

Talentos y habilidades para el Sector Forestal en Uruguay

CETP – BID – HAMK – INEFOP

Justificación

Uruguay enfrenta importantes desafíos para abordar algunas brechas que podrían limitar el crecimiento en el mediano y largo plazo. Es necesario mejorar la relación entre la oferta formativa (educación y capacitación laboral) y la demanda de mano de obra calificada, ya que se evidencian déficits de habilidades y destrezas en la fuerza laboral¹.

En el ámbito de formación para el trabajo, las líneas prioritarias de la Administración son el fortalecimiento institucional del sistema de formación profesional y programa nacional de certificación ocupacional, la vinculación y articulación de la gestión y accionar de las instituciones públicas vinculadas al empleo y formación para el trabajo, y la implementación de la Ley de Empleo Juvenil aprobada en el período anterior.

Por otro lado, el sector agroforestal es de carácter estratégico para el Uruguay, contando con 1.700.000 ha de bosques, de las cuales 950.000 ha están sembradas; empleando a 20.000 personas; y significando el 15% de las exportaciones totales del país por USD 1500M. Las plantaciones y el resto de la cadena productiva se localizan en tres regiones del país: i) en el centro/norte aquellas vinculadas a las industrias de transformación mecánica como aserradero y producción de muebles, planchas y tableros; ii) en el litoral del Río Uruguay aquellas relacionadas con las dos plantas de producción de pasta de celulosa; y iii) en el sureste, las vinculadas a la exportación de chips para producir celulosa en el exterior.

Dar respuesta a las demandas arriba mencionadas requiere de una serie de acciones. En primer lugar el análisis de la oferta formativa del sector agroforestal, esta se puede estructurar en tres fases: (i) fase forestal, que englobaría las actividades básicamente extractivas de la madera; (ii) fase industrial, en la que se realizan las actividades de transformación de la madera en productos intermedios (celulosa o planchas de conglomerado) o productos finales elaborados (muebles) y (iii) fase logística y transporte, que comprende las actividades de transporte y distribución a las plantas de transformación de la materia prima, o a los diferentes mercados, en el caso de bienes ya elaborados. Geográficamente, la oferta formativa se concentra en los departamentos de Paysandú, Rivera, Río Negro, Tacuarembó y Durazno: esta es el área considerada estratégica en relación con la cadena de producción agroforestal².

¹Estrategia del Banco con Uruguay 2016-2020 (GN-2836)

² En adelante, a estos cinco departamentos se les denominará “área de intervención”. Todos los datos e información de esta sección de oferta están obtenidos del documento preliminar de UTU “Proyecto CETP—HAMK—BID

Uno de los desafíos centrales que deberá enfrentar CETP–UTU y la formación profesional en la región con vocación forestal, como es el área de intervención, está estrechamente vinculado con la pertinencia de la oferta formativa, en un doble sentido: (i) cómo responder de manera adecuada, desde un punto de vista de competencias y habilidades, a las necesidades *actuales* de formación del sistema productivo; y (ii) cómo adaptar la actual oferta a las necesidades *futuras* de competencias y habilidades, en especial en un contexto donde se van a producir inversiones de gran envergadura y existe una estrategia de posicionar el área de intervención como un espacio de desarrollo forestal y sus derivados industriales. La respuesta a este desafío de pertinencia puede adoptar diversas fórmulas institucionales y legales (cámaras de comercio e industria, consejos sectoriales, consejos de formación profesional-empresa, etc.), pero en cualquier caso deben ser instancias de diálogo y concertación de intereses entre las instituciones formativas y los sectores empresariales, hoy inexistentes en ámbito de la ETFP.

Objetivo general

Mejorar la relevancia y pertinencia de la Educación Técnico Profesional y Tecnológica, para la expansión y el desarrollo sustentable de la cadena productiva forestal.

