

**RED CRYSTAL – CAB  
ITACAB**

---

**Guía Metodológica para la Sistematización y  
Valoración de Experiencias Exitosas de Capacitación y  
Formación Técnico Profesional**

---

**Noviembre, 2008**

**Consultora  
Ps. Cecilia Zevallos Negrón**

---

## Índice

Presentación.....	3
1. Antecedentes y Objetivos .....	5
2. Hacia un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP	
2.1 Marco Conceptual.....	7
2.2 Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP.....	12
2.3 Ejes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad .....	14
3. Definición de Experiencias Exitosas de FTP. Evidencias para su identificación.....	18
4. Guía metodológica para la caracterización y reflexión de Experiencias Exitosas.....	20
5. Glosario de Términos.....	29
Fuentes consultadas.....	33
<b>Anexos</b>	
1. Ficha de Reconocimiento de Experiencias Exitosas de FTP.....	34
2. Guía de temas de diálogo y reflexión .....	35
3. Ficha de valoración de Experiencias Exitosas de FTP.....	36

---

## Presentación

Los cambios en la Formación Técnico Profesional (FTP) requieren de participantes e instituciones involucradas así como que esos cambios sean fundamentales en su manera de concebir la FTP para ponerla a disposición de un mundo en constante transformación. Sin embargo, esta forma de abordar el trabajo con resultados que evidencian procesos formativos bien llevados, constituyen verdaderas experiencias exitosas, las cuales pocas veces han sido recuperadas y apropiadas e institucionalizadas por la comunidad de la FTP (actores con roles diversos y complementarios).

Con mucha frecuencia sabemos de profesionales e instituciones que demandan asistencia para enfrentar la solución de diversos y complejos problemas relacionados con la mejora de la calidad. Más aun guardan la expectativa de que estos puedan ser solucionados en el corto plazo, a través de una capacitación, adquiriendo un equipo para la práctica u otras herramientas similares. Atendiendo solo alguno de los signos que expresan dichos problemas de la FTP en la acción cotidiana, coinciden con recurrencia en la necesidad de la actualización pedagógica del profesor o tecnológica del instructor; la desarticulación del programa de formación con la demanda, inadecuados recursos para brindar la formación, etc. Tienen cierta claridad respecto de alguno de sus componentes pero han identificado parcialmente la situación problemática, es decir han fragmentado el problema en partes, lo cual le impide apreciar esta realidad de manera integral.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Formación Técnico Profesional (SAC-FTP) es concebido como la gestión del conjunto de factores y condiciones correspondientes a los mecanismos que garantizan el nivel óptimo de la oferta, fundamentalmente medios y capacidades, necesarios para desarrollar los procesos formativos, coherentes a la demanda del sector productivo de bienes y servicios. En ese sentido, ayuda a conocer la situación de la diferente oferta formativa - qué y cómo se oferta- el servicio de Formación Técnico Profesional en nuestros países del Convenio Andrés Bello (CAB).

El SAC-FTP relaciona explícitamente los factores y condiciones del entorno favorable, que se ponen en juego para implementar la oferta de carreras desde la formación inicial o los programas de capacitación desde la formación continua. Estos componentes mínimos necesarios para desarrollar o reforzar las competencias de la FTP, son recogidos en la presente Guía Metodológica, para que pueda ser aplicada por toda institución, programa o iniciativa de capacitación que tenga el propósito de emprender acciones de mejora de la FTP a partir de iniciar un proceso caracterización, reflexión y valoración de la oferta que brinda actualmente.

Por tanto resulta de suma necesidad y trascendencia hacer un alto en nuestras actividades rutinarias para sistematizar y valorar las acciones de formación de competencias y nuevamente regresar a la intervención con los aprendizajes generados, renovada mirada y capacidades fortalecidas, pero sobretodo con una gran ilusión, resueltos a iniciar un proceso sostenido de mejora, innovación o cambio.

La Guía Metodológica para la Sistematización y Valoración de Experiencias Exitosas de Capacitación y Formación Técnico Profesional, en la parte de antecedentes y objetivos, señala los esfuerzos previos que fundamentan la necesidad de contar con Sistema de Evaluación de la Calidad de la Formación Técnico Profesional. En la parte 2, Hacia un Sistema de Aseguramiento de la

Calidad de la Formación Técnico Profesional, se fundamentan los lineamientos generales; el marco conceptual; define y desarrolla ampliamente los ejes, factores, variables e indicadores que sustentan los entornos favorables para brindar la formación de calidad. En la parte 3, Definición de Experiencias Exitosas de la FTP, se presentan los atributos que poseen las experiencias exitosas y describe las evidencias que posibilitan su reconocimiento con tales. En la parte 4, Guía metodológica para la caracterización y reflexión de Experiencias Exitosas, se presenta la Guía como un instrumento orientador para inducir contextos favorables al desarrollo de experiencias exitosas de formación profesional. A fin de propiciar un reconocimiento técnico de los conceptos operativos más relevantes que fundamentan la propuesta metodológica se presenta un Glosario de términos.

La propuesta de Sistema de Aseguramiento de la Calidad contenido en la Guía tiene los elementos necesarios para orientar la planificación y el diseño de estrategias específicas para el mediano y largo plazo, considerando las necesidades y expectativas particulares de las Comunidades de Formación Técnico Profesional.

Finalmente, creemos que la presente Guía Metodológica, se constituye en un instrumento movilizador de concepciones y voluntades de todos aquellos interesados en impulsar la reflexión del rol, y la acción de la Formación Técnico Profesional integrada en los planes de desarrollo social y económico en los países del CAB.

## 1. Antecedentes y Objetivos

En el marco del funcionamiento institucional del Instituto de Transferencia de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales (ITACAB), en el año 2000 se puso en marcha el Proyecto Servicio Regional de Intercambio de Materiales Didácticos e Información Tecnológica para la Capacitación Técnico Profesional, con el propósito de mejorar el acceso y uso de materiales didácticos generados por la Cooperación Alemana al Desarrollo (GTZ) y por otras instituciones en el campo de la capacitación y formación técnica en la región latinoamericana, empezando por tres países : Bolivia, Ecuador y Perú generándose GTZ CRYSTAL-ANDINO con una vigencia hasta el año 2001.

La formación técnica marcada por un mercado de trabajo que le impone estándares de eficiencia, para lo cual esta debe adaptarse a los cambios de una manera más rápida, es el escenario para la conformación, en el año 2002, de una red de instituciones dedicadas a la capacitación y formación técnica, así como de incorporación de nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TICS). Por ello, se diversifican los objetivos del proyecto, convirtiéndose en un servicio virtual de desarrollo de capacidades motivado por el interés de intercambiar experiencias y prácticas en la elaboración de materiales didácticos entre usuarios de distintos países.

La experiencia en el año 2003 se transforma en un servicio regional de desarrollo de capacidades que no solo interviene en la elaboración de materiales didácticos sino también en la aplicación de procesos didácticos para la capacitación y la formación técnica. En el año 2004 se evalúa la red y el proyecto pasa a ser responsabilidad directa del Convenio Andrés Bello (CAB).

Durante el año 2005, los actores de la capacitación y formación técnica profesional de los países del CAB dedican sus esfuerzos a los medios didácticos, a procesos metodológicos de alta calidad y a la red de trabajo colaborativo en la cual se estimula la evaluación entre pares. De otro lado, destaca la creación del sello CRYSTAL CAB para materiales y culmina el proyecto desarrollando actividades en 9 países: Bolivia, Ecuador, Colombia, Cuba, Chile, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

Finalmente, entre el 2006 y el 2007, la red es sostenida por escasos eventos de encuentro, cursos de capacitación e-learning y una biblioteca virtual, que no es actualizada.

En resumen en estos años, el ITACAB además de propiciar el intercambio de experiencias y prácticas en la elaboración de materiales didácticos, promovió una serie de encuentros de reflexión sobre la capacitación y la formación tecnológica haciendo suyo el enfoque de competencias para la empleabilidad. Sin embargo, atendiendo el desfase que existe en el mercado de trabajo debido a la inadecuación entre la oferta y la demanda de calificaciones que aun se mantiene al 2008, dicho proceso debe ser repensado desde su metodología y conceptos.

En ese sentido, consideramos que la elaboración de una Guía Metodológica para la Sistematización y Valoración de Experiencias Exitosas de Capacitación y Formación Técnico Profesional (EE-CFTP), puede ser un punto de partida para revitalizar la Red CRYSTAL y propiciar su relanzamiento, lo cual cobra particular vigencia en estos días en que se requiere de plataformas reflexivas para la articulación entre oferta y demanda productiva en un mercado de trabajo cada vez más competitivo.

Son estas importantes razones las que nos motivan a producir esta Guía, a través de la cual nos proponemos:

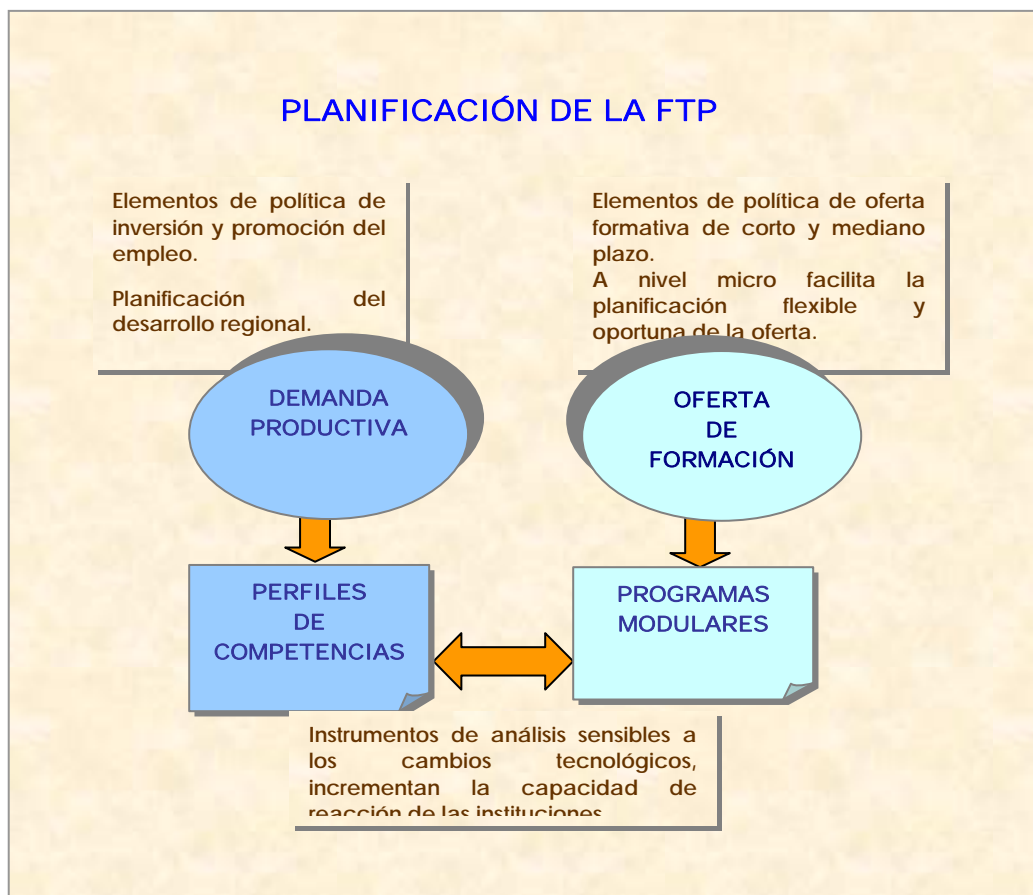
1. Facilitar la apropiación y la socialización de Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional (EE-FTP) en las instituciones miembros de la Red CRYSTAL-CAB, mediante la aplicación de una Guía Metodológica validada para la sistematización y valoración de EE-FTP.
2. Promover la reactivación de la comunidad de aprendizaje y del trabajo colaborativo entre miembros de la Red CRYSTAL de los países de la CAB, a partir del intercambio de Experiencias Exitosas a través de la plataforma virtual del CAB.
3. Poner a disposición de la comunidad educativa y en particular del organismo encargado de operar el Sistema de Evaluación de la Calidad en los países del CAB, un marco conceptual y un conjunto de elementos orientadores de política de mejora de la Formación Profesional.

