

| | |
|----------------------------|--|
| Título del Artículo | Percepción de los empresas, tutores y aprendices sobre la Implementación del Modelo Paraguayo de Formación Dual (MoPaDual) en la especialidad de Metal Mecánica del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP). |
| Autores | David Alejandro Cano Quiñónez |
| Institución | Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) |
| País | Paraguay |
| Palabras Clave | Formación Dual, Educación para el Trabajo, MoPaDual, Formación Profesional |

1. RESUMEN

Este trabajo se realizó ante la necesidad de contestar interrogantes sobre la implementación del Modelo Paraguayo de Formación Dual (MoPaDual) en el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) en la especialidad de Mecánica Industrial. El estudio realizado fue de nivel descriptivo, en tanto su objetivo general se centró en analizar la percepción de los empresarios, tutores y aprendices sobre la implementación del MoPaDual en la especialidad de Mecánica Industrial del SNPP, el mismo fue de tipo transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo periodo de tiempo, año 2020.

El diseño aplicado fue el campo porque se recogieron datos de sujetos participantes del programa seleccionado. La población fue de 51 participantes; no se extrajo muestra. Se utilizaron encuestas con preguntas abiertas; las variables fueron: valoración de los empresarios del plan curricular, percepción sobre la formación ofrecida por los instructores y el grado de satisfacción y nivel de empleabilidad.

En cuanto a los resultados, la primera variable demuestra el 71% de satisfacción de los empresarios sobre el plan curricular y la adecuación del mismo al mercado laboral; la percepción de la formación ofrecida por los instructores, según los empresarios el 88% menciona que es adecuada y el 93 % de los tutores calificó como adecuada.

La satisfacción de la empresa con el desempeño de los aprendices, el 57% de los empresarios dieron una calificación entre 3 y 4; en cuanto al nivel de empleabilidad de los aprendices el 88 % de los mismos se encuentran trabajando en la empresa donde fueron aprendices. Se concluye que, más allá de los efectos que el modelo tiene a nivel individual y empresarial entre sus actores participantes la articulación generada entre educación y empleo puede llegar a tener mejores efectos si se da una consolidación de esta vinculación que permita su continuidad, una extensión a un mayor número de centros de formación y empresas, y un mayor reconocimiento y validez a nivel nacional.

2. INTRODUCCIÓN

La acumulación insuficiente de habilidades se traduce en una menor productividad y estas limitan la capacidad de crecimiento económico a largo plazo, lo cual cobra especial relevancia en el contexto de un país donde la mayor parte de la última década se ha experimentado un importante crecimiento que ha repercutido en un significativo aumento del ingreso por habitante y en la composición sectorial de la actividad económica (Banco Interamericano de Desarrollo, 2011).

En términos de productividad, Paraguay se ubica en la posición 14 en 18 países de América Latina y el Caribe y en la posición 117 entre 138 países en la medición del índice de Competitividad total. Es importante señalar que, en el cálculo del índice en Paraguay, la tercera causa más importante como factor que limita los negocios es la brecha de habilidades de la fuerza laboral (World Economic Fórum, 2016).

De acuerdo a los datos oficiales, más de 2.2 millones de personas en el país se encuentran en edades de entre 15 y 29 años, quienes a pesar de acumular más años de escolaridad en promedio (11,4 años) que generaciones anteriores, no se hace realidad la formación de los 12 años obligatorios (Dirección Nacional de Estadísticas Encuestas y Censo, 2018).

Dentro del sistema educativo paraguayo existen diversas ofertas de Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP) de nivel medio, terciario y de formación profesional. Ya en el nivel medio básico (Educación básica, 3er ciclo) existe una primera opción de diferenciación entre la educación general y vocacional, esta última orientada al área agropecuaria y concentrada fundamentalmente en el ámbito rural Iniciación Profesional Agropecuaria (IPA). (Ministerio de Educación y Ciencia, 2018).

