



# La formación para el trabajo con Fe y Alegría cambia vidas



Fe y Alegría es un Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social presente en 23 países de América Latina, Europa y África que, insertado en medios populares y marginados, defiende la educación como medio transformador de la realidad y promueve el desarrollo de mujeres y hombres impulsando la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores.



Adela Colque Fuentes



Federación Internacional de Fe y Alegría –  
Formación para el trabajo  
[a.colque@formacionparaeltrabajo.org](mailto:a.colque@formacionparaeltrabajo.org)



Juan Carlos Ávalos Lino



Federación Internacional de Fe y Alegría –  
Formación para el trabajo  
[jc.avalos@formacionparaeltrabajo.org](mailto:jc.avalos@formacionparaeltrabajo.org)



Fe y Alegría desde hace 5 años viene implementando el “Plan de Prioridades Federativas”, con 17 iniciativas en curso de la cual la número 8 se denomina “Formación para el trabajo”. El accionar de esta iniciativa es la que profundizaremos en este artículo.

Educación Técnica, Formación para el trabajo y Formación profesional son términos para denominar a esta formación no universitaria.

### La formación para el trabajo que buscamos

Fe y Alegría persigue compatibilizar dos objetivos: “ofrecer al estudiantado las competencias para asumir los retos laborales de nuestro tiempo, a la vez que se promueve una educación liberadora” (Ideario internacional de Fe y Alegría, 1985), que permita a la persona ser protagonista de su propio desarrollo, que se empodere y participe en los cambios sociales y ayude a construir un nuevo modelo de desarrollo más solidario, sostenible e incluyente.

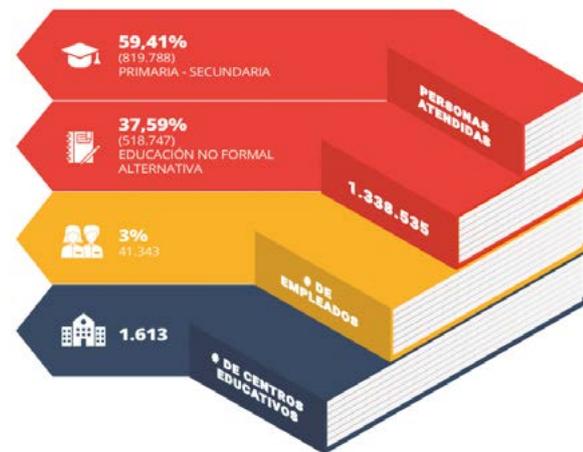
Estos objetivos deben ser trabajados desde un ideario que apueste por:

1. Una educación de calidad. Hoy en día está extendido el convencimiento de que la calidad es parte inherente del derecho a la educación. Por ello, la formación para el trabajo debe velar también por ofrecer calidad, empezando por situar al individuo en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, y generar capacidades y, sobre todo, competencias. “Transmitir conocimientos descontextualizados o abstractos ya no debe ser la base de la educación” (XXX Congreso Internacional de Fe y Alegría, Quito, Ecuador, 1999)
2. Una educación integral. La formación para el trabajo tiene un papel clave en la lucha por la igualdad de oportunidades y en la participación en el desarrollo económico y social, siempre y cuando esta formación se dirija no solo a formar para afrontar un puesto de trabajo, sino a preparar a la persona para desenvolverse en un mundo en

constante cambio y transformación. Se trata de ofrecer una educación que ayude a superar barreras.