## 2. Hacia un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP

### 2.1 Marco conceptual

La Formación Técnico Profesional (FTP) de los países del CAB se sustenta en la noción de competencia (también denominada Enfoque por Competencias) como un elemento que forma parte de las diversas estrategias desarrolladas para introducir innovaciones en los sistemas o subsistemas educativos, específicamente orientadas a la formación para el desempeño laboral. Teniendo para ello, los países que implementan políticas de formación cada vez más sensibles a los cambios, en tanto, requieran acercar los atributos de la competencia a los retos del mundo de la producción.

Estando la competencia para el desempeño laboral ya influida doblemente por los avances de la innovación y la transferencia tecnológica, se precisa que la calidad del proceso formativo para su adquisición o reforzamiento se convierta en el principal foco de atención de los procesos de reforma en este campo.



La FTP impartida en los distintos niveles y modalidades bajo formas institucionales o no institucionales, debido al carácter multidimensional de las competencias que brinda, orientadas y

aplicadas a la vida económica, social, cultural y productiva, supone un modelo complejo de procesos e intercambios permanentes y constantes entre el mundo educativo y productivo con el contexto sociocultural.

En ese sentido, precisa abordar de modo sistémico y transversal el enfoque de la calidad, cuya concreción considera una serie de elementos de política que contribuyen a generar el ambiente y el clima relacional favorables: una oferta de programas formativos contextualizados a la realidad socio económica, articulados a la demanda productiva, y coherente a las necesidades y expectativas de los grupos meta; la incorporación de metodologías apropiadas al desarrollo de competencias; al establecimiento de vínculos de colaboración con organizaciones e instituciones de producción; entre otros.

Los procesos de reforma de la FTP tienen objetivos, estrategias y características propias a cada uno de los países, sin embargo, el nuevo ciclo educacional de la región ha sido influido notablemente e incorpora el principio central de la Conferencia Mundial Educación para Todos (Jomtien, Tailandia 1990) del aprendizaje a lo largo de la vida convertido en el punto de partida de las metas educativas. Considera, también la necesidad de superar la idea de la educación básica, articulándola con la educación superior y la renovación de alianzas orientadas a incluir a todos los actores de la sociedad (Foro Mundial sobre la Educación, Conferencia Dakar, Senegal 2000).

Producto del análisis de los avances logrados en la materia, se enuncian tres principios que fundamentan la elaboración de la Guía. Al mismo tiempo, fortalecen las constantes de las mejores prácticas de FTP bajo la perspectiva de los enfoques de desarrollo; identificadas.

### *Dimensión ética en los planes de desarrollo*

El crecimiento económico, en general, no tiene efecto directo o no se traduce en la generación de empleo, y en el mejor de los casos en la generación de empleo para avanzar en la reducción de la pobreza. En los procesos de desarrollo, la integración de posibilidades de realización de las necesidades humanas está culturalmente determinada por los satisfactores de tales necesidades, es decir del acceso que tengan las personas a los recursos y condiciones para la satisfacción adecuada de sus necesidades humanas fundamentales, de hecho "el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas"<sup>1</sup>.

La sociedad que da prioridad a la forma de producción de bienes lleva a que estos se conviertan en fines en sí mismos, así la supuesta satisfacción de una necesidad encubre las potencialidades de la persona para poder vivir a entera satisfacción. La búsqueda de una mejor calidad de vida se reemplaza por el incremento de la productividad de los medios. Esto debe obligar a los elaboradores de políticas de desarrollo a repensar las necesidades humanas en la propia realidad de nuestros países, pues ya no se trata de relacionar las necesidades solo con los bienes y servicios que presuntamente satisfacen, sino de relacionarlas fundamentalmente, con los estilos de vida, las prácticas sociales y los valores que influyen sobre la expresión de esas necesidades.

---

<sup>1</sup> Manfred Max-Neef, Desarrollo a escala humana: <http://tsocial.ulagos.d>

En consecuencia, lo que frecuentemente se llama “desarrollo” –referido al crecimiento económico- puede ser bueno o puede ser malo para las personas, comunidades y para el ambiente, en función de cómo este repercute en su calidad de vida. Al respecto, el economista Sen, argumenta que el desarrollo definitivamente debe ser entendido, no como crecimiento económico, porque cuando mucho son medios, sino como la expansión de las capacidades y los funcionamientos valiosos de las personas.

### *La formación de la persona en el epicentro de la competitividad del país*

Internacionalmente la educación tiene un rol protagónico en los nuevos modelos de desarrollo. La educación cuando en los países ha sido considerada una prioridad en la agenda pública con políticas de Estado coherentes con el desarrollo del llamado *capital humano y social* ha logrado no sólo superar el “analfabetismo escolar” sino ha permitido desencadenar una serie de factores de superación de los niveles de pobreza, -que solo las políticas de crecimiento económico no obtiene-, y una mejora significativa en la calidad de vida de la población.

Los procesos de formación de las competencias de FTP incorporan el enfoque de calidad en toda su extensión, por tanto está presente en el mundo productivo, y fundamentalmente en la vida de la persona. A través del crecimiento personal y de las competencias laborales que adquiera, estas le permiten actuar sobre las condiciones de vida y transformarlas, enfrentando sus propios retos y los del desarrollo social y económico de nuestros países. En particular, el papel de la mujer es fundamental pues su actuación tiene impacto en la familia, su educación es clave para el rompimiento del círculo de la pobreza, por lo que se debe establecer una conexión muy cercana entre el desarrollo de sus capacidades y el bienestar de la comunidad.

MODALIDADES DEL PROCESO DE FTP <sup>2</sup>		
	FORMACIÓN	CAPACITACIÓN
Finalidad	Proceso sostenido de enseñanza y aprendizaje relacionado a un currículo que permite la adquisición de competencias que habilitan para el trabajo, al menos para un puesto de trabajo.	Proceso de enseñanza y aprendizaje relacionado a programas puntuales con el objeto de compensar, reforzar, adecuar, actualizar competencias ya adquiridas previamente.
Uso frecuente	Formación inicial y formación continua.	Formación continua.
Duración y contenidos	Periodos prolongados. Los contenidos dependen de la complejidad de la competencia a desarrollar.	Periodos cortos. Contenidos en función de las necesidades detectadas.

<sup>2</sup> Según Competencias del Mundo del Trabajo, Unidad 1, Curso Virtual de ITACAB: <http://69.65.102.49/~itacab/cursovirtual/>

En ese sentido, los procesos educativos en las modalidades de FTP deben ser de calidad, esto se demuestra en un proceso bien llevado de formación de capacidades que tenga como resultado personas egresadas en emprendimientos o insertadas óptimamente en puestos demandados por el mundo laboral. Este proceso explícito y decidido, conlleva además, a la conversión de la oferta formativa orientada a la demanda laboral, mediante acciones y políticas concertadas de corresponsabilidad entre los sectores implicados y la sociedad civil. Previa identificación de los sectores económico productivos estratégicos, y de medidas complementarias (micro políticas institucionales) para mejorar de modo significativo el servicio, ambas coherentes a los esfuerzos locales y regionales, focalizadas en grupos vulnerables de la población.

### *Educabilidad y empleabilidad producto de una política*

Los estudios dan cuenta del vínculo educación y capacitación, que pueden afectar la productividad de las empresas y el desempeño económico general, así también el nivel de educación alcanzado (producto de la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje) incide en la empleabilidad<sup>3</sup>, es decir en la probabilidad de obtener un empleo, en este caso no manual. Según la CEPAL 1997, la educación en los países de la región está altamente estratificada, y el término de la secundaria (16 años aproximadamente) es el umbral que da un 80% de probabilidades de obtener un ingreso por encima de la línea de pobreza. Sin embargo los jóvenes más pobres, aun con el mismo nivel de educación; perciben menos ingresos que sus pares de familias con mayores ingresos.

#### **¿Cómo ir de un círculo viciosos a un círculo virtuoso?**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*el trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias...*". Los países pueden ir en esa perspectiva, a partir de desarrollar una importante base de *competencias profesionales* con la finalidad de aumentar tanto la cantidad de mano de obra empleada en la economía, como también su productividad.

Se aprecia que cuando los sistemas de educación y de desarrollo de competencias son inadecuados, las economías se mantienen en un *círculo vicioso* de bajos niveles de educación, de productividad y de ingresos. En consecuencia, las medidas que se tomen orientadas a mejorar la pertinencia en los programas de capacitación laboral, y en lograr una mayor cobertura de hombres y mujeres con acceso a programas de capacitación, puede al mismo tiempo permitir que los países ingresen en un *círculo virtuoso* de incremento de la competitividad y productividad.

Asimismo, las competencias profesionales y la tecnología en dichos programas, deben mejorarse de manera simultánea para garantizar la sostenibilidad del crecimiento de la productividad y del desarrollo. De

<sup>3</sup> Según, Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos. OIT, Ginebra, 2005.

Las reformas educativas en América Latina estuvieron motivadas por una doble demanda, las provenientes del sector productivo por recursos humanos más competitivos y más calificados, para enfrentar los desafíos de la modernización productiva y tecnológica, y por las demandas desde la dimensión política, para enfrentar los desafíos del retorno a la democracia y la creación del Estado de Derecho más sustentable en la región. Teniendo como antecedente las modalidades de capacitación en función de las necesidades de realización de la persona y según los estándares del mundo productivo, el logro de competencias y la inserción laboral, podrían ser los indicadores del mejoramiento de la calidad de la FTP en sus diversos niveles, obviamente incorporados en un plan de políticas intersectoriales generadas para incidir en la calidad de vida de la población. Sin embargo, a pesar de las reformas realizadas por los países en los últimos años, los resultados que tenemos muestran que aun existen algunos pendientes en la materia. Tedesco (2001) señala "...cuando hablamos de restricciones, de obstáculos y de proyecciones para el futuro de las reformas, tenemos que incluir con mucha más fuerza las variables del contexto tanto de tipo económico como las de tipo político".

Uno de los pendientes en particular para los fines de la Guía, se relaciona con las modalidades de Formación o de Capacitación unida a los Materiales Didácticos, con los que se ofrece el servicio educativo, para la adquisición de competencias de FTP demandadas por el mercado de trabajo. Tedesco, nos sugiere una mayor densidad pedagógica para la educación básica - aunque también se aplica a la educación superior-, como el desafío más importante para el futuro de las reformas educativas. Esta densidad se refiere al momento para que las políticas se concentren en encontrar los aspectos pedagógicos, didácticos, métodos, procedimientos, formas adecuadas para cambiar los procesos de enseñanza y aprendizaje, esto no va a surgir espontáneamente sino a través de políticas activas.