En la educación media, existe la diversificación entre el bachillerato científico (que agrupa al 77% de la matrícula de este nivel) y técnico (que agrupa el restante 23%). La matrícula del bachillerato técnico alcanzó en 2017 a 57.727 alumnos en 777 instituciones y se dicta en 27 especialidades. Aunque una gran proporción de la matrícula se concentra en las opciones de administración y contabilidad, seguida de informática, agropecuaria y salud (Ministerio de Educación y Ciencia, 2018).

Las estrategias de desarrollo de la ETFP, requieren incorporar ofertas formativas con posibilidades de abrir las puertas del mercado laboral a los jóvenes y favorecer de esta manera el progreso económico y la movilidad social, lejos de ser una alternativa pobre y devaluada para los alumnos menos preparados, como durante muchos años se ha considerado.

Para lograrlo, es preciso que en su diseño y desarrollo se establezca una fluida relación entre el entorno educativo y el profesional-laboral.

La articulación educación-empleo beneficia a los estudiantes, instituciones educativas y sector empresarial dentro del territorio donde interactúan, además de tener incidencia en el desarrollo y dinamismo de la región.

Con la intención de mejorar esta vinculación y dotar a los estudiantes con conocimientos y habilidades que satisfagan la demanda del sector productivo en cuanto a personal capacitado, surgen modelos educativos como el de Formación Dual.

Este modelo pretende formar egresados que cuenten con conocimientos teóricos-prácticos y experiencia laboral, para satisfacer las cualificaciones que buscan las empresas contratantes de la región e ingresar fácilmente al mercado laboral. El éxito del modelo dual en Alemania ha llevado a su exportación y adaptación a distintos países, siendo Paraguay uno de los países involucrados en esta modalidad educativa.

3. DESARROLLO

El reciente proyecto de implementación del Modelo Paraguayo de Formación Dual (Mopadual) en el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y su impacto sobre la articulación educación-empleo, ha propiciado preguntas en cuanto a su diseño, implementación, actores participantes y la percepción del sector productivo de esta modalidad de formación profesional.

El éxito o fracaso de la implementación de este modelo depende de la participación activa de los actores implicados y requiere de recursos que aseguren su sostenibilidad. El involucramiento del Estado, se da por medio del financiamiento al modelo en donde este absorbe parte del sistema mediante descuentos y exenciones fiscales a las empresas en función del número de aprendices formados (Morales, 2014).

La Formación Profesional Dual (FPD) con resultados muy auspiciosos en otros países, sería una vía a explorar para la mejorar de la empleabilidad de los jóvenes, pues la inserción laboral viene dada por un adecuado nivel de cualificación, constituyendo de esta manera una eficaz herramienta de lucha contra el desempleo juvenil y un paso importante hacia el incremento de la tasa de trabajadores con una formación de nivel medio.

El sistema dual es un proceso que forma aprendices en profesiones y oficios en el que participan de forma coordinada el centro de formación y la empresa (Morales, 2014).

Entre las bases del sistema dual se enumeran las siguientes:

En primer lugar, el aprendiz, que es el alumno quien recibe la formación teórica en el centro de formación y la práctica en la empresa.

En segundo lugar, las empresas que son quienes ofertan plazas formativas a través de un contrato de formación a los aprendices que desean realizar sus prácticas.

En tercer lugar, los contenidos de la formación son determinados conjuntamente por el gobierno y representantes de las organizaciones empresariales.

En cuarto lugar, encontramos al instructor, que es el dicta las clases teóricas, además de servir de orientador e integrador que acompaña al estudiante y a la empresa para mantener el lazo entre la experiencia profesional del aprendiz en la empresa y el programa formativo

En quinto lugar, el tutor de la empresa que organiza el aprendizaje y define objetivos; es el que guía la práctica del estudiante en la empresa.

En sexto lugar es necesario que exista una estrecha colaboración entre el gobierno, los proveedores de la formación, las empresas y los interlocutores sociales.

En séptimo lugar la fuente de financiamiento del sistema es compartida entre el gobierno y los empleadores.

El octavo lugar consta de las condiciones en que se desarrolla el aprendizaje que son determinadas con base en el marco legal.

En noveno lugar, y por último las calificaciones que se otorgan a través de exámenes escritos y prácticos preparados y evaluados por examinadores externos (Morales, 2014).

