

Debate 3

9 palabras/ expresiones clave

- *Diálogo social*
- *Participación e involucramiento*
- *espacios*
- *Intereses*
- *beneficios*
- *enfoques*
- *Objetivos comunes*
- *Cultura de evaluación*
- *evaluación externa*

◆ ¿Qué participación se espera de los actores sociales en los procesos de evaluación del impacto de la formación?

Los actores sociales juegan un papel muy importante en la evaluación de impacto, ya que ellos son los responsables de desarrollar un **marco de acción** para el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales de las personas a lo largo de su vida y de su trabajo. (Conocer)

Las entidades que representan a los trabajadores/as en Argentina vienen liderando desde hace ya varios años distintos proyectos de formación profesional y certificación de competencias laborales; a través de estas acciones, los sindicatos construyeron una perspectiva que redefine y amplía determinados procesos que históricamente se circunscribieron a la mirada empresarial exclusivamente. De esta forma, la perspectiva sindical reconoce el **nuevo marco de relaciones laborales** (que por supuesto impacta en la definición de políticas de formación de los trabajadores) estructurado por procesos como la innovación tecnológica y organizacional, las exigencias de calidad y las demandas cada vez mayores de competencias profesionales, pero las vincula con la solidaridad, la inclusión social y formativa; en definitiva con la justicia social.

Reconociendo la centralidad y el carácter estratégico que asume el saber obrero para responder a los imperativos de la producción en estos tiempos, los sindicatos participan activamente en la gestión de numerosas instituciones de formación profesional desarrollando esta impronta. La clase trabajadora, como grupo social organizado, ha comprendido el importante papel que tiene el proceso educativo por lo que las organizaciones de trabajadores/as también defienden un sistema educativo que los prepare en igualdad de condiciones en una sociedad que ofrezca igualdad de oportunidades.

Es en estas circunstancias donde el trabajo de los sindicatos cobran relevancia, observándose una doble vía de acción:

- hacia las empresas, para defender las condiciones y los escenarios en los cuales es posible para el trabajador y la trabajadora involucrarse y compartir sus objetivos; y
- hacia los/las trabajadores/as, que permita re significar y reafirmar valores propios de su identidad, tales como la solidaridad, la cual lejos de desaparecer reviste en la actualidad vital importancia en un mercado laboral absolutamente incierto y con fuerte tendencia a la expulsión y exclusión.

En este contexto entendemos que los sindicatos deben velar para que los trabajadores y las trabajadoras:

- posean las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en su trabajo;
- asuman su rol como ciudadanos/as;
- obtengan el reconocimiento de sus saberes;
- trabajen en condiciones dignas y,
- obtengan un trabajo productivo y decente, desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (Alejandro Waisglas)

Es indiscutible que empleadores, trabajadores y gobiernos tienen intereses particulares en relación con los programas de formación profesional y esto debe tenerse muy en cuenta a la hora de diseñar herramientas para realizar la evaluación de su impacto garantizando que desde el inicio todos participen y se involucren en la definición del alcance, contenido, duración, métodos y recursos a utilizar para el desarrollo de los programas.

En relación con la evaluación del impacto de la formación profesional debemos tener en cuenta, a mi criterio, tres enfoques diferentes(partiendo del significado del verbo enfocar como dirigir la atención o el interés hacia un asunto o un problema para tratar de resolverlo acertadamente) que son los siguientes:

- ENFOQUE ECONÓMICO: Es el enfoque que va a predominar en los empleadores ya que van a dirigir sus intereses hacia la relación entre la formación realizada y los resultados productivos o de servicios de la organización (costos, calidad, productividad, eficiencia, disciplina tecnológica, satisfacción de clientes, seguridad del trabajo, etc).
- ENFOQUE DE FORMACIÓN CONTINUA Y MEJORA PERSONAL: Es el enfoque que va a predominar en los trabajadores ya que van a dirigir sus intereses hacia la superación profesional permanente, el reconocimiento de sus competencias, alcanzar mayores posibilidades para ser empleado (empleabilidad), una mejor remuneración y mejores condiciones de trabajo y de vida entre otros aspectos.
- ENFOQUE SOCIAL: Es el enfoque que va a predominar en los gobiernos ya que van a dirigir sus intereses hacia lograr mayores niveles de educación y cultura, mayor preparación para que las personas asuman diferentes roles como ciudadanos dentro de la sociedad, satisfacer necesidades y enfrentar cambios de la economía y la sociedad y a formar valores entre otros aspectos. (Mario Miranda)

Es legítimo, lógico y natural que cada una de las partes – organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y Administración - tenga unos intereses u objetivos ligeramente distintos en lo que se refiere a la formación y, por tanto, en la evaluación de la misma o de los resultados alcanzados. Sin embargo, al mismo tiempo, el **objetivo último de unos y otros es finalmente el mismo**: que la formación sirva para mejorar las competencias y cualificación de las personas, su empleabilidad y, como consecuencia, la competitividad de las empresas y del conjunto de la sociedad.

