

## **Formación Profesional y Formación en el Empleo: Impacto y medidas operativas para el fomento de la calidad.**

### **Informe 1º. Reunión Técnica**

Buenos Aires, 21 al 23 de julio de 2010

## **INTRODUCCIÓN**

1. En la 39ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (Brasilia, octubre 2009), las instituciones miembros consideraron prioritario mejorar y divulgar metodologías de evaluación del impacto de la formación, tener criterios comunes para realizar análisis comparados y compartir las mejores prácticas. Asimismo, los objetivos del Pacto Mundial para el Empleo hacen necesario comprobar el impacto de las acciones de desarrollo de las competencias laborales.
2. La Conferencia Internacional del Trabajo solicitó a la Oficina utilizar de la mejor manera sus recursos humanos y financieros, la coordinación de todos sus medios de acción, la promoción de la comprensión y el intercambio de conocimientos, el establecimiento de alianzas y fomento de la cooperación horizontal; ellas son las premisas que orientan la gestión de OIT/Cinterfor.
3. En este marco, OIT/Cinterfor, con el patrocinio del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, convocó a sus instituciones miembros de América Latina, el Caribe y España, a iniciar este proceso. Participaron también seis representantes de organizaciones de trabajadores y seis de empleadores de los respectivos grupos del Consejo de Administración. (Anexo 1 – lista de participantes).

## **ACTO INAUGURAL**

4. La Directora de OIT/Cinterfor, Martha Pacheco, dio la bienvenida y agradeció la presencia de todos los participantes. Hizo mención a la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa y al Pacto Mundial para el Empleo que enmarcan el objetivo de trabajo decente y productivo y a la formación para el trabajo como una respuesta fundamental para lograrlo. Igualmente, al reconocimiento que la OIT confiere a la red que integran las instituciones de formación profesional coordinada por OIT/Cinterfor.
5. Enrique Deibe, Secretario de Formación Profesional y Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina) destacó el papel contemporáneo de la formación profesional y la decisión gubernamental de poner en marcha un modelo de inclusión que atienda la diversidad haciendo de la formación profesional un instrumento clave en la política de empleo.

Con base en la experiencia acumulada, se están sentando las bases para un sistema de formación continua y la conformación de un marco normativo que permitan el ingreso y la validación entre niveles.

6. Alberto Echavarría (ANDI Colombia), representante del grupo empleador del Consejo de Administración de la OIT, se refirió a la formación profesional como un instrumento clave para el desarrollo y para superar dificultades como la reciente crisis financiera; la formación facilita el acceso al empleo y debe adaptarse permanentemente a la innovación, al desarrollo tecnológico y a la organización del trabajo; debe incorporar mecanismos de diálogo social como las mesas sectoriales que facilitan la detección de necesidades de formación y la elaboración de normas de competencia laboral y programas de formación.

7. Gustavo Gándara (UOCRA Argentina), representante del grupo trabajador del Consejo de Administración de la OIT, señaló la importancia del diálogo social como mecanismo indispensable en cualquier sistema de formación profesional; la institucionalidad que asegure calidad y pertinencia a la formación y garantice la participación de los actores; el involucramiento de las organizaciones sindicales en los procesos de gestión de la formación y destacó el trabajo conjunto que UOCRA hace con el MTESS de Argentina; el financiamiento necesario para dar viabilidad a las acciones; y, el valor holístico de la formación que cubre tanto las necesidades del puesto de trabajo como las aptitudes y valores.

A continuación, se desarrollaron las sesiones de trabajo, plenarias y en grupos, tal como previsto en la agenda (Anexo 2).

## **CONCLUSIONES DE LAS PRESENTACIONES Y DEBATES:**

8. Las conclusiones a que arribaron los participantes de la reunión, se centraron en los siguientes puntos:

- a. La indiscutible relación entre la formación profesional, el empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, así como la necesidad de que las competencias desarrolladas en la formación sean acordes a las demandas del sector productivo.
- b. El hecho que los programas de formación conduzcan a un objetivo asociado con la mejora del bienestar y que éste debe ser conocido y valorado, hace evidente la necesidad de evaluar el impacto de la formación. Ello a su vez es condición para la mejora de la calidad de la formación y supone evaluar, tanto las acciones formativas, como los diferentes programas y políticas del país.