A continuación, se describe la estructura básica del programa MoPaDual en el SNPP (“Reglamento para los Organismos y Entidades del Estado”, 2018).

- Los cursos de Formación Profesional Dual (FPD), tienen una duración de 2 hasta 3 años dependiendo del perfil ocupacional, y los mismos se realizan de manera alternada tanto en la sede del SNPP, como así también en la del Organismos o Entidades del Estado (OEE) contratante o la empresa del sector.
- Las clases teóricas se desarrollan en el SNPP, 1 o 2 veces por semana o en bloques, de acuerdo a lo estipulado en el Diseño Curricular en todas las especialidades, totalizando un porcentaje del 30% de la formación correspondiente al marco teórico. Se regirán por el calendario anual de clases del mismo.
- Las prácticas se desarrollan en el OEE o empresas, de acuerdo a lo estipulado en el Diseño Curricular en todas las especialidades, totalizando un porcentaje del 70% de la formación correspondiente al marco práctico. Dentro del mismo, el OEE o empresa se podrán desarrollar clases teóricas de acuerdo a las necesidades puntuales del mismo, que no podrá ser superior al 20% del porcentaje previsto para la parte práctica.
- Las prácticas complementarias en el SNPP, se realizan de acuerdo a las necesidades detectadas por la Dirección de MoPaDual o por el OEE o empresa, por lo que el porcentaje repartido de tiempo de enseñanza previsto en principio, podría variar excepcionalmente y la duración de la misma será establecida por la Dirección de MoPaDual.
- El aprendiz beneficiario asistirá al OEE o empresa y paralelamente asistirá al SNPP, los días y horas estipulados en el Contrato de Formación Profesional Dual.
- El aprendiz beneficiario, será examinado mediante evaluaciones trimestrales un examen final y/o proyecto.

En los perfiles profesionales para Mecánico Industrial y Electricista industrial con cursos de formación dual de dos años sirvieron como referencia las profesiones de formación alemanas de Mecánico/a industrial y Técnico/a electrónico/a para ingeniería industrial, que fueron presentadas y discutidas en los talleres. (Correa et al. 2019)

Dentro del grupo del trabajo del sector metalúrgico fue posible elaborar ante todo un plan para el primer año de formación que, entre tanto, fue completado con un proyecto para el segundo año.

El Plan Dual formula los contenidos esenciales del perfil profesional, los requerimientos comunes a la formación en el centro formativo (SNPP y en la empresa. Contiene para ambos lugares de aprendizaje los objetivos de aprendizaje, referencias metódico-didácticas, una columna para definir herramientas y materiales, así como otra columna con indicaciones para la evaluación. A los requerimientos en materia de contenido de cada elemento del perfil profesional se anteponen los objetivos de aprendizaje generales que caracterizan el perfil de la profesión.

Estos objetivos de aprendizaje reproducen siempre solo una parte de la capacidad de acción profesional y deben estar descritos tanto con orientación a la acción como también a la competencia. Este concepto pudo realizarse hasta ahora de forma rudimentaria. (Correa et al. 2019)

Tanto el perfeccionamiento de los planes como también su aplicación, que tienen lugar desde marzo de 2018 en una fase piloto, son un gran desafío para todos los partícipes. Los contenidos del centro formativo (SNPP) están estructurados, hasta ahora, más bien en forma sistemática-cognitiva y se imparten de manera secuencial-modular.

Prácticamente no existe enseñanza en forma de proyectos interdisciplinarios. También las empresas continúan orientándose fuertemente a este modelo. Al principio no estaba claro para ellas que no deben aplicar el plan dual uno a uno y que pueden distanciarse de una transmisión secuencial-modular para desarrollar tareas de trabajo y de aprendizaje interdisciplinarias que respondan mejor a sus requerimientos y procesos reales.

Los trabajos en los proyectos curriculares muestran que algunos requerimientos específicos de las empresas no pueden reunirse bajo un perfil uniforme (p. ej., para el perfil metalúrgico, el sector de tecnología de fundición; para el perfil eléctrico, los sectores de alta tensión, así como de técnica de refrigeración y climatización).