3. Una educación para el trabajo para toda la vida. “En nuestra sociedad contemporánea, ya no es posible pensar en una formación técnica que se limite a formar a una persona para un empleo inmediato. Más bien, de lo que se trata es de poner las bases para hacer posible un aprendizaje permanente, es decir, establecer los cimientos sobre los que edificar un proceso educativo que durará toda la vida” (Jaime Benjumea. Federación Internacional de Fe y Alegría, Bogotá, Colombia, 2010). Ya no se trata

De la cobertura global de personas que atiende Fe y Alegría anualmente, más de medio millón se benefician de las propuestas de Formación para el trabajo



Argentina	6.418	España	4.681	Paraguay	11.795
Bolivia	384.802	Guatemala	31.688	Perú	132.799
Brasil	9.812	Haití	4.940	R. del Congo	10.885
Chad	12.012	Honduras	10.165	República Dominicana	103.267
Chile	3.969	Italia	139	Uruguay	2.033
Colombia	154.444	Madagascar	4.750	Venezuela	341.196
Ecuador	30.402	Nicaragua	55.578		
El Salvador	20.335	Panamá	2.425		



La tecnología Raspberry Pi permite instalar la aplicación Moodlebox como LMS para el montaje de los cursos de formación en competencias laborales. Una vez configurado e instalado, el estudiantado de estos centros de formación aislados, pueden acceder al aula virtual desde cualquier dispositivo móvil

de brindar ciclos formativos pensados para desarrollar una habilidad concreta, sino que debe ser una educación más amplia que permita ir adaptándose a las circunstancias de la persona.

### Necesidades a las que damos respuesta

La formación para el trabajo de Fe y Alegría se centra en dar respuesta a las necesidades de:

#### Jóvenes en riesgo de exclusión

La problemática central que viven los jóvenes de sectores populares de la región está caracterizada por una inserción laboral escasa y precaria, pues muchos de los que acceden al mercado laboral lo hacen sin tener una formación de calidad debido a causas como:

- La formación técnica no se valora como opción y no se visibilizan los beneficios que conlleva en estos contextos.
- Los contextos en los que viven, con pocos recursos económicos y altas tasas de violencia.

#### Población adulta con dificultades específicas

Población adulta con dificultades específicas a la hora de acceder a una educación y a un empleo digno, como son:

- Las mujeres, que sufren las consecuencias de la desigualdad de género, adoptando roles específicos que las apartan de la educación y del empleo formal, y sufren en mayor proporción los síntomas de la pobreza.
- Personas de bajos recursos, analfabetas o con una deserción temprana en

la escuela, que se han visto abocadas a distanciarse de la educación ante necesidades económicas fuertes en sus familias.

- Las personas que viven en zonas rurales y suburbanas marginales, donde existe un mayor nivel de pobreza y mayores dificultades para acceder a la escuela.

La propuesta de Educación técnica de Fe y Alegría intenta abordar estas realidades mediante módulos flexibles y adaptados, para alcanzar una formación para el trabajo solidaria y productiva que busque la promoción social y el empoderamiento de las personas.

### Características de la formación

Para hacer frente a las necesidades de la población en contextos tan variados, Fe y Alegría propone una formación para el trabajo centrada en dos enfoques complementarios fundamentales:

**Enfoque integral:** Fe y Alegría apuesta por una formación que desarrolle competencias generales y polivalentes que permitan al estudiantado desenvolverse y desarrollarse como personas y convertirse en sujetos activos críticos y con capacidad de transformación de su entorno.

**Enfoque por competencias:** la formación debe estar centrada en enseñar a aplicar de forma práctica los conocimientos y habilidades que posee, es decir, a desempeñar la función laboral para la cual ha sido formado.

El desafío requiere combinar los elementos pedagógicos, los elementos técnicos y la práctica en el aula, donde las actividades educativas se aproximen lo máximo posible a situaciones concretas de la vida laboral y social. Además, al trabajar con población vulnerable se deben promover:

- Unas competencias que permitan a la persona plantearse retos de superación adecuados a sus posibilidades.
- El interés y la participación del alumnado, adaptando las enseñanzas a su realidad presente y futura.



- Unas habilidades que estimulen la competitividad solidaria: la capacidad de la persona para enfrentarse con éxito a nuevos aprendizajes, situaciones o problemas debe ir ligada con la capacidad de proyectar dichas competencias hacia un beneficio social (transformación comunitaria).
- La responsabilidad personal y social, analizando previamente las consecuencias de los propios y respondiendo por los efectos una vez que se ha actuado.