Objetivos específicos

1. Fortalecer los programas de nivel II (Enseñanza Media Superior), nivel III (terciario) y Formación Profesional del Consejo de Educación Técnica y Profesional (CETP) relacionados al sector agroforestal.
2. Formar a los docentes en las competencias del SXXI.
3. Dotar a los estudiantes de los saberes y habilidades requeridas para culminar sus ciclos formativos obligatorios, que le permitan a su vez ingresar al mundo del trabajo en las mejores condiciones.

Componentes

Componente 1. Capacitación de docentes y líderes y desarrollo de proyectos piloto.

Este componente incluye: (i) Capacitación y desarrollo profesional para docentes y gestores seleccionados según su participación en las áreas relacionadas con la cadena forestales y las habilidades para capacitar al resto del cuerpo docente y de gestión; y (ii) implementación de proyectos prácticos relacionados con el desarrollo pedagógico y la co-creación del plan estratégico para la mejora de la oferta formativa forestal.

Componente 2: Diseño e Implementación de nuevo currículo y prácticas pedagógicas para la oferta formativa forestal y de formación y desarrollo profesional docente.

Este componente incluye: i) la realización de un estudio detallado de demanda potencial de nuevas ocupaciones y sus correspondientes necesidades de nuevos

perfiles formativos, con el fin de reducir las eventuales brechas de habilidades generadas a partir de las nuevas inversiones y de los cambios en los procesos de producción; (ii) la revisión de los cursos actualmente ofrecidos por CETP—UTU, identificados de forma preliminar, y su adecuación a las ocupaciones/profesiones que presumiblemente se precisarán en el marco de las nuevas inversiones; iii) la consiguiente actualización de los perfiles formativos y redefinición de las mallas curriculares, con la intervención activa de los docentes y líderes capacitados, en el marco de un nuevo modelo de cooperación con el sector productivo (ver componente 3); (iv) el desarrollo de procesos de aprendizaje en el trabajo y cooperación con empresas; proyectos piloto con empresas seleccionadas y pruebas de nuevos modelos; (v) el desarrollo e implementación de un nuevo currículum de capacitación docente para Uruguay, a realizar por un grupo específico de docentes, seleccionados de entre los que fueron capacitados previamente (capacitar a los capacitadores); y (vi) el pilotaje del nuevo currículum de capacitación docente, analizar y evaluar el impacto del proyecto.

Componente 3: Mecanismo de aseguramiento de la pertinencia. Este componente financiará: (i) el diseño y la constitución de una “Mesa Técnica para la formación técnico-profesional en la cadena forestal”, integrada por representantes de las empresas del sector y por representantes de los polos formativos, con la finalidad de promover y liderar la transición a un modelo formativo basado en competencias y habilidades; (ii) la implementación de grupos de trabajo *técnicos*, con la participación de expertos tecnológicos del sector productivo y docentes de los centros formativos del área de intervención, en la elaboración de normas de competencia y perfiles formativos de la cadena productiva³ y (iii) el establecimiento dentro de CETP-UTU de una unidad organizacional, como mecanismo de inteligencia, con el fin de identificar las implicaciones, en términos formativos (cursos, aspectos pedagógicos, necesidades tecnológicas, etc.) de los cambios en los procesos productivos y en las ocupaciones.

Duración del proyecto: Tres años.

Resultados esperados

Año 1:

1. Plan estratégico y cronograma de implementación.

³La cadena productiva forestal sería una experiencia piloto de acciones conjuntas sector productivo-centros de formación técnico-profesionales para la construcción de un modelo de competencias.

2. Docentes formados en competencias pedagógicas que les permitan evaluar, diseñar e implementar diseños curriculares basados en competencias, en particular en las áreas vinculadas a la cadena forestal.
3. Gestores formados en competencias pedagógicas y liderazgo, que les permitan diseñar un plan estratégicamente para concretar los cambios en los diseños curriculares de las áreas vinculadas a la cadena forestal.
4. Revisión de los cursos ofrecidos por el CETP en las áreas vinculadas a la cadena forestal.
5. Estimación de la demanda potencial de ocupaciones y perfiles ocupacionales de la cadena forestal para los próximos 10 años.
6. Propuesta de creación de una mesa técnica que involucre a todos los actores de la cadena forestal.

