** han adquirido la metodología para la enseñanza por competencias laborales.
- **Los actores educativos y municipales:** Los Directores de los CEAs, Distritales de Educación, Gobierno Municipal y sociedad civil valoran la importancia de la Educación Técnica.
- **Gobiernos municipales** aportan con recursos de contraparte para desarrollar la formación técnica.
- **El desarrollo de procesos formativos técnicos** de calidad es valorado y genera mayor compromiso a las autoridades Educativas, Municipales y Organizaciones Productivas.

Testimonio de un actor educativo:

... "Los cursos de Gestores de Cambio, nos permitió ver que la formación técnica de jóvenes y adultos no es una formación personal para la casa, sino es despertar en las personas que asisten a carreras técnicas, el deseo de llevar a cabo sus propios emprendimientos, sus propias empresas que o encontrar un trabajo también..."

... "Hay que destacar también la formación de los profesores de cada especialidad esto ha sido muy importante a la hora de desarrollar competencias laborales"...

... "Debido a todo esto se ve un cambio grande en los facilitadores como en los participantes; ahora se busca calidad en saber hacer"... Hna. María De Los Ángeles Sanchez Herrero, cargo Directora CEA Joaquin Alonso- Sucre

Por tanto, se puede decir que se ha resuelto en gran parte, la carencia de docentes técnicos que actúen con solvencia tanto en los aspectos técnicos, metodológicos y como pedagógicos en el área de intervención del Programa.

Así mismo se ha logrado un alto grado de motivación para que los docentes se actualicen e intercambien sus experiencias con altruismo, habiendo superado actitudes mezquinas de guardarse sus "saberes y verdades.

Como efecto inmediato se tiene la mejora sustancial de los procesos formativos que se traducen en la calidad de las competencias adquiridas por los participantes, que les permite su incorporación al mundo laboral, el reto de emprender, el fortalecimiento de sus emprendimientos; en fin, la mejora de sus condiciones y expectativas de vida.

V. LECCIONES APRENDIDAS

- Desarrollar procesos de capacitación y/o actualización para docentes técnicos bajo el enfoque FBC, paralelamente a la implementación del desarrollo curricular, ha permitido a los docentes la aplicación inmediata de las metodologías y técnicas para el logro de competencias laborales en los participantes de las Carreras Técnicas, asimismo este proceso

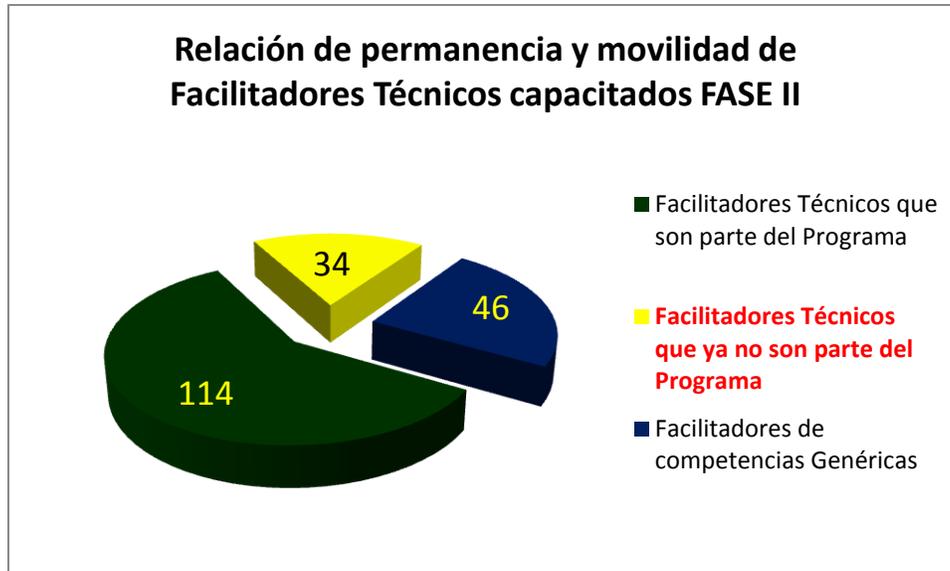
ha permitido a los docentes fortalecer sus capacidades de desempeño, innovar sus metodologías en la propia práctica y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza.

- La formación técnica, pedagógica y tecnológica a docentes de carreras técnicas por especialidades o área ocupacional, ha permitido desarrollar los procesos formativos con pertinencia a las demandas del contexto productivo y avance tecnológico del mundo laboral.
- La organización y desarrollo de capacitación y/o actualización mediante talleres, pasantías intercambio de experiencias ha permitido abarcar un mayor número de facilitadores, satisfacer a las necesidades y expectativas de acuerdo a su realidad y consolidar sus competencias de especialidad.
- Para llevar adelante los diferentes procesos de capacitación y/o actualización dirigido a docentes técnicos, los facilitadores deben tener un perfil profesional de experto y además de trabajar en el área, para que el nivel de capacitación responda a las exigencias del mercado laboral, avance técnico – tecnológico y realidad actual.

VI. DIFICULTADES

- La movilidad de los docente técnicos, es decir, los cambios de trabajo se da por querer estar más cerca a la ciudad, por percibir un mayor salario, por razones familiares y otros son situaciones que hacen que los docentes se movilicen ocasionando la discontinuidad en el proceso formativo además de que abandonan las carreras técnicas dejando espacios para nuevos docentes que no tienen las competencias requeridas.
- El costo de los facilitadores expertos, para llevar adelante procesos de actualización y/o capacitación para docente técnicos significa una alta inversión, hace que el Estado no desarrolle procesos formativos permanentes en el área alternativa.
- El bajo nivel salarial de los docentes técnicos, no permite que ellos de manera independiente realicen otros cursos de capacitación y/o actualización, por la inversión que significa de transporte, costo del curso, alimentación y hospedaje.
- La escasa oferta de cursos de capacitación y/o actualización por instituciones públicas y privadas especializadas en realizar una formación permanente, práctica y continua a docentes del área técnica.
- La Ley 070/2010 si bien indica que los docentes técnicos deben recibir una “formación permanente”, en lo operativo sigue siendo subalterno a lo humanístico. El estado no ve la importancia de la formación de formadores técnicos y formación permanente.

Gráfico 5.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos estadísticos del Programa ETP proCAP: 2007 - 2011 .

VII. DESAFIOS.

- Promover en autoridades educativas: Direcciones Distritales, Departamentales, Viceministerios y Ministerio de Educación acciones la creación de Institutos de Educación destinados exclusivamente a la formación de facilitadores técnicos, para que a futuro se constituya en política pública.
- Lograr que la certificación de los procesos de capacitación y/o actualización realizado por el Programa ETP proCAP, sea reconocido por la Dirección Departamental de Educación.
- Sensibilizar a los docentes técnicos sobre la importancia de participar en procesos de capacitación y/o actualización para que mejoren sus competencias y la calidad de la enseñanza – aprendizaje.
- Promover que las Direcciones Distritales prioricen en su POA procesos de capacitación y/o actualización para docentes técnicos, con recursos municipales.