### Modalidades de la formación

Las propuestas formativas que se ofertan para los 4 grandes sectores laborales que atienden los centros de formación (agropecuaria, industrial, comercial y servicios) se organizan en función del perfil del alumnado al que se dirige, teniendo tres grandes grupos de modalidades:

#### Educación técnica no formal

Se trata de cursos flexibles, de corta duración (oscilan entre un mes y un año de duración) y no pertenecientes al sistema regular de los países, que buscan desarrollar habilidades para el acceso al trabajo y la capacitación de mano de obra cualificada y auxiliares técnicos.

Van dirigidos a un perfil de población heterogéneo, con un rango amplio de edad, sin formación previa y con circunstancias diversas, que necesitan unas competencias básicas y formación ocupacional que los ayude a acceder a un empleo.

Suelen ser:

- Personas adultas que han sido excluidos del sistema formal de educación (por sus circunstancias económicas, sociales, etc.).
- Población de zonas rurales, con dificultad para acceder a recursos educativos.

Los cursos suelen ofrecerse en centros dedicados exclusivamente a ello, llamados para diferente forma en cada país, por ejemplo, tenemos:

- Centros Educativos de Capacitación Laboral (CECAL) en Venezuela y Ecuador;



- Centros de Educación No Formal en El Salvador;
- Centros de Educación Alternativa (CEA) en Bolivia;
- Centros de Educación Técnica Productiva en Perú.

#### Educación técnica en la Secundaria o Bachillerato

Se trata de una formación impartida durante los años de la educación secundaria o en el Bachillerato (con orientación técnica). Así, los y las estudiantes desarrollan en paralelo una formación técnica que les permite, además de poder acceder a estudios superiores, acceder al mundo laboral con la base de un oficio y competencias laborales generales. Las edades suelen estar en torno a los 18 años.

La temática del componente técnico varía dependiendo de la zona donde se dé la formación, puede ir desde capacitación en informática, hasta carpintería o formación agrícola entre otras.

#### Educación técnica superior

Son formaciones regladas más especializadas dirigidas a personas que cuentan con el título de bachillerato. El estudiantado cursa una formación de dos años, tras la que obtiene el título de técnico medio, o de tres años, obteniendo el



de técnico superior. La formación se imparte en centros exclusivos de formación técnica, llamados de diferente manera en cada país: institutos superiores, institutos universitarios, institutos de desarrollo humano, etc.

### Propuestas de la iniciativa de formación para el trabajo

Durante los últimos 8 años, la iniciativa de formación para el trabajo ha desarrollado diferentes propuestas de formación complementaria, que han permitido al estudiantado contar con mayores herramientas y mejores oportunidades para mejorar su calidad de vida.

En estos años, se han implementado propuestas que permiten mejorar la empleabilidad de los y las estudiantes, con el propósito de que vivan su primera experiencia laboral y con ello puedan tener vinculación directa con el mundo empresarial.

En la siguiente imagen podemos ver, los cinco pasos que se ha promovido para lograr la experiencia laboral del estudiantado:

La ruta estratégica para dinamizar la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral



**Tradicionalmente hemos asociado el acceso y la permanencia en un puesto de trabajo a las capacidades y habilidades específicas de ese puesto. Pero para encontrar, conservar, progresar o cambiar de trabajo de manera rápida y en condiciones favorables... ¿Será suficiente únicamente con destrezas técnicas?**

**Entendemos la empleabilidad como la capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, conservar el que tiene, progresar en la empresa o cambiar a uno mejor, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Implica estar lo mejor preparados posibles para adaptarse a la evolución tecnológica y las condiciones del mercado laboral, obtener el máximo beneficio y potencial de las actitudes personales, relaciones interpersonales y la formación académica obtenida.**

En este sentido, la formación para el trabajo debe preparar personas con actitudes, conocimientos y capacidades intelectuales para lidiar con cambios aceleradamente rápidos, así como con habilidades prácticas que les permitan adaptarse con facilidad a situaciones y circunstancias cambiantes; que faculte a las personas, posteriormente, a moverse horizontal y verticalmente dentro de las organizaciones, con despliegue creativo e innovador.