Año 2:

1. Propuesta de actualización de los perfiles formativos y redefinición de mallas curriculares elaboradas por los docentes y gestores que participaron de la formación durante el año 1.
2. Propuesta de construcción de un sistema de inteligencia de mercado, repotenciando el Observatorio de Educación y Trabajo.

Año 3:

1. Piloto de nuevo diseño curricular.
2. Evaluación de resultados.
3. Creación de nuevo mecanismo de apertura y cierre de cursos de Nivel II y Nivel III.
4. Creación de un nuevo diseño para la formación en las áreas relacionadas con la cadena forestal.
5. Creación de mecanismo de aseguramiento de la pertinencia de los cursos asociados a la cadena forestal.
6. Creación o asignación de una unidad organizacional existente en el CETP para el aseguramiento de la calidad y la pertinencia de los cursos de la cadena forestal.

Equipos de trabajo

El proyecto contará con tres equipos de trabajo que deberán trabajar articuladamente: Equipo de Coordinación General, Equipo de Docentes, Equipo de Gestores.

Coordinación general

El equipo de coordinación general tendrá a su cargo la responsabilidad de generar las condiciones para que el proyecto se diseñe, implemente y desarrolle en su totalidad.

Tareas a realizar

- Articulación los actores involucrados al proyecto tanto externos como internos.
- Elaboración de documentos
- Participar de los procesos de selección.
- Acompañamiento de docentes y gestores

Docentes

Los docentes tendrán la responsabilidad de participar de las propuestas de formación, realizar el análisis, conjuntamente con el resto de los equipos, de las currículas existentes. Elaborar una propuesta curricular a partir de lo aprendido y analizado. Proponer un formato de formación para otros docentes. Formar a otros docentes.

- Participar de las instancias de formación.
- Disponibilidad para viajar.
- Permanecer vinculado al proyecto.
- Planificar, coordinar y desarrollar acciones para:
 - la revisión de los cursos ofrecidos por el CETP en las áreas vinculadas a la cadena
 - estudio de demanda potencial de nuevas ocupaciones y sus correspondientes necesidades de perfiles formativos.
 - Actualización de los perfiles formativos y redefinición de las mallas curriculares.
 - Desarrollo de procesos de aprendizaje en el trabajo y cooperación con empresas
 - Proyectos piloto con empresas seleccionadas y pruebas de nuevos modelos.
 - Desarrollo e implementación de un nuevo formato de formación permanente de docentes.
 - Plan piloto de nuevo currículo de formación docente.
 - Analizar y evaluar el impacto del proyecto.
- Participar en la formación de los recursos humanos asociados a los proyectos en temáticas de su especialidad.
- Carga horaria: 8 horas.

Gestores

Los gestores que participen del proyecto, tendrán la responsabilidad de participar de las propuestas de formación, realizar, conjuntamente con el resto de los equipos, el

análisis de las currículas existentes. Elaborar una propuesta curricular a partir de lo aprendido y analizado. Proponer un formato de formación para otros gestores, participar de la formación.

- Participar de las instancias de formación
- Disponibilidad para viajar.
- Permanecer vinculado al proyecto.
- Planificar, coordinar y desarrollar acciones para:
 - la revisión de los cursos ofrecidos por el CETP en las áreas vinculadas a la cadena
 - estudio de demanda potencial de nuevas ocupaciones y sus correspondientes necesidades de perfiles formativos.
 - Actualización de los perfiles formativos y redefinición de las mallas curriculares.
 - Desarrollo de procesos de aprendizaje en el trabajo y cooperación con empresas
 - Proyectos piloto con empresas seleccionadas y pruebas de nuevos modelos.
 - Desarrollo e implementación de un nuevo formato de formación permanente de docentes.
 - Plan piloto de nuevo currículo de formación docente.
 - Analizar y evaluar el impacto del proyecto.
- Participar en la formación de los recursos humanos asociados a los proyectos en temáticas de su especialidad.
- Carga horaria: 8 horas semanales.