Este desafío de la densidad pedagógica, tiene la virtud de poner en evidencia, el principio de educabilidad<sup>4</sup> relacionado a la serie de condiciones de contexto que debieran ser consideradas en el diseño y desarrollo de las acciones educativas, como número, edades, procedencia, niveles de pobreza y exclusión de la población que accede a la FTP. Además, los recursos de organización, funcionamiento y en general de capacidades de gestión de centros de formación, y otros como de infraestructura, de equipamiento para la transferencia e innovación tecnológica, y formación del profesorado entre los más importantes que caracterizan la oferta e influyen de modo significativo en la calidad del servicio de formación.

La falta de exigencia en los procesos formativos impartidos en espacios formales y no formales unida a la falta de especialización y actualización de un gran sector de la población económicamente activa, es la premisa fundamental de partida a ser considerada ante cualquier acción de mejora que se implemente.

---

<sup>4</sup> Según, Feijoo M. Argentina. Equidad social y educación en los 90. Bs. As., IPE-UNESCO, 2002.

## 2.2 Sistema de Aseguramiento de la Calidad

Para los fines de la Guía Metodológica, utilizaremos la definición de Competencias<sup>5</sup> de Formación Técnico Profesional como: "la *integración de un conjunto de habilidades desarrolladas en diferentes grados de complejidad, mediante procesos sistemáticos, orientados a lograr la eficiencia en el desempeño laboral de la persona*".

Esta definición incorpora dos conceptos centrales: uno, "...el desarrollo de las competencias profesionales que puede abarcar la enseñanza básica, la formación inicial o el aprendizaje a lo largo de la vida<sup>6</sup>...", y dos, comprende una serie de conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en un nivel óptimo según estándares a través de la formación formal o no formal, los mismos que tienen una expresión concreta en un saber hacer específico en el mercado de trabajo.

Así también, la concreción del enfoque de calidad de la FTP, se refiere a la generación de una cultura de calidad para brindar el servicio educativo, desde los procesos de autorregulación, mejora continua y políticas de desarrollo educativo en las personas e instituciones.



De otro lado, existen diferencias notables en las condiciones de contexto que influyen en el desarrollo de la persona y sus potencialidades<sup>7</sup>, y que dependiendo de donde se desarrolle la persona va a tener buenas, regulares o malas condiciones para vivir y realizarse plenamente. En los procesos de mejora o innovación se consideran las condiciones y los factores del contexto

<sup>5</sup> Competencias del Mundo del Trabajo, Unidad 1, Curso Virtual de ITACAB: <http://69.65.102.49/~itacab/cursovirtual/>

<sup>6</sup> Conclusiones sobre la Formación Técnico Profesional y el desarrollo de los recursos humanos, OIT, 2000a, párrafo 5.

<sup>7</sup> Todos aquellos recursos-en su acepción más amplia- que existen como atributos o condiciones que posibilitan los niveles de desarrollo humano sostenible de la población en general. Informe sobre Desarrollo Humano - Perú 2002

económico productivo y social, existentes en los ámbitos rural y urbano, tanto de los elementos tangibles como de los intangibles<sup>8</sup> que influyen en calidad del servicio de FTP.

Para el desarrollo y el fortalecimiento de las competencias profesionales coherentes a las requeridas por el mundo de la producción se precisa de entornos favorables, que se disponen para tal fin. Estos entornos favorables muestran algunas características centrales: (a) logran mayores grados de participación y construyen consensos, (b) generan condiciones y buscan los recursos necesarios como “capitales” que activan las potencialidades, (c) usan de modo intensivo las potencialidades, que son una combinación de aspectos políticos, económicos e institucionales orientados al logro, (d) logran convencer y cuentan con la voluntad y decisión política.

El siguiente esquema, muestra las influencias marcadas en los entornos favorables, una de tipo endógena que se da al interior del propio proceso y se entiende como la oportunidad mediante la cual los actores efectúan la gestión a la par que adquieren conocimientos, experiencia y fortalecen capacidades, destrezas, fundamentalmente la capacidad de decidir y la de plantear programas formativos. Otra, de tipo exógena que va paralela a la experiencia de gestión endógena (sea formal o no formal) y plantea acciones dirigidas a aprovechar las potencialidades y oportunidades existentes en el ámbito local y regional. En ese sentido, propician puentes de relación, intercambio y de corresponsabilidad entre las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil relacionadas a la formación profesional.



<sup>8</sup> Toma en cuenta los recursos, potenciales de la capacidad institucional como visión común, la innovación, el trabajo docente en equipo, la reflexión permanente de la experiencia, la búsqueda del bienestar, formas organizativas, prácticas de intercambio, colaboración, solidaridad y corresponsabilidad, el diseño del modelo de formación, entre otros. Zevallos, C.,(2006) Modelo de Formación Técnico Profesional para los diferentes niveles. Consultoría para la UFTP-DINESST.

Las tendencias y mejores prácticas de Formación Técnico Profesional consideran una intervención sistemática e intencionada, con objetivos y estrategias de cambio o innovación apropiados a la cultura institucional. A la luz de estas, son variados los elementos que inciden en la mejora de la calidad del servicio de FTP: el programa curricular, la formación del docente, la infraestructura, la metodología educativa innovadora, las prácticas profesionales, el perfil institucional, la incorporación de abundante información en la reflexión sobre la realidad productiva del país, la articulación de los niveles y modalidades desde la estructura curricular, entre otras<sup>9</sup>. Entre ellos, la Formación Técnico Profesional del docente es un elemento clave para la transformación de la FTP. Ello supone considerar medidas dirigidas a cambiar de manera integral el rol del docente, de puro ejecutor a sujeto y diseñador de propuestas educativas, con competencias nuevas para encarar los desafíos de la reforma de la FTP.

En ese sentido, la Guía define el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP (SAC-FTP) como la gestión del conjunto de factores y condiciones correspondientes a los mecanismos que garantizan el nivel óptimo de la oferta, fundamentalmente medios y capacidades, necesarios para ejecutar los procesos formativos, coherentes a la demanda del sector productivo de bienes y servicios. Entonces para conocer la situación de las Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional (EE-FTP) se precisa analizar los factores y condiciones en los cuales esta oferta formativa se imparte –qué ofertan y cómo ofertan- el servicio.

En conclusión, para que el SAC-FTP impacte tanto en el logro de las competencias previstas y de forma especial en la inserción en el mercado laboral, es indispensable que la EE-FTP funcione en un entorno favorable, marcado por relaciones de colaboración e intercambio fluido entre los actores de la Experiencia Exitosa y las instituciones educativas, sociales, económica y productivas del contexto geográfico y político determinado. De modo tal, que los ámbitos de referencia interno y externo de la experiencia formativa, dispongan un entorno favorable al desarrollo de dicha experiencia (ya que medidas aisladas y unidireccionales son insuficientes). Además de tener respaldo mediante acuerdos, alianzas o convenios que sustenten el compromiso y la corresponsabilidad con los agentes estatales, del sector privado, la sociedad civil y la cooperación internacional.

---

<sup>9</sup> En la última década los proyectos de mejora de la FTP que ha desarrollado el MED vía Cooperación Internacional han enfatizado uno o varios de los factores mencionados como directamente responsables de la calidad del servicio educativo que se ofrece en los centros de formación públicos.

## 2.3 Ejes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP

Las profundas transformaciones en la estructura productiva y en las características de los mercados de trabajo, tienen importantes consecuencias en los sistemas, políticas, y modalidades de formación, especialmente afecta la oferta formativa, motivo por el cual las tendencias y mejores prácticas recomiendan el establecimiento de vínculos de intercambio y de colaboración en potenciales áreas de confluencia entre el sector productivo y el educativo, y el abordaje multidimensional del SAC-FTP. Se aprecia, también, un conjunto de necesidades y expectativas de la población relacionadas a la FTP que encuentran sentido en los satisfactores que las entidades formativas proveen mediante la aplicación de políticas sectoriales o intersectoriales, de modo tal que los grupos poblacionales interesados puedan tener acceso a dicho servicio, equivalentes a los entornos favorables, ya explicados.

Resulta entonces crucial, enfatizar con claridad el sentido y significado socioeducativo de la FTP en nuestros países, razón por la cual planteamos algunas premisas orientadoras de los procesos formativos, organizadas en dos ejes interno y externo y en siete factores clave del SAC-FTP.

### Perspectiva desde el contexto interno

- La cultura y la organización institucional facilitan y optimizan la gestión de políticas de FTP y garantizan la *sostenibilidad de los programas formativos*. La conjunción de políticas y medidas de promoción a la FTP, recursos y soportes tangibles provenientes de los estados nacionales, de la sociedad civil y de otros organismos de cooperación aseguran el desarrollo de los programas, aunque no necesariamente la sostenibilidad de los mismos.
- La adecuación y actualización permanente de la oferta de FTP en los diferentes niveles de la modalidad formal y no formal con *pertinencia en áreas, carreras, o especialidades vinculadas a los sectores de la economía catalogados como estratégicos* se constituyen en un elemento clave de planificación educativa y en general de políticas públicas.
- El fomento de procesos de mejora que considera: el diseño de programas formativos o currículos por competencias articulados a la demanda y *pertinentes* a las necesidades de la población; la evolución previsible del sector productivo y desarrollo regional; el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento y recursos para la enseñanza y aprendizaje; el fortalecimiento de las capacidades de gestión de directivos; la actualización y formación de docentes en áreas tecnológica y pedagógica respectivamente; entre otros, son componentes de la capacidad de gestión, necesarios para brindar la FTP.

### Perspectiva desde el contexto externo

- La población con necesidades e intereses relacionados a la FTP cuenta con *opciones formativas* acordes a la realidad productiva y rápido *acceso al mercado laboral*, y la población de menores recursos tiene prioridad en dichos programas.

- La observación y el análisis permanente de la dinámica del mercado laboral en el ámbito local, regional y nacional orientan las políticas y medidas oportunas de *planificación de la oferta formativa de FTP en función de la demanda laboral*.
- La organización y la gestión centrada en el propio desarrollo de los programas formativos, es fortalecida mediante el *establecimiento de vínculos de colaboración*, y con una *participación interinstitucional equilibrada y sostenida* entre los sectores implicados, en consecuencia disponen los entornos favorables a la FTP.
- El avance científico, los cambios tecnológicos así como sociales, geopolíticos y económicos inciden en la producción de bienes y servicios. En consecuencia, la política educativa y la promoción del empleo considera *esencial el factor de la evolución previsible y la prospectiva* en el marco del desarrollo sostenible.

Considerando la importancia que tienen los entornos favorables y sus ejes reflejados en el SAC-FTP, estos se convierten en los referentes organizativos y de gestión de los procesos de FTP de calidad. A continuación se plantea la matriz subrayando que ejes y factores en conjunto, incorporan el sentido y significado de la FTP, y su lógica está centrada en los procesos de gestión, los cuales potencialmente facilitan, limitan u obstaculizan la calidad de la FTP.

