

Título del Artículo:

Impacto del Covid-19 en las Instituciones de Formación Profesional

Autores: Ing. Zoila Virginia Sagastume Solís

Ing. Heidi Corina Can Ac

Sr. Edgar José Chávez García

Lic. Ana Estelia Quirós Chamorro

Institución: INTECAP - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Es una entidad descentralizada, que actúa bajo delegación del Estado, instituto técnico, no lucrativa, para la formación profesional. Es el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación en colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad.

País: Guatemala

Palabras Clave: Impacto, consecuencias, oportunidades, retos, desafíos, Instituciones de Formación Profesional IFP

RESUMEN

Los efectos de la crisis sanitaria por la pandemia por Covid-19 y las medidas de distanciamiento social, estado de calamidad y restricciones adoptadas por los gobiernos, para contener el contagio, han tenido como consecuencia el cierre de centros de formación y la suspensión de acciones formativas presenciales.

Para afrontar la crisis, las Instituciones de Formación Profesional –IFP- buscaron alternativas para continuar con la formación, aplicando la formación virtual como herramienta de apoyo a través de medios electrónicos y en forma remota.

Como consecuencia directa tanto aprendices como facilitadores están en un proceso de adaptación a la nueva modalidad de formación y metodologías de enseñanza aprendizaje.

Se han implementado estrategias y plataformas amigables para interactuar con los usuarios y desarrollar la formación, que contribuyan a superar la resistencia de incursionar en las nuevas modalidades a través de la flexibilización de la capacitación.

Las instituciones enfrentan grandes oportunidades, retos y desafíos dentro de ellos asegurar la formación de competencias que les permitan la inserción en el campo laboral y la continuidad de las estrategias ya mencionadas, para desarrollar la formación semi presencial y a distancia con el uso de nuevas metodologías y tecnologías.

INTRODUCCIÓN

Transcurridos seis meses desde la suspensión de la formación presencial en las Instituciones de Formación Profesional dadas las restricciones de movilidad y distanciamiento social por la pandemia Covid-19, que afecta a Guatemala y el mundo, se observa la evolución y consecuencias de la crisis y como ha afectado los diversos campos del diario vivir de la población, impactando en la salud, la economía, la educación, la convivencia, el desarrollo personal, entre muchos más.

En este artículo se describe el impacto del Covid-19 en las IFP sobre los diversos actores que intervienen, los aprendices, los facilitadores, las instituciones; haciendo inferencias a corto y mediano plazo de las oportunidades, retos y desafíos que se presentan en la reactivación y reapertura educativa en las aulas, talleres y laboratorios.

Se analiza el panorama general del comportamiento y tendencias de implementación y seguimiento a protocolos de salud, seguridad e higiene, así como el cumplimiento de los requerimientos y necesidades de la población en general ante la adaptación a la nueva normalidad.

La población guatemalteca se ha visto afectada, producto de la pandemia Covid-19, entre ellas incluidas las IFP ya que miles de jóvenes en nuestro país abandonaron las aulas, por el cierre de las instalaciones, dadas las restricciones de movilidad y distanciamiento social, decretados por el gobierno local, como medidas para evitar la propagación del virus.

Los principales actores involucrados dentro de dichas instituciones han sido impactados; sin embargo, cada una de ellas se ha adaptado al contexto actual para continuar dando los servicios de formación profesional y atención a los aprendices, de acuerdo con sus recursos disponibles.

1. Impacto generado en los aprendices

En los primeros meses de la pandemia, la inestabilidad, preocupación por la salud y situación económica, creó incertidumbre a los estudiantes sobre su futuro profesional y la búsqueda del desarrollo de sus capacidades, quienes tuvieron que reaccionar y crear mecanismos de adaptación que les permitirían continuar con los procesos formativos virtuales disponibles. Se enfrentaron al dilema de analizar su realidad, procurar y disponer de los recursos tecnológicos, pero principalmente de modificar su pensamiento y actitudes para insertarse a los nuevos modelos de formación en línea o como ocurre en un alto porcentaje, abandonar los programas de formación profesional, dadas las limitaciones que fueron surgiendo durante el proceso.

Los aprendices que estaban inmersos en una metodología de formación presencial, acostumbrados a las clases dentro de aulas y talleres, dadas las circunstancias de restricción; tuvieron que adaptarse a la formación virtual, sin previa preparación, aquellos que no lograron la transición abandonaron por diversas razones su proceso formativo, producto de la falta de recursos tecnológicos, conectividad o la poca adaptación a los cambios en las metodologías que implica la formación a distancia.