Hasta ahora, la aplicación de la formación en las empresas muestra en todos los partícipes un gran compromiso y una gran disposición a invertir tiempo y mano de obra para la formación. La integración de los aprendices en la práctica empresarial varía bastante entre las empresas.

El margen abarca aquí desde una gran distancia a la práctica al comienzo de la formación, debido a una preponderancia de cursos introductorios guiados por la teoría, hasta escenarios de trabajo y de proyectos muy buenos en los que los aprendices están incluidos desde un comienzo.

Para la elaboración del currículum se tiene en cuenta los siguientes puntos;

- Se identifican los perfiles profesionales con el sector productivo.
- Se valida estos perfiles en mesas sectoriales.
- Se elabora el diseño del plan curricular con base al perfil validado por el sector.

En el programa MoPaDual se identificaron y elaboraron perfiles profesionales en conjunto con el sector productivo, sobre la base de los análisis de necesidades existentes en los sectores metalúrgico, eléctrico y de construcción vial. Mientras que en el sector metalúrgico ya en el 2016 se había realizado un amplio estudio del sector.

Para los sectores metalúrgico y eléctrico, se trabajó en dos perfiles de formación a partir de septiembre de 2017 en diversos talleres conjuntamente con empresas, personal de formación e instructores, así como con otros expertos/as de las organizaciones partícipes.

En el sector metalúrgico participaron esencialmente representantes de seis empresas, en el grupo de trabajo eléctrico representantes de dos grandes empresas, entre ellas, la empresa estatal de suministro de energía.

Las empresas estuvieron representadas por gerentes, funcionarios con cargos directivos, así como tutores designados por sus empresas los que, paralelamente a sus contribuciones en estos talleres, han participado en un programa de formación de formadores del SNPP que ha sido desarrollado e implementado con ayuda del Experto CIM integrado en el programa MoPaDual en el SNPP.

Requisitos de ingreso al Programa MoPaDual (“Reglamento para los Organismos y Entidades del Estado OEE”, 2018).

Existe un vínculo legal entre el aprendiz y las empresas u OEE, mediante un contrato de aprendizaje remunerado. El programa se rige por un reglamento MoPaDual, tanto para empresas privadas, como para OEE. El aprendiz obtiene, al término de su formación, el Certificado de Aptitud Profesional (CAP), donde se describe el proceso completo de la formación, emitido por el MTESS-SINAFOCAL-SNPP. (Resolución MTESS, 2018)

Requisitos para el aprendiz. (“Reglamento para los Organismos y Entidades del Estado” OEE, 2018).

- Contar con una Formación de Nivel Escolar Básica
- Edad mínima 16 (diez y seis) años cumplidos hasta un máximo de 24 años.
- Por otra parte, si el aprendiz cuenta con la Formación de Nivel Bachiller la edad mínima debe ser de 18 (diez y ocho) hasta 24 años de edad.
- Haber concluido el bachillerato en la especialidad técnica que corresponde a la profesión elegida.

Requisitos para la empresa. (“Reglamento para los Organismos y Entidades del Estado” OEE, 2018)

Las Condiciones de ingreso para la Empresas y OEE van desde suscribir un convenio entre la empresa u OEE y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)/Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)/Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), seleccionar a los aprendices, poseer la infraestructura necesaria para el desarrollo de la formación del Aprendiz, de acuerdo a la rama del negocio y contar con un personal o más, de acuerdo a la cantidad de aprendices a incorporar, quienes serán formados como Tutor (“Reglamento MoPaDual”, 2018).

4. CONCLUSIONES

Valoración que realizan los empresarios sobre el plan curricular de la especialidad de Mecánica Industrial del programa MoPaDual y su adecuación a las exigencias del mercado laboral.

En general los empresarios valoran de manera muy satisfactoria el plan curricular de la especialidad de Mecánica Industrial del programa MoPaDual, así como su adecuación a las exigencias del mercado laboral. No obstante, algunos actores recomendaron ajustes para que la experiencia pueda ser más satisfactoria en las empresas formadoras, dejaron claro que recomendarían el sistema ya que es un proyecto interesante porque se forman técnicos específicos y, al mismo tiempo las empresas cumplen su rol con la sociedad educativa y la responsabilidad social.