- c. La constatación de la heterogeneidad de los programas presentados y el alcance de las experiencias de evaluación analizadas en los respectivos programas e instituciones.
  - d. El carácter de integralidad de la formación profesional y el hecho que tenga objetivos holísticos hacen necesarias evaluaciones integrales y también del impacto.
  - e. No parece posible contar con un modelo único para evaluar el impacto de todas las intervenciones en todas las instituciones, en la medida que el diseño de las metodologías a aplicar estará directamente relacionado con los objetivos y con el contexto.
  - f. La importancia de contar con un sistema de indicadores básicos que faciliten la comparabilidad del impacto de la formación en diferentes ámbitos y con distintos alcances.
9. A través de actividades grupales se abordaron un conjunto de temas que se expusieron y debatieron en plenaria, cuya síntesis se presenta a continuación.
- I. *¿Qué evaluar?*
    - a. Resultados: desempeño en el trabajo.
    - b. Empleabilidad: a través de indicadores que apunten a la mejora en las condiciones de trabajo, inserción laboral, movilidad interna y externa, aprendizaje para continuar aprendiendo (mejora continua, aprender a aprender), enfrentar los cambios de escenarios: cambios tecnológicos, anticipación, e innovación.
    - c. Para evaluar es necesario considerar sistémicamente los diferentes niveles: Satisfacción, aprendizaje, transferencia, aplicabilidad, impacto/roi.
  - II. *¿Por qué evaluar?* Porque es necesario:
    - a. Verificar el cumplimiento de los objetivos.
    - b. Mejorar los resultados obtenidos.
    - c. Intervenir en diferentes niveles y tomar decisiones sobre qué cambiar y cómo.
  - III. *¿Cómo evaluar?*
    - a. Adoptar un enfoque integral de las políticas públicas: no restringirse a un solo programa sino relacionarlo con las políticas públicas del país, teniendo en cuenta el contexto y la coyuntura. Necesidad de una mirada holística.

- b. Considerar la evaluación como un proceso y no como un momento aislado. Periodicidad y seguimiento de los efectos de las políticas; comparar a lo largo del tiempo.
- c. Diseño y conducción de la evaluación. Es necesario definir previamente cómo se lleva a cabo la evaluación y cuáles serán sus objetivos (¿Qué hacer con los resultados?, ¿Qué tratamos de descubrir y para qué?). Se necesita información de base y esto implica determinar, al inicio, los indicadores en forma plural, con un enfoque tripartito para no sesgar los resultados. Identificar indicadores que permitan interrelacionar la calidad de la formación, la pertinencia, la empleabilidad. Es importante medir sostenibilidad/ movilidad.
- d. Analizar la viabilidad de los métodos para recabar información. Entre ellos se encuentran los métodos experimentales y los cuasi experimentales que requieren definir grupos objetivo y grupos de control.
- e. Considerar la validez de los resultados, así como de la información de que se dispone frente a la información que se necesita para alcanzar los objetivos.
- f. Tener presente la diversidad de los posibles diseños, según las características de la investigación a realizar.

#### IV. *¿Qué restricciones y desafíos enfrenta la evaluación?*

- a. Costo del proceso de evaluación que puede ser restrictivo para las instituciones. Depende del método elegido (encuestas, grupos focales).
- b. Dificultades en el manejo de la información:
  - Análisis: Manejo técnico y dificultades con la interpretación del proceso.
  - Disponibilidad de información de contexto.
  - ¿Qué hacer con toda la información que se recibe? ¿Qué tipo de información se recoge? ¿Cualitativa o cuantitativa? ¿Qué no registrar?
- c. Identificar quiénes diseñarán e implementarán el proceso de evaluación.
- d. Identificar los indicadores para la evaluación de impacto.
- e. La cultura de la evaluación y cómo ella se entiende, que debe ser considerada más como formación que como juicio de valor.
- f. Diversidad de sectores y actividades productivas que requieren soluciones diferentes.

#### V. *¿Para qué evaluar?*

- a. Conocimiento de los resultados de los programas, a quiénes y cómo beneficiaron.
- b. Mostrar la eficiencia en el manejo de los fondos públicos. La formación es una inversión y debe evaluarse como tal.
- c. Conocer el retorno de las inversiones en formación.

- d. Imagen y transparencia institucional.
- e. Tomar decisiones de cambio, supresión, mejora, nuevos programas.
- f. Obtener información valiosa que permita el diseño de nuevos programas.