			EJE: CONTEXTO INTERNO		
			FACTORES clave		
			Cultura y organización institucional	Actualización permanente de la Oferta	Recursos y soportes de mejora de la FTP
EJE: CONTEXTO EXTERNO	FACTORES clave	Cobertura de atención			
		Articulación Oferta y Demanda			
		Vínculos de Colaboración			
		Evolución previsible y prospectiva			

Los ejes del SAC-FTP se relacionan explícitamente con los factores y condiciones del entorno favorable, que se ponen en juego para implementar la oferta de carreras o dicho de manera más cercana a la formación no formal, son los componentes mínimos necesarios para desarrollar o

reforzar las competencias de FTP, en ambos casos con pertinencia<sup>10</sup> a la demanda específica del sector productivo de bienes y servicios, y, que garantizan el nivel óptimo de la oferta para la inserción laboral. El currículo o el programa de formación profesional, por ejemplo, es un componente clave para organizar y ejecutar el desarrollo y fortalecimiento de competencias, no lo es tanto sino se prevén otros componentes propios de la FTP, los proyectos productivos, el vínculo estratégico con el sector productivo, o el sistema de prácticas, etc., pues son más los componentes que condicionan la calidad de la oferta de la formación.

Comprobamos en efecto, que los ejes o componentes del SAC-FTP: (a) disponen los factores y condiciones necesarios para la generación de un entorno favorable a una cultura de calidad para el desarrollo de los procesos de FTP, (b) influyen directamente sobre la eficiencia<sup>11</sup> del proceso formativo, ya que cada uno de los ejes aporta un componente específico y a la vez complementario al conjunto de factores y condiciones, y (c) prevén la eficacia<sup>12</sup> de los resultados formativos de óptima calidad.

Para analizar los ejes del SAC-FTP, proponemos una Ficha de Valoración de Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional (Ver Anexo 3), la cual ha sido diseñada bajo la forma de una lista de cotejo. Se construye sobre la base de las premisas orientadoras de los procesos formativos descritos anteriormente, -se organiza en ejes, factores, variables e indicadores- los cuales incorporan las capacidades, los elementos de política, los esquemas de acción y variados recursos, entre los principales atributos de toda Experiencia Exitosa de FTP.

Este instrumento de valoración considera los parámetros<sup>13</sup> esperados para Experiencias Exitosas de FTP, correspondientes al sentido y significado socioeducativo de la Formación Técnico Profesional en nuestros países, y las expectativas de una mejor FTP centrada en los procesos de gestión para la generación de entornos favorables, los cuales potencialmente facilitan, limitan u obstaculizan la calidad de estos procesos.

Esta contempla la recolección de datos de identificación y datos generales de gestión de la experiencia. Se organiza en una matriz con dos ejes (contexto interno y contexto externo); siete factores, doce variables y treinta y siete indicadores.

---

<sup>10</sup> Articulación entre la oferta formativa con los requerimientos del mundo de la producción.

<sup>11</sup> En términos generales entendida como los recursos funcionales a los resultados de la FTP.

<sup>12</sup> En términos generales entendida como la consistencia entre los logros formativos obtenidos y los objetivos previstos.

<sup>13</sup> Son estándares construidos a partir de la observación empírica y del análisis de las tendencias y mejores prácticas de Formación Profesional.

EJE	FACTOR	VARIABLE	INDICADORES
CONTEXTO INTERNO	Cultura y Organización	Intencionalidad del programa de formación	13
		Organización y clima de relaciones	
		Gestión y sostenibilidad	
	Actualización de la oferta	Oferta pertinente	09
		Claves de la formación	
Recursos y soportes de mejora	Políticas de mejora	05	
CONTEXTO EXTERNO	Cobertura de atención	Acceso y equidad	03
	Articulación Oferta y Demanda	Manejo de información	02
	Vinculos de colaboración	Interacción estratégica	03
	Evolución previsible y Prospectiva	Evolución previsible	02
		Visión prospectiva	
TOTAL	7 factores	11 variables	37 indicadores

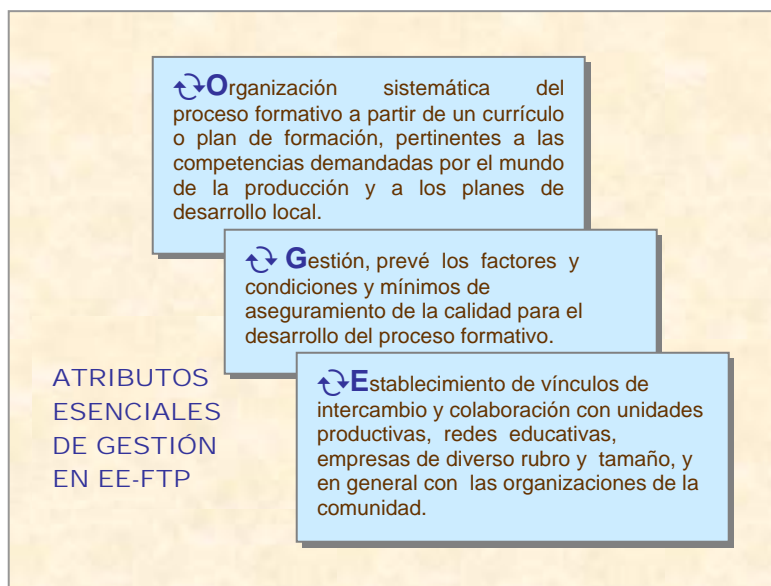
### 3. Definición de Experiencias Exitosas de FTP y evidencias para su identificación

De las tendencias y mejores prácticas en los países de la región, se aprecia un especial énfasis en las capacidades de gestión, por ello, en términos genéricos, denominaremos Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional (EE-FTP) a aquellas que gestionan programas de formación - formal o no formal- orientadas a la generación de entornos favorables a una cultura de calidad (disponen las condiciones y los factores) para el desarrollo de los procesos de FTP, y por ende facilitan la adquisición de competencias en un nivel óptimo según los estándares del mundo de la producción.

Esta gestión, redundante en la eficiencia del proceso formativo y en la eficacia de los resultados, lo cual permite a las EE-FTP lograr sus propósitos, es decir, los usuarios acceden a un servicio de FTP brindado en condiciones de calidad y adquieren las competencias previstas en el currículo o en el programa de formación. Mejor aun, tienen altas probabilidades de insertarse favorablemente en puestos compatibles con las competencias adquiridas, ofrecer servicios o en la autogestión de emprendimientos productivos.

De igual forma, la reflexión de tecnócratas y expertos desde sus diferentes roles y ámbitos de actuación en la gestión de los procesos de cambio, alrededor de los consensos logrados a partir de la década de los 90 sobre la importancia de la educación, en especial de la educación técnica como factores estratégicos de desarrollo y de la competitividad en nuestros países, coinciden en reconocer la existencia de atributos esenciales en las EE-FTP, los mismos que inciden en la calidad de las competencias y que en conjunto asegurarían el éxito de los programas formativos.




En tal sentido, los siguientes atributos esenciales, son reconocidos como condiciones indispensables para el éxito de los programas formativos, recomendamos utilizar los mencionados como evidencias de referencia para la identificación de EE-FTP a nivel nacional en los países de la CAB.



Adicionalmente, con el objeto de facilitar la revitalización y relanzamiento de la Red CRYSTAL, planteamos la actualización de información, que debe ser brindada por los miembros de la Red para su respectiva reinscripción. Al respecto, se recomienda consultar la Ficha de Valoración de EE-FTP, puntos 1 y 2, del Anexo 3 de la Guía.




## 4. Guía metodológica para la caracterización, reflexión y valoración de Experiencias Exitosas

A través de la Guía Metodológica nos proponemos promover la apropiación y la socialización de las Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional en los países de la región. Sin embargo, recomendamos su amplio uso en la FTP ofertada en la educación formal y no formal, pues consideramos que el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en el que se estructura la guía, ofrece un consistente marco referencial que permite a toda experiencia formativa de FTP, tomar conocimiento del estado de situación en la que se encuentra (qué se oferta, con qué características y en qué condiciones se oferta la FTP), así como plantear procesos de mejora a la medida de dichas experiencias. No exige ninguna condición en particular, basta con entender que toda acción educativa con valor social ya es valiosa en sí misma, y siempre podrá ser perfectible. A las personas e instituciones de FTP interesados en aplicar la guía, podrán:

-  En el marco de un proceso de mejora, revisar y reforzar los puntos críticos de la gestión con medidas concretas.
-  Identificar los entornos favorables, y los factores que condicionan a las Experiencias Exitosas de FTP.
-  Tener la posibilidad de socializar las lecciones aprendidas.

Considerando que todo proceso de mejora, exige de parte de los actores directamente involucrados, la reflexión permanente de su propia práctica –la vigente- (o también podría ser la ocurrida en un tiempo reciente), proponemos utilizar la presente Guía Metodológica como un instrumento de ayuda en el marco de los procesos de mejora de la formación profesional, en función a las necesidades y expectativas de los agentes sociales y educativos involucrados en la experiencia, y a los objetivos estratégicos de la Formación Técnico Profesional.

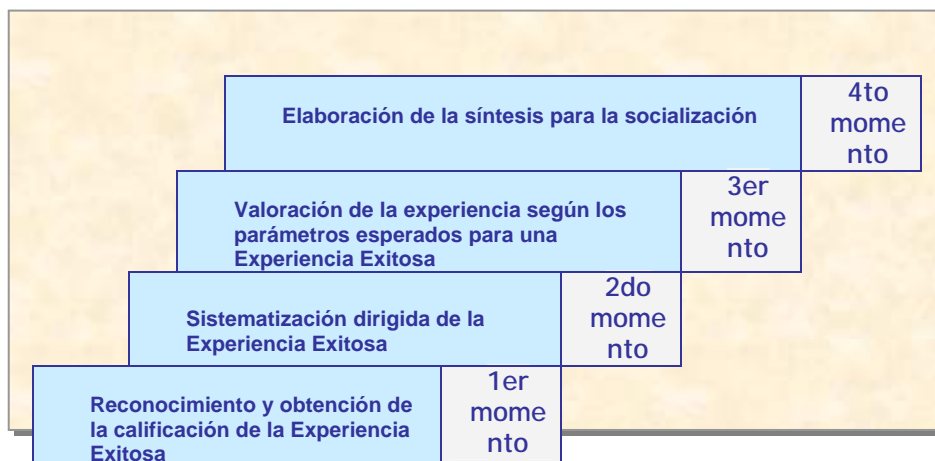
De otro lado, con el objeto de asegurar un mínimo de condiciones para el desarrollo de las actividades implicadas en la aplicación de la Guía, se sugiere a las comunidades de FTP que definan:

-  Los miembros de la comunidad de FTP que tienen una participación útil o relevante en la experiencia,
-  Las reuniones de trabajo, tipo talleres participativos, que incluyen espacios para la reflexión individual y colectiva; son facilitadas por uno de los miembros con experiencia; el talleres se desarrolla en función a resultados.
-  El o la responsable que coordina las acciones según un plan de trabajo acordado (objetivos y productos a alcanzar, recursos, plazos, entre los principales), y una persona hace un registro objetivo y sistemático de la información.

La Guía Metodológica organiza el proceso en momentos secuenciales, recomendamos tomarla como una orientación que deberá ser útil a cada experiencia en particular. En la medida que vayamos poniendo en práctica cada momento del proceso, estaremos en condiciones de recrear,

enriquecerla con nuevos aportes y, sobretodo, adaptándola a los objetivos y estilos de trabajo de nuestras experiencias o instituciones.

En ese sentido, la guía que presentamos ofrece un conjunto de pautas que orientan el proceso en cada uno de los cuatro momentos:



### 1er momento: Reconocimiento y obtención de la Calificación de la Experiencia Exitosa

En este primer momento, previo al proceso de sistematización propiamente dicho, se propone la identificación de las potenciales Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional (EE-FTP).