También es relevante destacar el alcance que se puede lograr entre los jóvenes que no son parte del sistema con la experiencia de los aprendices dado que el sistema ayuda inclusive a la revalorización del trabajo técnico por parte de los jóvenes.

Se puede afirmar además que existe una percepción positiva por parte de los principales actores del programa sobre la formación impartida por los instructores, lo cual lo podemos ver en por un lado por parte de los empresarios y tutores quienes refirieron que los aprendices reciben una formación adecuada y esto es posible de corroborar al comparar el desempeño de estos con los pasantes que no forman parte del programa. De igual modo algunos consideran que el programa debería actualizarse en algunos puntos o realizar unos pequeños cambios para que funcione de mejor manera en sus empresas.

Por otro lado, esta percepción positiva también es compartida por los aprendices ya que los mismos destacan que su participación en el programa mejoró sus expectativas iniciales logrando cambios significativos en sus actitudes hacia el trabajo y su futuro. Además, se destaca que estas experiencias llevan a concluir que el programa influye positivamente en la empleabilidad, generando al mismo tiempo un impacto relevante, no sólo en el desarrollo de las competencias, sino en los conocimientos que van más allá de una formación profesional a raíz de la dinámica que surge entre el instructor y la empresa que crea nuevas formas de aprendizaje en ellos.

Se concluye que el nivel de empleabilidad de los aprendices que culminan la formación en la especialidad Mecánica Industrial es alto, ya que según los resultados todos los aprendices que culminan el programa reciben oferta laboral por parte de la empresa donde se formaron, algunos no aceptan la oferta a raíz de que cambian el rumbo de su carrera, otros por motivos personales como la distancia de la empresa y su hogar, o porque quieren seguir sus estudios universitarios

Sin embargo, más allá de los efectos que el modelo tiene a nivel individual y empresarial entre sus actores participantes la de articulación generada entre educación y empleo puede llegar a tener mejores efectos si se da una consolidación de esta vinculación que permita su continuidad, una extensión a un mayor número de centros de formación y empresas, y un mayor reconocimiento y validez a nivel nacional.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Interamericano de Desarrollo, (BID, 2011) El BID y la tecnología para mejorar el aprendizaje: ¿Cómo promover programas efectivos?
- Correa, C; Klede, M y Schewarz,H, (2019). Introducción de elementos duales en la formación profesional en Paraguay.
- Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (2018). Encuesta Permanente de Hogares. Fernando de la Mora, Paraguay.
- Ministerio de Educación y Ciencias, Organización de Estados Iberoamericanos & Juntos por la Educación (2013). Propuestas para la Agenda Educativa. Asunción, Paraguay.
- Morales Ramírez, M. (2014). Sistema de Aprendizaje Dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes? Revista Latinoamericana de Derecho Social (19), 87-110
- Resolución MTESS N° 199/2018, Por la cual se aprueba el Reglamento del MoPaDual.
- World Economic Forum (2016), The Global Competitiveness Report

CURRÍCULO AUTOR

El Sr. David Alejandro Cano Quiñónez, autor de este artículo es Mg. en Educación y especialista en Gestión Educativa, realizó cursos de especialización en el Centro Internacional de JICA en TOKIO- Japón, como así también en la Universidad Politécnica de Corea del Sur.

Actualmente es Director del Centro Tecnológico del SNPP y Coordinador General de la Unidad Técnica Interministerial por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay.

Fue Docente de Educación Técnica y Formación Profesional con más de 16 años de experiencia, así como docente técnico de la Facultad Politécnica de la Universidad de Asunción.

Trabajó de forma conjunta con especialistas del **Instituto Coreano de Desarrollo (KDI)** para la publicación del estudio sobre Paraguay Mejorando el aseguramiento de la calidad y Gobernanza en la Vocacional Nacional Educación y formación Institución de Paraguay.