Cabe mencionar que además muchos jóvenes se han visto afectados emocionalmente debido al confinamiento, la percepción de que sus oportunidades laborales se ven reducidas y un futuro poco prometedor; problemas de concentración, sentimientos depresivos, angustia, el aumento de horas de estudio, dificultad para realizar sus tareas de aprendizaje y las dificultades añadidas,

en los casos donde la formación práctica es esencial para la adquisición de competencias; ya que en esta modalidad es más complejo dar seguimiento y orientación por parte de las instituciones educativas.

El cierre de los centros educativos no solo en Guatemala, sino en el mundo representa un verdadero riesgo para el futuro de la juventud, principalmente de las zonas rurales o que viven en condiciones económicas adversas. Los más afectados parecen ser aquellos jóvenes con perfiles vulnerables, debido a su condición de vida se ven afectados por razones económicas, culturales y por la falta de apoyo de padres de familia que en algunos casos tuvieron la necesidad de enviar a trabajar a sus hijos al campo, producto de la falta de oportunidades de empleo y de los pocos ingresos que se perciben para el sostenimiento del hogar, lo que conlleva un significativo aumento en la tasa de abandono, falta de equidad y desigualdad en el acceso a las nuevas metodologías de formación on line.

2. Impacto generado sobre los facilitadores

La crisis ha impactado fuertemente en los facilitadores, principalmente en aquellos que no habían adquirido competencias de tutores virtuales, transformándose de un momento a otro en docentes de procesos de enseñanza-aprendizaje por medios electrónicos y vía remota; por lo que ha sido un verdadero desafío la adaptación al cambio de los facilitadores ante una nueva modalidad de trabajo.

Algunos facilitadores se enfrentan con limitaciones internas de la competencia del manejo de tecnología informática para impartir clases a distancia, por lo cual deben capacitarse paralelamente a su actual función y desempeño laboral lo que ha duplicado su carga de ocupación y tiempo dedicado a la formación. Además de estos factores, también existen factores externos que lo afectan, por ejemplo: la falta de interacción con los aprendices; cuando estos no tienen acceso a tecnología, su capacidad de respuesta al proceso se disminuye; el seguimiento de las familias en los procesos cuando los padres no se involucran, aquellos aprendices que no tienen competencias de aprendizaje autónomo y la limitación o falta de dotación de recursos tecnológicos y materiales para el desarrollo de actividades.

Los problemas de comunicación con los aprendices no les permiten el control del desarrollo idóneo de los procesos formativos y la brecha digital que existe ante la falta de conectividad crea desigualdad en el proceso; además con la utilización de comunicación telefónica la variabilidad del seguimiento a los aprendices se ha visto en la necesidad de atenderles en horarios no laborables, con la finalidad de prestar el mejor servicio, lo cual implica una atención individualizada a los estudiantes.

Por otro lado, están aquellos facilitadores que por diversas circunstancias no se adaptaron al cambio de la formación presencial a virtual, quienes crearon resistencia bajo la premisa de que las competencias y habilidades no pueden conseguirse a través de la formación virtual, dejando de desarrollar actividades formativas y optando por dedicarse a otras ocupaciones; creando un vacío de talento humano y reduciendo la capacidad de atención a las demandas virtuales.

3. Impacto en las metodologías y modalidad de entrega del servicio de capacitación.

Pese a las limitaciones e impacto generado por la pandemia, las IFP buscaron mantener su estatus y calidad adaptándose con rapidez a las nuevas metodologías de enseñanza virtual, la ampliación y gestión de plataformas, recursos potenciales para el aprendizaje colaborativo, etc.

Antes de la pandemia se disponía de unidades de formación a distancia y procesos de formación de tutores virtuales, previendo el desarrollo tecnológico y tendencias futuristas, los cuales se venían desarrollando de forma pausada y programada, con mayor enfoque en el diseño de contenidos de desarrollo humano, administración, inglés y tic's. Considerando que la demanda de la formación a distancia era mínima, debido a la poca confianza del aprendiz hacia la adquisición de competencias técnicas en esa modalidad y la preferencia en la formación presencial, por lo que este recurso no se había aprovechado al máximo.