Necesitamos para ello, poder tener acceso a aquellas experiencias. Esperamos la buena disposición y disponibilidad de tiempo de los miembros participantes de la Red CRYSTAL y de otros interesados, que a lo largo de la Guía llamaremos Comunidades de Formación Técnico Profesional CFTP. En ese sentido, ITACAB facilitará el contacto con los responsables de las potenciales EE-FTP que manifiesten expresamente su interés, y en un clima de confianza y compromiso coordinaremos la aplicación de la Guía Metodológica.

Las CFTP manifiestan explícitamente su voluntad y compromiso de participar en todo el proceso de aplicación de la Guía. Deciden el método de trabajo que cuente con un o una Coordinadora y un o una responsable del registro de la información. Realizan una reunión de trabajo con el objeto de dialogar y de autocalificarse como EE-FTP, en función de que reconozcan la presencia de los tres atributos esenciales que caracterizan a toda EE-FTP: (i) *Currículo pertinente*, (ii) *Gestión del proceso formativo de calidad*, y (iii) *Vínculos de intercambio y colaboración*.

Para ello, proponemos una Ficha de Reconocimiento de EE-FTP (ver Anexo 1) diseñada bajo la forma de una lista de cotejo que desagrega los mencionados atributos esenciales en doce ítems o criterios de identificación de atributos<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Basados en la observación empírica de experiencias formales y no formales de FTP.

	PAUTAS
<p><b>1º MOMENTO</b> Reconocimiento de Experiencia Exitosa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectúan reunión de trabajo con los miembros involucrados en la experiencia.</li> <li>▪ Reconocen la presencia de atributos esenciales con la ayuda de la Ficha de Reconocimiento.</li> <li>▪ Se auto califican Experiencia Exitosa.</li> </ul>

Para la auto calificación, los miembros de la CFTP:

- (1) Leen con atención y comentan los tres atributos esenciales de toda EE-FTP.
- (2) Leen con atención y comentan los doce ítems o criterios de identificación de atributos esenciales descritos en la Ficha de Reconocimiento de EE-FTP.
- (3) Siguiendo el orden de la Ficha, van observando la presencia de cada una de las características en la experiencia, y cotejando según los criterios de identificación descritos. Si se reconoce tal característica, responden "sí aplica", y refrendarán tal respuesta señalando la fuente de verificación, de lo contrario explican la evidencia de forma breve y concreta; y responden "no aplica" si la comunidad de FTP no reconoce tal atributo.
- (4) Los puntajes por encima de siete, obtenidos por la experiencia de FTP, les permitirá hacerse acreedora al título de Experiencia Exitosa de FTP.

## 2do momento: Sistematización "dirigida " de la Experiencia Exitosa

Entenderemos la sistematización como la reflexión sobre la experiencia, se toma la propia experiencia como objeto de reflexión para explicarla, hacerle críticas y aprender. Para los propósitos del segundo momento, no es necesario abarcarla toda, por esa razón preferimos delimitar el objeto de sistematización a las dimensiones o aspectos clave relacionados al *(i) Currículo pertinente, (ii) Gestión del proceso formativo de calidad, y (iii) Vínculos de intercambio, atributos esenciales de toda EE-FTP.*

Es decir, a partir de su propia experiencia la CFTP procede a fijar con precisión su atención solo en aquellas características clave de los atributos esenciales, que a su juicio, intervienen o influyen directamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el logro de las competencias.

Entonces, la CFTP orientará la sistematización: *a recuperar y ordenar la información según las características clave de atributos esenciales; profundizar en la reflexión de estos que facilite explicar el proceso formativo para el desarrollo de las competencias, e identificar los aprendizajes de la experiencia.*

	PAUTAS
<p><b>2º MOMENTO</b> Sistematización "dirigida" a los aspectos clave de la propia experiencia</p>	<p><b>Recuperan y ordenan la experiencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconstruyen el proceso teniendo como eje los tres atributos esenciales que caracterizan a las Experiencias exitosas.</li> </ul>
	<p><b>Reflexionan e identifican los aprendizajes de la experiencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Provocan y recogen opiniones, críticas y juicios de valor sobre lo hecho y lo alcanzado.</li> </ul>

## Recuperar la experiencia y ordenarla

Es conveniente hacer una pequeña lista y contar con los documentos producidos internamente o de otras fuentes relacionadas con la experiencia. La CFTP genera las condiciones necesarias de trabajo. En un clima de confianza y respeto entre los participantes:

- (1) Elaboran la presentación del marco general en el que se planteó y desarrolló la experiencia, con la ayuda del cuadro de datos de identificación, adjunto (que corresponde a la primera parte de la Ficha de Valoración de EE-FTP).

DATOS DE IDENTIFICACIÓN					
NOMBRE DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA		ENTIDAD RESPONSABLE		LUGAR DE INTERVENCIÓN	
NOMBRE DEL CURSO O /MODULO		DURACIÓN DE LA FORMACIÓN		FECHA DE INICIO Y FIN DE LA EXPERIENCIA	
Curso	Módulo	Horas pedagógicas	Horas cronológicas		
GRUPO META					
Sin requisitos educativos		Con Educación Básica Regular		Con Formación Inicial	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
NIVEL DE LA OFERTA DE FTP			CERTIFICACIÓN DE FORMACIÓN		
Básico	Medio	Superior	Constancia	Certificado	Título

- (2) Hacen una descripción de la experiencia, el proceso seguido desde el inicio hasta el final, todo lo hecho y todo lo logrado. Reconstruyen el o los esquemas de acción<sup>15</sup>. Pueden utilizar diversas técnicas para desencadenar las respuestas de los participantes de forma individual o colectiva. Proponemos utilizar el cuadro Descripción de la Experiencia, adjunto, como ayuda para organizar la información –la que ya tenemos y la que nos falta incluir-. Adicionalmente, sugerimos el uso de la Guía de temas de diálogo y de reflexión (ver Anexo 2) basada en las premisas fundamentales formuladas en el Sistema de Aseguramiento de la calidad.

<sup>15</sup> a los que en una acción, se pueden transponer, generalizar o diferenciar de una situación a la siguiente, dicho de otra forma, lo que hay en común en las diferentes repeticiones o aplicaciones de la misma acción. Etiología y conocimiento Piaget (1973).

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA					
Objetivos	Estrategia / enfoque	Momentos de la Experiencia	Atributos esenciales de FTP	Resultados de la Experiencia	Dificultades
¿Qué buscaba la experiencia?  Los objetivos, también conviene identificar los supuestos en los cuales basaron la experiencia.	¿Cómo se planteó la experiencia?  La estrategia adoptada o la orientación específica en su desarrollo. El enfoque por competencias, género, el análisis funcional, cadenas productivas, cluster, desarrollo local, etcétera. También los materiales y recursos que fueron necesarios para el desarrollo de las actividades.	¿Cuáles son los momentos significativos o de avance cualitativo de la experiencia?  El proceso seguido con los hitos más importantes. Es la secuencia lógica de cómo se desarrollaron las actividades a lo largo del tiempo.	¿Cómo se organizaron e implementaron los atributos esenciales de la experiencia?  Los componentes clave: Currículo pertinente, la gestión de calidad y los vínculos de intercambio. Refleja la organización lógica que tuvieron las actividades.	¿Cuáles son los logros de la intervención o del desarrollo de actividades según los objetivos?  Considera los diferentes puntos de vista, así como los acuerdos alcanzados, los resultados cuantitativos y cualitativos,	¿Cuáles son los problemas o condiciones negativas que afectaron el desarrollo de actividades?  Los problemas, o factores o condiciones negativas que afectaron o impidieron mejores resultados.

### Reflexionar la experiencia e identificar los aprendizajes

La reflexión la situamos entre la acción pragmática y sentido de esa acción de la FTP, es un análisis metódico, sereno y efectivo. La CFTP pasará de la descripción efectuada, a la sistematización propiamente dicha, al momento del análisis. Realizará la síntesis y la crítica a la experiencia, a las prácticas desarrolladas y a los logros alcanzados.

En esta parte requieren provocar y recoger opiniones, críticas y juicios de valor sobre lo hecho y lo alcanzado. Para el análisis, considerarán el conjunto de atributos esenciales de experiencias exitosas de FTP y los indicadores, que servirán de parámetros para el análisis de su experiencia como una totalidad. Resulta importante incluir las diferentes opiniones de todos los participantes involucrados. Con el análisis, en términos generales, se buscan las razones que están detrás de los resultados o de las metas alcanzadas.

En este momento proceden a señalar las razones que explican un determinado resultado. Todo aquello que ha influido positivamente o que ha contribuido al logro de alguna meta -tal como está definida en el indicador- lo registrarán en la columna aspectos positivos; del mismo modo todo aquello que ha tenido una influencia negativa o ha impedido que se alcance la meta definida por el indicador, lo registrarán en la columna de aspectos negativos. La columna de aspectos no

contemplados nos ayudará a registrar aquellos hechos o sucesos que no han sido considerados pero tienen alguna relación con las actividades en cuestión y los resultados.

El producto del análisis son las conclusiones y la identificación de los aprendizajes de la experiencia o las recomendaciones que se desprenden de estos, a decir de la CFTP –qué es lo sabemos ahora que no sabíamos antes-, si pensamos en la experiencia como un todo, podremos reconocer y formularlos en la columna respectiva.

CUADRO DE ANÁLISIS					
ATRIBUTO ESENCIAL 1: Currículo o plan de formación pertinentes a las competencias demandadas por el mundo de la producción, y a los planes de desarrollo local.					
Nº	Indicadores	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Aspectos no contemplados	Conclusiones y aprendizajes
1.	El currículo o programa de formación responde a un perfil identificado y/o validado por el sector productivo.				
2.	Currículo o programa de formación ha sido elaborado según el enfoque basado en competencias.				
3.	La oferta formativa tiene demanda en el mundo producto y mercado laboral local o regional.				
4.	La oferta es pertinente a los planes de desarrollo, es decir tiene correspondencia con alguno de los ejes considerados en el Plan Regional de Desarrollo Concertado (PRDC).				

ATRIBUTO ESENCIAL 2: Gestión prevé los factores y condiciones mínimos de aseguramiento de la calidad para el desarrollo del proceso formativo.					
Nº	Indicadores	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Aspectos no contemplados	Conclusiones y aprendizajes
5.	El currículo o programa de formación expresa o es consecuencia de un proyecto institucional de cambio o innovación.				
6.	La formación / capacitación se desarrolla en espacios adecuados (óptima infraestructura, equipamiento, mobiliario, señalizaciones) según parámetros de higiene y seguridad ambiental.				
7.	Equipo docente cuenta con variados recursos metodológicos y didácticos para desarrollar, evaluar y fortalecer competencias, según currículo.				
8	Se cuenta con proyectos productivos o centros de práctica, pasantías en condiciones reales de producción.				

ATRIBUTO ESENCIAL 3: Establecimiento de vínculos de intercambio y colaboración con unidades productivas, redes educativas, empresas de diverso tamaño y en general con las organizaciones de la comunidad.					
Nº	Indicadores	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Aspectos no contemplados	Conclusiones y aprendizajes
9.	Tiene vigentes acuerdos, vínculos y alianzas con productores de los sectores productivos de interés (vinculados a la demanda).				
10.	Practica y promueve diálogo tripartito entre empresarios, gremios de trabajadores y formadores.				
11.	Ha conformado o promueve redes de colaboración entre centros o programas de FTP.				
12.	Cuenta o se mantiene informada sobre el desarrollo y la evolución previsible de los sectores económicos productivos.				