## PROCESO A SEGUIR:

10. Las sugerencias para dar continuidad al proceso iniciado en esta reunión fueron las siguientes:

- a. El periodo de tres meses no es suficiente para elaborar una buena herramienta de orientación o guía para la toma de decisiones en materia de evaluación de impacto.
- b. Se sugiere consagrar este período a ampliar la información y el análisis de buenas prácticas que se ponga a disposición en el EVC y, paralelamente, desarrollar un proceso de reflexión e intercambio en la comunidad virtual.
- c. OIT/Cinterfor elaborará una pauta para la sistematización de buenas prácticas que incluya algunos elementos clave a identificar en las mismas tales como: cultura de evaluación, participación y diálogo social, sistemas de información sobre seguimiento de egresados y su relación con la evaluación de impacto, factibilidad de los indicadores, etc.
- d. Se abrirán foros en el EVC abordando un conjunto de temas identificados por los grupos. Entre ellos:
  - Conceptualización sobre la evaluación de impacto. ¿Qué es y qué no es evaluación de impacto?
  - ¿Cómo evaluar?: Metodologías y tipos de programas. ¿cómo identificar qué metodología es la más adecuada?
  - Indicadores de evaluación. ¿Cómo se construyen? ¿Qué describen? ¿Qué se requiere para un buen indicador?
  - Conceptos técnicos ¿Qué se requiere y qué no para una buena evaluación? Los grupos de control y las líneas de base. ¿Cuándo realmente aplicarlas?
  - Participación de los actores. ¿En qué etapas? ¿Cómo lograrla?
  - ¿Para qué evaluar? Motivación y resultados de la evaluación de impacto. Decisiones y recomendaciones de la evaluación.
  - Restricciones en la evaluación: ¿Cómo hacer una evaluación para el campo de la formación profesional? Recomendaciones para el manejo de los costos, el tiempo, la información.
- e. El EVC se mantendrá activo para llegar a la reunión de Madrid con resultados que permitan una segunda actividad grupal concentrada en el contenido de la Guía.

## ACTO DE CLAUSURA

El representante del grupo empleador del Consejo de Administración de la OIT, Dagoberto Lima Godoy (CNI Brasil), mostró su satisfacción por la variedad de experiencias compartidas durante el evento, lo que demuestra la importancia crucial de la gestión del conocimiento como herramienta en los tiempos que corren y pone en evidencia el valor estratégico de OIT/Cinterfor. Mencionó la fuerte conciencia del grupo empleador sobre la importancia de la formación profesional como elemento clave en la recuperación de la crisis y como ésta ha sido tomada en cuenta en foros internacionales como el G20. Destacó el importante papel de OIT/Cinterfor que debe continuar insistiendo en la ampliación de la red y relacionamiento con otras, a fin de generar y diseminar más conocimiento. Destacó la importancia que la Conferencia Internacional del Trabajo asigna a la formación profesional y que se evidencia, entre otros instrumentos de política global, en la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo.

Julio Roberto Gómez (CGT Colombia), representante del grupo trabajador del Consejo de Administración de la OIT, resaltó el valor del tripartismo en el accionar de OIT, única agencia del Sistema de Naciones Unidas en cuyos órganos de deliberación, decisión y administración participan gobiernos, empleadores y trabajadores. Señaló el rol clave de OIT/Cinterfor en la gestión del conocimiento en la formación profesional y la importancia del trabajo en red que involucra a los actores sociales, muestra clara del tripartismo de la OIT. Enfatizó que el rol de OIT/Cinterfor está más vigente que nunca. Se refirió a cinco ejes prioritarios de trabajo de la OIT: la estrategia de la lucha contra la pobreza, la dimensión social de la globalización, los programas de trabajo decente por país, la campaña de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT y el Pacto Mundial para el Empleo.

El Ministro del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina Carlos Tomada, manifestó su satisfacción por la celebración de esta reunión en su país, que coincide con el esfuerzo de institucionalización de una política de formación que ya ha atendido a un millón de personas. Reconoció la importancia de OIT/Cinterfor como aglutinador de una red de instituciones y como gestor del conocimiento, así como su contribución para colocar a la formación profesional como un tema prioritario para los actores sociales y los gobiernos. Invitó a los asistentes a continuar trabajando en favor de una acción inclusiva de la formación para hacer realidad el trabajo decente y productivo, objetivo que el Ministerio a su cargo comparte plenamente. Felicitó a los participantes por su presencia y compromiso, así como por aportar una gran diversidad de experiencias y la calidad de las discusiones llevadas a cabo.