Sin embargo, la crisis obligó la aceleración de estos procesos a incursionar rápidamente en la modalidad de formación a distancia de los programas de diferentes especialidades que se encontraban en ejecución, siendo desarrollada de forma independiente en cada IFP.

En cuanto a las metodologías e interacción con los usuarios se ha realizado una transición en varios aspectos: del uso de manuales impresos a la digitalización, del facilitador que guiaba el desempeño y la formación presencial a los tutores virtuales, se cambió la mesa de trabajo del centro educativo a la mesa del comedor o habitaciones, de los recursos materiales y equipos tecnológicos con los que se cuenta en los centros educativos a la realidad limitada dentro de los hogares, en la que varios miembros de la familia comparten, si tienen la oportunidad, una computadora o un teléfono inteligente, y en muchos casos, estudiantes sin acceso a conexión, siendo más evidente en las áreas rurales del país.

La principal modalidad de capacitación en las organizaciones de formación técnica era la formación presencial en un 95%, capacitación en línea (e-learning) solamente el 3%, sobresaliendo la especialidad de informática; 1% de formación a distancia y 1% de formación DUAL (empresa- centro) . Para confrontar la crisis y potenciar las oportunidades de brindar servicios de capacitación y continuar los procesos de formación en ejecución, este porcentaje cambió de forma radical a desarrollarse hasta la fecha en un 100% de formación a distancia.

Para adaptarse las IFP crearon espacios para el aprendizaje remoto, dan soporte a aprendices y facilitadores; buscan estrategias de digitalización emergentes de la oferta formativa, reforzando los mecanismos de formación a distancia y on line, de forma sincrónica y asincrónica; adecuando y ampliando espacios virtuales y el acceso de la población a la información y plataformas para generar procesos de admisión, inscripción y desarrollo de la capacitación; innovando y ajustando los servicios a las necesidades de capacitación de la población, proyectando acciones, modificaciones y ajustes relevantes a la problemática y perspectivas de cambio para el desarrollo social y económico.

4. Observaciones y aspectos relevantes que se proyectan dada la crisis

El alcance de la formación profesional ya no se reduce a las instalaciones y capacidad instalada de los centros de formación, lo cual permite alcanzar mayor número de personas interesadas en el aprendizaje de ocupaciones principalmente del área de comercio y servicios, debido a la ampliación de la cobertura geográfica, considerando que el internet no tiene fronteras que limiten el alcance de los servicios, lo cual nos proyecta nuevas oportunidades:

- Incrementar el requerimiento de apoyo y enfoque al emprendimiento innovador ya que las personas requieren capacitación para generar ingresos, empleo y autoempleo, para solventar la crisis económica personal, familiar y social.
- Existe una tendencia a mayor demanda de atención de personas del género femenino, lo que fomentará la inclusión e implementación de más programas de atención a la formación de éstas dentro del campo laboral.
- Sobresale la necesidad de adaptación de la oferta formativa a las nuevas tendencias económicas, ya que después de la pandemia habrá mayores necesidades de formación profesional en diversas áreas y especialidades.
- Es imperante el desarrollo de formación a corto plazo, ya que la juventud y población económicamente activa requiere adquirir competencias en el menor tiempo posible para insertarse al trabajo y reactivar la economía, logrando con ello construir un futuro que les permita tener una vida digna.
- Promover alianzas con instituciones y programas de apoyo dirigidos a los aprendices de las carreras técnicas para cubrir necesidades de conectividad.
- Implementar vigilancia constante de medidas de higienización, distanciamiento social y programas de salud física y emocional como medida preventiva de la propagación y contención de contagios por Covid-19 e incentivar al desarrollo de un estilo de vida más saludable.

Se prevé que a partir de la crisis todas las IFP adoptarán el desarrollo de la formación en modalidad semi presencial y a distancia, reduciendo la aglomeración de personas dentro de las instalaciones. Será necesario que, para retornar a las aulas y talleres formativos, la readecuación de áreas, la aplicación de protocolos, guías de seguridad ocupacional para la atención de estudiantes y personal administrativo, ya se encuentren disponibles.

5. Retos y desafíos para las instituciones de formación profesional

Uno de los principales retos que afrontarán las IFP es lograr la cobertura y atención de grupos vulnerables para no excluirlos, ya que producto de la pandemia se incrementarán los problemas relacionados a la falta de equidad y desigualdad en el acceso a la formación. Así mismo, lograr la disponibilidad y comprensión del uso de los recursos digitales, cuando los candidatos y población que requiere ser capacitada se presente con bajo nivel de competencia y no comprendan o se adapten rápidamente a los procesos empleados en las plataformas digitales.