### Formar en competencias es formar para la mejora de la empleabilidad

Los cursos de formación en competencias que se han desarrollado para promover la mejora de la empleabilidad son:

Competencias Laborales Básicas:

Competencias fundamentales sobre las cuales se cimientan el resto de las competencias, tales como: comunicación oral, escrita, Razonamiento matemático, Autoconfianza, Autocontrol, Ser digital y Cumplimiento de normas y tareas.



## ¿Cómo entendemos las “competencias”?

Como las capacidades que poseen las personas para saber hacer, y saber actuar entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo, dónde, cuándo y por qué se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los contextos a favor del bienestar humano.



## ¿Qué implica este enfoque para los centros de formación?

Implica preparar personas:

- Con actitudes, conocimientos y capacidades intelectuales para lidiar con cambios aceleradamente rápidos, así como con habilidades prácticas que les permitan adaptarse con facilidad a situaciones y circunstancias cambiantes.
- Con una sólida formación de base, que integre “saber, saber-hacer y hacer”, mediante la conjugación de lo teórico y lo práctico; lo humanístico y lo técnico-profesional.
- Con capacidad para plantear y resolver problemas apropiadamente; pensar críticamente; expresar sus ideas en forma clara; trabajar y aprender de manera autónoma; comprometerse en actividades colaborativas.

Competencias Laborales Transversales:

Conocidas también como competencias laborales generales. Son aquellas que siendo independientes a un puesto de trabajo específico, son necesarias para el desarrollo de cualquier actividad laboral. Allí tenemos: Flexibilidad, Capacidad de relación, Orientación a la clientela, Tolerancia a la frustración, Iniciativa y toma de decisiones, Orientación al logro, Creatividad e innovación, Interés por aprender, Trabajo en equipo, Calidad del trabajo, Organización propia, Análisis y resolución de problemas, Gestión de personas y Negociación.

Competencias de Acceso al Trabajo:

Que habilitan para la búsqueda activa de un empleo o en las acciones iniciales para abrir un negocio propio. Tenemos: Competencias laborales generales para el empleo y el emprendimiento, Preparándome para conseguir empleo y Buscando empleo.

Competencias Laborales Específicas:

Son aquellas que están directamente relacionadas con un puesto de trabajo o actividad laboral. La familia de cursos incluye: Captación y fidelización de clientes, Gestión logística de almacenes, Gestión logística de stock, Gestión de prevención de riesgos laborales, Manejo de caja, Gestión de créditos, Gestión in-

tegral de ventas, Comunicaciones en la industria del Call Center, Microemprendimientos, Emprendimiento e innovación con propósito, Comunicaciones, Microfinanzas, Programador Open Source, Ejecutivo de Ventas, Auxiliar de Logística, Gestión de Riego en el Área Agrícola, Salud y Seguridad Agropecuaria, Métodos para la Elaboración de Abonos Orgánicos y Agroecología Básica.

Conocimientos Técnicos Digitales:

Habilitan a los estudiantes para el aprendizaje en y desde entornos digitales. Contamos con los siguientes: Mundo digital, Tu compañero, el smartphone, ¡Exprésate!, La necesidad de estar conectado@, Navega por la red de forma segura, Encuentra lo que buscas, Apúntate a las Redes Sociales, Qué sitios te interesan y por qué, Crea tus propios documentos, El mayor escaparate del mundo, Tu nueva agenda, Adiós al papeleo, La Nube y Comparte documentos online.

Importante: Los cursos que forman parte de las Competencias Laborales Básicas, transversales y los Conocimientos Técnicos Digitales, fueron creados por Fundación Accenture ( <https://www.accenture.com/es-es/about/company/fundacion> ) y puestos a disposición de la Federación internacional de Fe y Alegría como parte de un convenio de colaboración interinstitucional.