### 3er momento: Valoración de la experiencia según los parámetros esperados para una Experiencia Exitosa

Hasta ahora las CFTP han iniciado un proceso de reflexión de su experiencia a la luz de los atributos esenciales e indicadores de toda EE-FTP, habiendo identificado, los puntos críticos sobre los cuales podrán implementar medidas concretas de autorregulación o replantear la intervención según los propios objetivos previstos por la experiencia, proyecto, programa.

Sin embargo, aun está pendiente la confrontación de estas experiencias de FTP con los objetivos estratégicos de la Formación Profesional, dicho de modo concreto que pueda plantearse nuevos retos y proyectarse como una experiencia renovada –*articulada a los procesos de desarrollo social y económico*– para propiciar la asunción de un nuevo rol con mayores grados de autonomía y responsabilidad de la gestión sobre los resultados, asimismo dotada de direccionalidad y de la perspectiva de mediano y largo plazo.

En este tercer momento se propone determinar el nivel de calidad de la FTP –“medir el nivel de calidad de la formación o capacitación”-. Basados en la información consolidada hasta ahora, se procederá a identificar los contextos y factores críticos, utilizando las variables e indicadores preestablecidos del proceso formativo. En ese sentido, se requiere conseguir que los miembros de la comunidad de FTP, del proyecto o programa comprendan la necesidad de conocer los indicadores de calidad de todo lo que hacen a fin de describir y explicar el contexto interno y las condiciones favorables para brindar una mejor oferta formativa.

Permitirá a la CFTP, conocer las capacidades, medios, mecanismos entre otros del entorno favorable en los cuales la formación se brinda, y realizar la valoración del estado de situación de la experiencia sistematizada. Ello será posible, mediante la comparación de la experiencia con los componentes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Formación Técnico Profesional antes propuesto.

3° MOMENTO Valoración de la Experiencia Exitosa de FTP	<b>PAUTAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrastan la experiencia sistematizada con los componentes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP.</li> </ul>

Para valorar la experiencia, se recomienda a los miembros de la CFTP mantener el proceso dinámico y de interlocución que permita el análisis de modo ordenado, lógico y sistemático, según los parámetros de Experiencias Exitosa, con ese propósito:

- (1) Dialogan, intercambian opinión con relación a las características generales correspondientes a la gestión de la experiencia, y registran los datos según el cuadro adjunto (corresponde a la segunda parte de la Ficha de Valoración de EE-FTP) .

DATOS GENERALES DE GESTIÓN						
TIPO DE GESTIÓN			SECTORES INVOLUCRADOS			
Pública	Privada	Otros	Educación	Trabajo	Producción	Otros
MECANISMO DE COOPERACIÓN			COBERTURA DE ATENCIÓN			
Acuerdo	Alianza	Convenio	Local	Regional	Nacional	
ELEMENTOS INNOVADORES						
Curriculo	Modelo de Formación		Gestión del Programa		Otros	

- (2) Revisan la Ficha de Valoración de Experiencias Exitosas de Formación Técnico Profesional (Ver Anexo 3), reconocen su estructura y componentes; y establecen una relación entre los componentes de la Ficha con los ejes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la FTP (Ver 2.3).
- (3) Siguiendo la secuencia de presentación, leen con atención y comentan el conjunto de ítems o indicadores correspondientes a cada una de las variables y factores.
- (4) Aplican la ficha, cotejando y valorando con objetividad si cada uno de los indicadores descritos “sí aplica”, es decir si el indicador tal cual está descrito se emplea o pone en práctica, y “no aplica”, si el indicador no se emplea o no se pone en práctica. Además, deberán consignarse todas las observaciones a que dieran lugar estas comparaciones, y se registran en la columna 6 de la ficha en cuestión.
- (5) Finalmente, la calificación “no aplica” en los distintos indicadores sirven para detectar los puntos críticos de las experiencias, ya sea que correspondan a los factores del entorno interno o externo respectivamente, así como las variables que están condicionando el estado de situación, y a partir de estos perfilar las acciones y estrategias que deberán ser desarrolladas en el inmediato o mediano plazo.

#### 4to momento: La elaboración de la síntesis para la socialización

	PAUTAS
4 <sup>o</sup> MOMENTO Síntesis y socialización	<ul style="list-style-type: none"><li>Organizan el conocimiento producido en un documento para la socialización.</li></ul>

A lo largo de la aplicación de la Guía, como producto del análisis, hasta ahora hemos ido acumulando reflexión sobre variados asuntos y contenidos de nuestra experiencia de FTP, entonces ha llegado el momento de capitalizar estos, en un producto que permita dar a conocer la sistematización y los aprendizajes de la experiencia de FTP, así como también los nuevos retos.

Socializar la sistematización de la experiencia de FTP es de suma importancia como –conocimiento producido-, pues contribuye a que la amplia CFTP pueda tener acceso a experiencias exitosas con un fuerte componente organizacional, y que los ejes y factores del entorno favorable puedan ser objeto de apropiación e institucionalización.

En realidad la manera de presentar el resultado final de aplicación de la Guía, podría concretarse en un artículo, en un dibujo, en una muestra fotográfica, en un afiche, en una historia, en un caso, en una historieta, en un video, en una dramatización, entre otros. Todos los formatos de presentación son válidos, y la elección del formato de presentación dependerá de la CFTP y de los recursos con los que pueda contar.

En este cuarto momento, proponemos la presentación de los resultados de la sistematización y valoración de forma escrita -recurso más frecuente-, y animamos a las comunidades de FTP, para que se decidan a preparar un documento.

Para la elaboración del documento de sistematización y valoración de experiencias exitosas, accesible a las personas e instituciones quienes realmente puedan sacarle mayor provecho, los miembros de la CFTP:

- (1) Definen, en términos del contenido, lo que a su juicio debe comunicarse –*el qué* - y también que utilidad tendrán –*el para qué*-. La información procesada que dispone ha sido organizada en cuadros, quizá ameritan ser incluidas notas personales y otros registros relevantes tomados en cada uno de los cuatro momentos de la Guía.
- (2) Determinan, en función de los contenidos definidos, la estructura y organización del documento, es decir –*qué partes y lógica interna*- que tendrá. Conviene decidir también la extensión –*número de páginas*- del documento. Para la mencionada estructura y organización, recomendamos el esquema estándar siguiente:

#### **Estructura del documento de sistematización**

- (a) Título de la Experiencia Exitosa, apropiado y que motive la lectura;
- (b) Presentación, la explicación de los propósitos y contenidos, en general las partes del documento;
- (c) Contexto de la Experiencia, descripción de los aspectos generales donde ocurre, lugar y otros datos de contexto con énfasis en la problemática enfrentada y población de interés o grupo meta;
- (d) Experiencia Exitosa de FTP, descripción de la experiencia formativa, todo lo hecho y lo logrado, enfatizando los componentes clave ligados a la calidad.
- (e) Análisis de valoración de la experiencia referido al Sistema de Aseguramiento de la Calidad, según parámetros y los nuevos retos.
- (f) Conclusiones y aprendizajes de la experiencia
- (g) Referencias consultadas
- (h) Anexos, información que ayuda en la comprensión de la experiencia exitosa, cuadros, breves testimonios, gráficos, fotos, frases ilustrativas, etcétera.

- (3) Redactan con frases sencillas y directas lo que quieren decir. Utilizan palabras conocidas y elaboran frases cortas, o combinan frases cortas y largas con conectores como "Entonces..."; "De la misma manera..."; "igualmente..."; para lograr textos asequibles y atractivos a la lectura.
- (4) Proyectan un documento inicial, redactan seleccionando la información relevante y pertinente a cada parte de la estructura acordada. Deben procurar consignar la información que sea básicamente producto del análisis de la CFTP y hacerla de modo apropiado a la parte correspondiente. Al iniciar cada una de las partes señalan brevemente lo que se va a encontrar.
- (5) Utilizan, si es posible, fotos, esquemas, cuadros, etc., que ayuden a esclarecer el contenido que prevén presentar.
- (6) Entregan el documento inicial para lectura a varias personas (involucrados y ajenos a la experiencia) y reciben aportes y comentarios sobre claridad y consistencia del texto, que incorporan a la versión final.
- (7) Socializan el documento y promueven la reflexión de los temas de FTP en espacios públicos de interés.

## 5. Glosario de términos

### **Aprendizaje permanente**

Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones.

### **Calidad Educativa**

"...la capacidad del sistema para lograr que los estudiantes alcancen aprendizajes socialmente relevantes; las condiciones y los procesos que hagan posible el logro de los resultados buscados. De acuerdo a ello, y enfocando la definición en el ámbito de la formación de capacidades para el desempeño laboral en general, la calidad no solo pone énfasis en los resultados -la adquisición de los aprendizajes propuestos por el currículo oficial-, sino que, además, incluye los diferentes aspectos involucrados en el proceso de aprendizaje que corresponden tanto al interior de la escuela como fuera de ella.

### **Competencia**

La palabra competencia se usa en múltiples situaciones de la vida cotidiana y con mayor frecuencia en circunstancias específicas del quehacer productivo para referir atributos de la persona capaz o "que sabe hacer bien" las cosas. Los rasgos distintivos de la competencia en contextos del mundo de la producción refieren: (a) el despliegue de desempeños idóneos para tareas determinadas; (b) desempeños de cierta especialidad en ámbitos distintos; (c) resultados que guardan relación con un efecto previsto y ponen en evidencia procesos de aprendizaje y/o entrenamiento; (d) respuestas "valiosas" se valora en función de determinadas exigencias, parámetros, expectativas.

En: *Competencias del Mundo del Trabajo, Unidad 1, Curso Virtual de ITACAB: <http://69.65.102.49/-itacab/cursovirtual/>*

### **Competitividad**

"La competitividad implica elementos de productividad, eficiencia y rentabilidad, pero no constituye un fin ni un objetivo en sí misma. Es un medio poderoso para alcanzar mejores niveles de vida y un mayor bienestar social -una herramienta- para el logro de objetivos. Al aumentar la productividad y la eficiencia en el contexto de la especialización internacional, la competitividad brinda a nivel mundial la base para incrementar los ingresos de las personas sin generar inflación. Debe considerarse la competitividad como un medio básico de mejorar el nivel de vida, crear empleos para los desempleados y erradicar la pobreza".

En: *Michael Porter. The Competitiveness Advantage of Nations, Capítulo 1. Free Press, 1998.*

### **Cualificaciones**

Designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional, sectorial.

### **Cultura de calidad**

Conjunto de valores, prácticas, propósitos y procesos que garantizan el cumplimiento de la misión institucional de acuerdo con patrones establecidos por las comunidades académicas reconocidas en el entorno institucional y social.

### **Desempeño docente**

Es uno de los factores de mayor relevancia en la calidad educativa del sistema, pues son los docentes quienes tienen a su cargo de manera directa, el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Según UNESCO, el desempeño de los maestros se ve afectado por diversas variables: el tamaño de la clase, la titulación, la formación inicial, la capacitación continua, la eficiencia de los sistemas de evaluación y los estándares de desempeño e incentivos.

### **Educabilidad**

Da cuenta de las condiciones que deben estar garantizadas cuando los estudiantes acceden al sistema educativo. Estrategia dirigida a procesos acumulativos que permitan incrementar la situación de recursos que hacen a una persona educable.