Los aprendices que logren ingresar y formarse dentro del nuevo modelo de facilitación del aprendizaje, el reto supondrá la adquisición de competencias técnicas y específicas por medio de la autoformación y la formación semipresencial, el desarrollo de competencias blandas y

transversales, así mismo las IFP, enfrentan el reto de configurar nuevos escenarios para el desarrollo de la evaluación y certificación de dichas competencias.

Generar confiabilidad de que las IFP serán sitios seguros para lidiar con los efectos psicosociales manifestados por algunas personas, por el miedo al contagio y sus consecuencias.

CONCLUSIONES

1. La formación profesional en las IFP no se ha detenido, a pesar de la crisis producto de la pandemia, los facilitadores han jugado un papel importante en la adaptación al cambio de modalidad presencial a distancia, en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además, se han implementado plataformas e instrumentos pertinentes para buscar la solución viable para fortalecer las competencias digitales a los facilitadores y aprendices.

2. Se requiere agilizar el diseño de los programas de aprendizaje a distancia, considerando la flexibilidad de los contenidos curriculares, los métodos pedagógicos adecuados, basándose en el contexto de cada IFP respecto al índice de contagio.

3. Dadas las circunstancias de la modalidad de formación a distancia, se ha ampliado el alcance de atención a personas principalmente en el área de comercio y servicios; que anteriormente no disponían del tiempo y la posibilidad de asistir presencialmente a las IFP.

4. Las necesidades de capacitación, cierre de brechas, las limitaciones circunstanciales y los efectos psicológicos de los aprendices, deberán ser considerados en las nuevas propuestas formativas y mecanismos de la formación a distancia, para garantizar la inclusión a los programas de formación profesional.

5. Las IFP para reactivar sus operaciones deben fortalecer los mecanismos de comunicación y coordinación institucional, capacitando al personal tanto administrativo como docente sobre los procedimientos y guías de aplicación de protocolos ante Covid-19, así como la dotación de recursos humanos y económicos, señalización y equipamiento para asegurar la salud y seguridad ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización internacional del trabajo, OIT/Cintefor Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19 #NoContagiamosAlEmpleo Videoconferencia: Instructores y docentes frente al COVID-19.
2. Organización internacional del trabajo, OIT/Cintefor Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19 #NoContagiamosAlEmpleo Videoconferencia: Digitalización y formación profesional en tiempos de COVID-19.
3. Organización internacional del trabajo, OIT/Cintefor Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19 #NoContagiamosAlEmpleoVideoconferencia: La certificación de competencias en tiempos de COVID-19.
4. Organización internacional del trabajo, OIT/Cintefor Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19 #NoContagiamosAlEmpleo Videoconferencia: La formación profesional se prepara para el retorno a la presencialidad.
5. Organización internacional del trabajo, OIT/Cintefor NoContagiamosAlEmpleo - Formación profesional: una respuesta a la pandemia Covid-19.
6. Organización internacional del trabajo, OIT/Cintefor Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19

Infografía:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---cinterfor/documents/article/wcms_741941.pdf

CURRÍCULOS DE LOS AUTORES

1. Ing. Zoila Virginia Sagastume Solís, Ingeniera Industrial, Jefa de División Regional Norte; con 10 años de experiencia en puesto de control de calidad y seguridad industrial en empresas industriales, 11 años de consultora y docente en el desarrollo de la capacitación en Universidades e Intecap y 12 años de experiencia en la administración de centros de formación profesional.

2. Ing. Heidy Corina Can Ac, Ingeniera en Industria alimentaria, Jefa de Centro de Capacitación Cobán; con 3 años de experiencia como auditora interna de calidad, 6 años en supervisión y desarrollo de la formación profesional.

3. Lic. Ana Estelia Quirós Chamorro, Licenciada en Informática y Administración de Recursos Humanos, Jefa de Centro de Capacitación Baja Verapaz, con 20 años de experiencia en el desarrollo y coordinación del desarrollo de la formación profesional.

4. Sr. Edgar José Chávez García, Técnico Universitario en Supervisión de Servicios y Administración de la Calidad y Especialista en Control Industrial, Jefe de Unidad Técnico-Pedagógica Regional, con 10 años de experiencia en desarrollo y administración de la formación técnica profesional.