Entendemos el emprendimiento (*start-up*) con propósito, como aquel que opera bajo altos estándares éticos, sociales, ambientales y de transparencia, y que utiliza el poder del mercado para dar soluciones concretas a problemas sociales y ambientales considerando no solo los intereses financieros, sino también otros intereses y de largo plazo tales como los de empleados, proveedores y clientes, la comunidad a la que pertenecen y el medio ambiente. Son emprendimientos que buscan la escalabilidad y la sostenibilidad en armonía con su ecosistema, buscando inspirar y aportar a la búsqueda del bienestar colectivo.

Además de la formación emprendedora, en cuatro países de Centroamérica y tres de Sudamérica se realizaron concursos de emprendimiento que brindaron a los y las participantes la posibilidad de acceder a un capital semilla y acompañamiento durante 3 meses.

Además de dinamizar la formación en competencias laborales para la mejora de la empleabilidad, también impulsamos el acceso al mundo laboral y productivo, a través de la inserción laboral al empleo, el autoempleo y el emprendimiento. De hecho, en cuanto al autoempleo y emprendimiento, desde 2018 estamos impulsando el curso Emprendimiento e innovación con propósito, que incorpora contenidos y actividades basadas en metodologías y herramientas ágiles, tales como Design Thinking, Lean Startup, Canvas y Desarrollo de clientes entre otras.

En búsqueda activa de alternativas tecnológicas para acortar la brecha digital

Desde finales de 2018 venimos explorando alternativas tecnológicas para acortar la brecha digital, con la finalidad de motivar el uso de las tecnologías de información y comunicación en centros de formación para el trabajo con poca o ninguna conectividad. Indudablemente, en nuestro marco de intervención formativa, la tecnología plantea desafíos, pero sigue siendo vital para la entrega de cursos y para asegurar la conexión con el mercado laboral actual.

De ahí que, además de diseñar, crear y promover cursos para desplegarlos en modalidad offline (en aula presencial) y online (aula virtual Siet Mundo Laboral <https://feyalegria-lms.cclearning.accenture.com>) hemos realizado pilotajes exitosos usando tecnología Raspberry Pi para montar aulas virtuales en local sin conexión a internet. Esto nos está permitiendo brindar la experiencia de la educación virtual en zonas geográficas de difícil acceso y baja conectividad •

## PARA SABER MÁS

ALMANSA, R., Y RODRÍGUEZ, B. (2015). *Formación para el trabajo: Multiplicando oportunidades*. Madrid: Entreculturas. Recuperado de <https://www.entreculturas.org/sites/default/files/formacion-para-el-trabajo.pdf>

BRUNI CELLI, J. F., AGUIRRE LEDEZMA, N., MURILLO TORRECILLA, F. J., DÍAZ DÍAZ, H., FERNÁNDEZ LUDEÑA, A., y BARRIOS YASELLI, M. (2008). *Una mejor educación para una mejor sociedad*. Madrid: Federación Internacional de Fe y Alegría. Recuperado de [https://www.entreculturas.org/files/documentos/estudios\\_e\\_informes/mibro\\_experto%28BAJA%29.pdf?download](https://www.entreculturas.org/files/documentos/estudios_e_informes/mibro_experto%28BAJA%29.pdf?download)

VELASCO, J. (COORD.) (2011). *Formación Laboral: ¿Cómo hacerlo a distancia?* Santa Cruz de la Sierra: Federación Internacional de Fe y Alegría. Recuperado de [http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0858/5\\_FyA\\_FOR.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0858/5_FyA_FOR.pdf)

## HEMOS HABLADO DE

**Formación para el trabajo; empleabilidad; inserción laboral; competencias laborales; emprendimiento.**

Este artículo fue solicitado por PADRES Y MAESTROS en septiembre de 2020, revisado y aceptado en febrero de 2021.