*En: Feijoo M. Argentina. Equidad social y educación en los 90. IICE-UNESCO. Buenos Aires, 2002.*

### **Educación formal**

Servicio educativo brindado a través del sistema público, bajo la forma institucionalizada, con currículos y certificación oficial, entre los principales.

### **Educación informal**

Conjunto de acciones y prácticas a cargo de la familia y de las instituciones de la sociedad, en el ejercicio de su función educadora. Es impartida de modo no sistematizado en diferentes ámbitos de la sociedad, -los medios de comunicación, el mercado, la calle- adquieren mayor influencia y son considerados agentes modernos.

### **Educación no formal**

Servicio educativo ofertado por una variedad de organismos mediante currículos no coordinados de diversa duración y, certificados no oficiales. También, puede ser adquirida por cuenta propia o con la asistencia técnica de terceros, fuera de una institución educativa formal.

### **Eficiencia**

Capacidad para gestionar en forma óptima las potencialidades y recursos de un entorno favorable, en función de los propósitos de la Formación Técnico Profesional de calidad.

### **Empleabilidad**

Es la aptitud para el empleo. "...las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presentan con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones del mercado de trabajo".

*En: Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos. OIT, Ginebra, 2005*

### **Equidad**

Es dar las mismas oportunidades a las personas, tomando en cuenta sus características (sexo, género, clase, edad, etnia, religión, etc.) y condiciones, de tal manera que se pueda garantizar su desarrollo y el ejercicio de sus derechos y libertades. Es un acto de justicia social que supera a la acción redistributiva. En este sentido, es inherente a la equidad el aumento de las

capacidades, habilidades, re definición de los derechos y el respeto a las diferencias. Centro, 2001.

### **Factor**

Elemento que por sus características es considerado un componente fundamental del proceso formativo. Es indispensable para el cumplimiento de los propósitos.

### **Formación profesional**

Las nuevas recomendaciones sobre desarrollo de recursos humanos define a la Formación Técnico Profesional como “todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione dicha formación en la escuela o en el lugar de trabajo...”, con miras a encontrar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y a las condiciones del mercado de trabajo.

*En: Recomendaciones 195, OIT junio 1995*

### **Formación continua**

Toda modalidad orientada a la adquisición de conocimientos y calificaciones, de forma posterior a los adquiridos en la educación básica regular o en la formación inicial. Siendo la formación una necesidad permanente a lo largo de toda la vida laboral, ésta puede ofrecerse en el sistema formal de educación, o en diversos ámbitos y situaciones, fuera de este sistema.

### **Indicador**

Constituye la evidencia de la existencia del atributo o elemento específico de las variables a evaluar. Se formula desagregando la variable en sus características principales, a fin de medirla con métodos empíricos.

### **Necesidades básicas de aprendizaje**

Comprenden el dominio de la lectura, la capacidad de expresión, el manejo de operaciones aritméticas, las competencias para la resolución de problemas, las capacidades para buscar e interpretar información, actitudes y valores. También se consideran los componentes formativos para que los seres humanos puedan subsistir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones y seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

*En: La conferencia Mundial Educación para todos, Jomtien 1990.*

### **Políticas**

Conjunto de normas, medidas, orientaciones, lineamientos, que conjugan tanto las intenciones como las acciones que ponen en juego el bien común de determinados grupos sociales, con el propósito expreso de gestionar las condiciones y recursos óptimos para brindar la capacitación o formación técnico profesional. En los aspectos social, económico y productivo corresponde a las necesidades y expectativas de la realidad local, regional y nacional. Su elaboración, implementación y validación está a cargo de diversos grupos e instituciones de la sociedad interesados en llevarlas a cabo, pudiendo ser de carácter oficial formal o no formal.

### **Trabajo decente**

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.  
*En: <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm> consulta 28 de julio 2008*

### **Transferencia tecnológica**

Conjunto amplio de procesos que abarcan los flujos de conocimientos especializados, de experiencia y de equipos, y es el resultado de gran número de decisiones cotidianas de los diferentes interlocutores implicados. Tanto el flujo como la calidad de la transferencia de tecnología están influidos por numerosos factores de orden social, económico, político, jurídico y tecnológico. Los procesos de transferencia tecnológica pueden ser complejos y enmarañados, cabe definir varias etapas, entre ellas, la identificación de las necesidades, la elección de la tecnología, la evaluación de las condiciones de transferencia, el acuerdo y la implementación.  
*En: Informe especial del Grupo de trabajo III del IPCC: Cuestiones metodológicas y tecnológicas en la transferencia de tecnología. Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, 2000.*

### **Variable**

Característica o atributo del objeto que se desea medir. Puede tomar diferentes valores en cada caso de acuerdo a la situación en la cual ocurre.

## Fuentes consultadas

1. Acuerdo Nacional...para trabajar!. Documento síntesis, Secretaria Técnica del AN. Lima, 2004.
2. Alvarado, Otoniel. Descentralización y Gestión Educativa. Lima, Fondo Editorial UNMSM, 2007.
3. Competencias del Mundo del Trabajo, Unidad 1, Curso Virtual de ITACAB: <http://69.65.102.49/~itacab/cursovirtual/c>
4. **LA CONFERENCIA MUNDIAL EDUCACIÓN PARA TODOS, JOMTIEN 1990.** En: <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm> consulta 28 de julio 2008
5. Crocker D.A, Ética Internacional del desarrollo: fuentes, acuerdos, controversias y agenda. Institute for Philosophy and Public Policy School of Public Affairs. University Of Maryland, 2004.
6. El Proyecto Educativo Nacional 2021 "La Educación que queremos para el Perú" R.S. N° 001-ED 2005
7. Feijoo María del Carmen. Equidad social y educación en los 90. IPE-UNESCO, Buenos Aires, 2002.
8. Francke, Marfil.; Morgan, María de la Luz(. La sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción. Materiales didácticos N°1, Escuela para el Desarrollo, Lima, 1995.
6. Iguíñiz Javier. Orientaciones generales para la creación de Empleo Descentralizado. Documento Inédito. Lima, 2004
7. Indacochea, Alejandro, El desafío de la competitividad regional. Palestra Portal de Asuntos públicos de la PUCP. En: <http://palestra.pucp.pe> <http://palestra.pucp.edu.pe/index.php?id=80>
8. Informe V: Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. OIT., Primera Edición 2008
9. Informe sobre Desarrollo Humano- Perú 2002, Aprovechando las potencialidades. PNUD
10. *Informe especial del Grupo de trabajo III del IPCC: Cuestiones metodológicas y tecnológicas en la transferencia de tecnología. Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, 2000.*
10. La Educación Superior en América Latina y el Caribe. Documento de Estrategia. Washington D.C. Diciembre 1997 – N° EDU –101
11. Lineamientos de Política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación de la UNMSM (2003). Documento de trabajo elaborado por la Oficina de Calidad Académica y Acreditación.

12. Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2005 New York 2005
13. OEI Revista Iberoamericana de Educación. Royero, Jaim: Contexto sociopolítico de la evaluación de la calidad en Educación Superior
14. Piaget, Jean. Etiología y conocimiento. 1973
15. Plan Nacional de Educación para Todos 2005-2015. Hacia una educación de calidad con Equidad. RM N° 0592-2005 ED
16. Porter, Michael. The Competitiveness Advantage of Nations, Capítulo 1. Free Press, 1998.
17. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Recomendación 195. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Primera Edición 2005
18. Tedesco, Juan Carlos. (2001). Desafíos políticos de las Reformas de la Educación. En: S. Martinic y M. Pardo (eds.), Economía Política de las Reformas Educativas en América Latina. Santiago de Chile, CIDEPREAL, 2001.
19. Warner Andrew. Definición y Evaluación de la Competitividad: Consenso sobre su definición y Medición de su impacto. Nota en versión preliminar para en BID
20. Zevallos C. (2005). Tendencias y Mejores Prácticas de la Formación Técnico Profesional con énfasis en la Educación Técnico Productiva, Consultoría realizada para la UFTP-MED
21. Zevallos, C.,(2006) Modelo de Formación Técnico Profesional para los diferentes niveles. Consultoría para la UFTP-DINESST

## ANEXOS

### ANEXO 1: FICHA DE RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FTP

FICHA DE RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FTP				
ATRIBUTOS ESENCIALES	CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN	APLICA		FUENTE DE VERIFICACIÓN (Breve justificación)
		SÍ	NO	
1. Organización sistemática del proceso formativo a partir de un currículo o plan de formación, pertinentes a las competencias demandadas por el mundo de la producción y a los planes de desarrollo local.	1.	El currículo o programa de formación responde a un perfil identificado y/o validado por el sector productivo.		
	2.	El currículo o programa de formación ha sido elaborado según el enfoque basado en competencias.		
	3.	La oferta formativa tiene demanda en el mundo y mercado laboral local o regional.		
	4.	La oferta es pertinente a los planes de desarrollo, es decir tiene correspondencia con alguno de los ejes considerados en el Plan Regional de desarrollo Concertado (PRDC).		
2. Gestión prevé los factores y condiciones mínimos de aseguramiento de la calidad para el desarrollo del proceso formativo.	5.	El currículo o programa de formación expresa o es consecuencia de un proyecto institucional de cambio o innovación.		
	6.	La formación /capacitación se desarrolla en espacios adecuados (óptima infraestructura, equipamiento, mobiliario, señalizaciones) según parámetros de higiene y seguridad ambiental.		
	7.	Equipo docente cuenta con variados recursos metodológicos y didácticos para desarrollar, evaluar y fortalecer competencias, según currículo.		
	8.	Se cuenta con proyectos productivos o centros de práctica, pasantías en condiciones reales de producción.		
3. Establecimiento de vínculos de intercambio y	9.	Tiene vigentes acuerdos, vínculos y/o alianzas con productores de los sectores productivos de interés (vinculados a la demanda).		

colaboración con unidades productivas, redes educativas, empresas de diverso tamaño y en general con las organizaciones de la comunidad.	10.	Practica y promueve diálogo tripartito entre empresarios, gremio de trabajadores y formadores.			
	11.	Ha conformado o promueve redes de colaboración entre Centros o Programas de FTP.			
	12.	Cuenta o se mantiene informada sobre el desarrollo y la evolución previsible de los sectores económicos productivos.			

## ANEXO 2: GUÍA DE TEMAS DEDIÁLOGO Y REFLEXIÓN

### EN CONTEXTO INTERNO: FACTORES Y CONDICIONES INSTITUCIONALES QUE FACILITAN/ LIMITAN/ OBSTACULIZAN

#### Organización institucional para la FTP

- (a) ¿Qué objetivo tiene el programa / proyecto, en general la experiencia de FTP?
- (b) ¿Qué población atiende, por qué? Mencione algunos rasgos característicos.
- (c) ¿Cuáles son las especialidades y grados de la formación que brinda?
- (d) ¿Cuál es el mecanismo que utiliza para determinar la oferta formativa?
- (e) ¿Cuáles son los recursos de los que dispone para dar FTP de calidad? ¿Cuáles son los más relevantes, por qué?
- (f) ¿Cuáles son las principales acciones que desarrolla para organizar e impartir la FTP?

#### Cambios / transformación / innovación de la FTP (nuevo y útil)

- (g) ¿Qué cambio / transformación / innovación a la FTP, plantea su programa / proyecto?
- (h) Explique su Modelo de Formación Técnico Profesional y las claves de éxito.
- (i) Describa brevemente los componentes del modelo de FTP que corresponde a la formación que imparte vuestro programa / proyecto.
- (j) ¿Cómo se elabora, actualiza el currículo de la FTP que ofrece la institución?
- (k) ¿Cuáles son los vínculos, alianzas, sinergia que establece la institución, para qué?

#### Cultura institucional

- (l) ¿Cuál es la visión institucional?
- (m) ¿Cómo se organiza la institución para la toma de decisiones?
- (n) ¿Cuáles son las mayores fortalezas que posee la organización, y los aspectos en que debe mejorar, por qué?
- (o) ¿Cuáles son las micro políticas (a nivel del programa, institución) que rigen el funcionamiento de la FTP?

### EN CONTEXTO EXTERNO: FACTORES Y CONDICIONES DEL ENTORNO QUE FACILITAN / LIMITAN / OBSTACULIZAN

#### Relación con el entorno

- (p) ¿Qué relaciones establece el programa, institución con el entorno, cómo y con qué propósitos?
- (q) ¿En la planificación de acciones institucionales o del programa, toman en cuenta el cumplimiento de algunos compromisos, acuerdos nacionales, internacionales, cuáles y por qué?

#### RESULTADOS

- (r) Enumere algunos logros del 1 al 3, ¿qué logros, por qué?
- (s) ¿A qué atributos, fortalezas, capacidades u otros factores del funcionamiento institucional o del programa atribuye los logros, éxitos alcanzados, por qué?
- (t) Enumere dificultades del 1 al 3, ¿qué dificultades, por qué?
- (u) ¿A qué características, deficiencias, carencias u otros factores del funcionamiento institucional o del programa atribuye las dificultades ocurridas? ¿Por qué?
- (v) ¿Puede mencionar un resultado de efecto y uno de impacto social y económico?

(w) ¿Puede describir brevemente alguna de las lecciones aprendidas vinculadas a la FTP?

### ANEXO 3: FICHA DE VALORACIÓN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FTP

FICHA DE VALORACIÓN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL						
1.DATOS DE IDENTIFICACIÓN						
NOMBRE DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA		ENTIDAD RESPONSABLE		LUGAR DE INTERVENCIÓN		
NOMBRE DEL CURSO O / MÓDULO		DURACIÓN DE LA FORMACIÓN		FECHA DE INICIO Y FIN DE LA EXPERIENCIA		
Curso	Módulo	Horas pedagógicas	Horas cronológicas			
GRUPO META						
Sin requisitos educativos		Con Educación Básica Regular		Con Formación Inicial		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
NIVEL DE LA OFERTA DE FTP			CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN			
Básico	Medio	Superior	Constancia	Certificado	Título	
2. DATOS GENERALES DE GESTIÓN						
TIPO DE GESTIÓN			SECTORES INVOLUCRADOS			
Pública	Privada	Otros	Educación	Trabajo	Producción	Otros
MECANISMO DE COOPERACIÓN			COBERTURA DE ATENCIÓN			
Acuerdo	Alianza	Convenio	Local	Regional	Nacional	
ELEMENTOS INNOVADORES						
Currículo o Programa		Modelo de Formación	Gestión del Programa		Otros	
3. EJE: CONTEXTO INTERNO						
3.1 FACTOR CULTURA Y ORGANIZACIÓN						
	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES	
			SÍ	No		
1	Intencionalidad del Programa de Formación	Las políticas de gestión para la implementación del programa de formación guarda estrecha correspondencia con la necesidad y expectativa social, económica y productiva prevista en los planes de desarrollo local, regional y nacional.				
2		El Programa de formación prescribe capacidades o competencias para el desempeño eficiente en el mundo del trabajo, la inserción laboral y el ejercicio ciudadano.				
3		De la lista de acciones gestionadas, en la mayoría (por encima del 70%) se da prioridad al fortalecimiento o al desarrollo de capacidades de los grupos meta.				

4	Organización y Clima de relaciones	En reuniones establecidas los miembros de la CFP, rinden cuenta de forma transparente, de las principales responsabilidades, tareas y del uso eficiente de los recursos a su cargo.			
5		La CFP implementa medidas probadas para la expresión de liderazgos democráticos, asunción y distribución de responsabilidades, delegación de funciones, y de afrontamiento de la resistencia al cambio.			
6		La CFP aplica mecanismos participativos de diálogo en la toma de decisiones (acuerdos, consensos, concertación) que recogen el interés colectivo.			
7		La CFP aplica medidas para la reflexión de temas controversiales, asuntos de contingencia, y la negociación o resolución de conflictos que contemplen intereses diversos y aun opuestos.			
8		La CFP aplica medidas efectivas a favor de la sana convivencia: la expresión del pluralismo y desacuerdo; la prevención y sanción de la corrupción; el abuso del poder, y ante cualquier forma de maltrato.			
9	Sostenibilidad	La CFP gestiona políticas de mejora entorno al programa de formación sustentadas en las tareas y responsabilidades diferenciadas y complementarias en áreas de desempeño previstas en un plan operativo.			
10		La CFP tiene en marcha mecanismos de sinergia y redes de colaboración dirigidos a la mejora del programa de formación con entidades educativas, de investigación, y de la producción del ámbito local y regional.			
11		El Programa de formación implementa estrategias probadas orientadas al logro de competencias que facilitan la inserción laboral, la prestación de servicios o el desarrollo de emprendimientos laborales en por lo menos el 50% de egresados por año.			
12		La CFP ejecuta una política activa de captación de recursos, desarrollo de proyectos productivos y de manejo financiero que sustenta la implementación del programa de formación.			

13		La comunidad local reconoce la efectividad de la política de gestión del programa de formación que logra la convergencia entre la expectativa social de logro de competencias para el trabajo y las demandas del mundo productivo.			
----	--	--	--	--	--

### 3.2 FACTOR ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE LA OFERTA

	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	No	
14	Oferta Pertinente	La CFP implementa mecanismos permanentes de observación, identificación y análisis de la oferta formativa nueva o emergente.			
15		La CFP aplica medidas de actualización o adecuación de la oferta formativa referidas al desarrollo tecnológico actual con la participación de agentes del mundo de la producción.			
16		Por cada nuevo ciclo, la CFP pone a disposición de la comunidad interesada el programa de formación nuevo o actualizado, contextualizado a la realidad y demanda productiva local y regional.			

17		El programa de formación expresado en sus componentes curricular, organizativos, orientaciones y materiales didácticos, probadamente aseguran el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del mundo del trabajo en los grupos meta.			
18		El formador o la formadora durante el proceso implementa estrategias y ayuda pedagógica apropiadas al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de empleabilidad orientadas a la mejora o innovación tecnológica.			
19		La CFP destina los recursos, medios y soportes educativos (por encima del 70%) consistentes al desarrollo o al fortalecimiento de capacidades para el desempeño competente e inserción en el mundo del trabajo y el ejercicio ciudadano.			
20	Claves de la formación	La CFP aplica los mecanismos de detección de necesidades de capacitación propias del formador o formadora, e implementa el programa de formación y actualización permanente en las áreas pedagógica, tecnológica y de gestión.			

21		La CFP aplica medidas del uso efectivo de actividades formativas orientadas a la formación de competencias para el trabajo ("aprender a hacer bien") basadas en la resolución de problemas: en situación de aprendizaje y en contextos reales de producción.			
22		La CFP aplica medidas de seguimiento y retroalimentación efectivas y oportunas en puntos críticos del programa de formación: adquisición y consolidación de las competencias específicas; proceso de evaluación; metodología del "aprender a hacer bien"; y los recursos didácticos, previstos.			

### 3.3 FACTOR RECURSOS Y SOPORTES DE MEJORA

	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES
			Sí	No	
23	Políticas de mejora	La CFP aplica medidas de promoción a la práctica pedagógica, tecnológica y de gestión innovadora o mejorada (ferias de productos, procesos o servicios) vinculadas a la efectividad del programa de formación.			
24		El programa de formación implementa medidas probadas de uso y mantenimiento óptimos en los espacios e instalaciones (infraestructura, equipos, mobiliario, señalizaciones entre otras), y si fuera el caso de actualización.			
25		La CFP implementa medidas de gestión educativa orientadas a asegurar el desarrollo de la práctica pre-profesional (o pasantías) en condiciones y exigencias reales de producción, afines a las opciones formativas (profesores o instructores, equipos y recursos tecnológicos).			
26		La CFP implementa un conjunto de medidas orientadas a favorecer el desarrollo y bienestar integral del grupo meta, en aspectos de: Tutoría y Desarrollo Personal; Apoyo Académico; Gestión, Apoyo y Seguimiento a Iniciativas Emprendedoras o Inserción Laboral.			
27		La CFP implementa un sistema de evaluación de resultados cuantitativos y cualitativos conformado por un conjunto ad-hoc de indicadores de desempeño en los diversos aspectos del programa de formación.			

## 4. EJE: CONTEXTO EXTERNO

### 4.1 FACTOR COBERTURA DE ATENCIÓN

	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES
			Sí	No	
28	Acceso y Equidad	La CFP implementa e institucionaliza medidas de atención a los grupos meta, en particular las condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso al programa de formación.			
29		El programa de formación prevé estrategias didácticas diferenciadas para atender el desarrollo o fortalecimiento de competencias del grupo meta: una común para asimilar las exigencias mínimas; una sencilla para los que no hubieran alcanzado las mínimas; y una más compleja para los que alcancen las exigencias previstas.			
30		La CFP ejecuta medidas de relación efectivas con instituciones y organizaciones de la sociedad civil (toma de información, difusión, acciones de proyección social, etc.) orientadas a conocer las características sociales, educativas y culturales de los grupos meta (nivel de instrucción, la experiencia o conocimientos previos).			

#### 4.2 FACTOR ARTICULACIÓN OFERTA Y DEMANDA

	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES
			Sí	No	
31	Manejo de Información	La CFP previa consulta especializada, implementa un sistema de registro y organización de información sobre oferta educativa y la demanda laboral de la población que accede y egresados del programa de formación.			
32		La CFP previa consulta especializada, aplica mecanismos sistemáticos de registro y organización de la información de la realidad social, económica y productiva (estudios de oferta, demanda de trabajo, perfiles de competencia, estudios sectoriales, cadenas productivas, entre otros), dirigida al análisis para la toma de decisiones.			

#### 4.3 FACTOR VINCULOS DE COLABORACIÓN

	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SÍ	No	
33	Interacción	La CFP establece mecanismos de comunicación y coordinación efectiva que orienta la integración del programa de formación con las unidades o red productiva local o regional.			

34	estratégica	La CFP establece espacios de interacción sinérgica (intercambio, colaboración y corresponsabilidad) con empresarios, gremio de trabajadores, productores y formadores.			
35		La CFP suscribe compromisos (acuerdos, convenios, alianzas) con organizaciones e instituciones públicas, privadas nacionales e internacionales orientados al mejoramiento del programa de formación.			

#### 4.4 FACTOR EVOLUCIÓN PREVISIBLE Y PROSPECTIVA

	VARIABLE	INDICADORES	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	No	
36	Evolución Previsible y Prospectiva	La CFP previa consulta especializada, aplica medidas de observancia y análisis permanente del comportamiento de los sectores económicos productivos del ámbito regional y nacional, orientadas al conocimiento de la evolución previsible de las opciones formativas demandadas.			
37		La CFP previa consulta especializada, aplica medidas para mantenerse informada sobre los escenarios futuros de los programas de formación.			