En España, a lo largo de la década de los 80 y 90, los interlocutores sociales han tenido un papel fundamental en la creación de un sistema de formación profesional basado en el diálogo social, que combina el interés de las empresas con el de los trabajadores en un tema tan crucial como es la formación, la adquisición de nuevas competencias y la cualificación. Conscientes del papel que han tenido hasta ahora en la extensión de una cultura de formación, nos parece muy pertinente el debate en cuestión, puesto que es el momento de dar un paso más en el compromiso con la sociedad en algo tan importante como son las competencias profesionales y la preparación de los trabajadores y empresas para afrontar el futuro con mejores expectativas. (Carlos Gómez)

La participación de **actores sociales como los formuladores de política, ejecutores de los programas y beneficiarios** es fundamental para el desarrollo de la evaluación de seguimiento permanente, sin lo cual no es posible retroalimentar y mejorar los procesos. Particularmente, se requiere de la disposición de:

- Beneficiarios y ejecutores para lograr su obtener la información requerida con la mayor fidelidad, de acuerdo con la metodología y herramientas que se utilice; es otras palabras cultura de la evaluación
- Ejecutores de programas para generar consciencia de que la evaluación y organización sistemática de información organizada genera beneficios para toda la organización en la toma de decisiones.
- Diseñadores de política para brindar herramientas y medios que faciliten la labor en las entidades. (Gustavo Vargas)

◆ ¿En qué roles? ¿En qué etapas?

Una de las dimensiones estructurantes necesarias que debe poseer toda política / acción de formación y empleo como condición para alcanzar los objetivos que se proponga, es la de **Generar los espacios para el Diálogo social y la real participación de los actores sociales**. La participación de los interlocutores sociales en las instancias de definición y dirección facilita una apropiada respuesta a las necesidades del sector productivo. Es también fundamental en otras materias:

- gestión de centros de formación,
- definición de estándares de competencia,
- evaluación de los resultados institucionales,
- impacto en las condiciones laborales de los trabajadores (entendiendo que la inserción laboral requiere tomar en cuenta criterios de diferenciación social y variables estructurales que

constituyen aspectos fundamentales en la dinámica de trabajo y en la inserción ocupacional), entre otros. (Alejandro Waisglas)

El conjunto de acciones a realizar por los diversos actores sociales, se ha visualizado en cuatro categorías prioritarias:

- ◆ Anticipación e identificación de las necesidades de competencias y cualificaciones.
- ◆ Reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones.
- ◆ Información, acompañamiento y consejo.
- ◆ Movilización de recursos (Conocer)

El diseño de herramientas para evaluar el impacto de la formación profesional requiere de la **integración de los diferentes actores sociales** desde la concepción de los programas , así como de su enfoque hacia la medición del impacto de estos. (Mario Miranda)

A través de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional y en el marco de las políticas activas de empleo llevadas adelante por este Ministerio de Trabajo nos proponemos evaluar políticas públicas que se enmarcan en el diálogo social de actores representativos de los diversos sectores de actividad convocados desde el Estado Nacional. En ese sentido, ya **desde la propia formulación de la política** la participación de los actores representativos del capital y del trabajo –como actores fundamentales del proceso- se torna central. Así y ya entrando propiamente en la evaluación, y a riesgo de ser esquemáticas, podemos enmarcar la participación de los actores sustantivos en los siguientes momentos evaluativos.

- ◆ En tanto **participantes de las políticas** que se despliegan: en ese sentido retomar una tradición que toma en cuenta la palabra de los sujetos reconociendo su punto de vista particular y situacional, elementos clave de toda política social. Se ha pensado el desarrollo de una estrategia cuali cuantitativa que contemple el análisis de los procesos que hicieron posible u obstaculizaron las acciones. Esto contextualiza la evaluación al incorporar la perspectiva de los actores participantes y el análisis del funcionamiento de la institucionalidad desarrollada – por ejemplo los Consejos Sectoriales- para garantizar el éxito de las acciones. Así, el abordaje mixto agrega desde lo cualitativo la posibilidad de conocer las prioridades y problemas identificados desde los actores y aporta información sensible para evaluar la sustentabilidad y el perfeccionamiento del Sistema Nacional de Formación

Continúa.

- ◆ Como **productores de información**: algunos de los aspectos relevantes a considerar en el diseño de nuestra evaluación de impacto se construyen a partir de información generada desde y por los propios actores, lo cual en algunos casos podría suponer el desarrollo de estrategias de capacitación para la generación de información confiable, válida y comparable.

◆ **Participantes del análisis de la información** generada por esta evaluación. Un elemento fundamental para validar los hallazgos de nuestra evaluación de impacto es la lectura y el análisis compartidos con los actores, de lo encontrado en la evaluación. Esto nos puede ayudar a dotar de sentido algunos de los datos cualitativos y cuantitativos construidos a lo largo de la investigación.

◆ **Comprometidos con los resultados de la evaluación:** Los actores también serán interpelados por los resultados de la investigación, reconociéndose como participantes de los procesos originados en las políticas bajo evaluación y modificando o reforzando procesos a partir de los hallazgos.

Es decir, se prevee la incorporación de los actores en distintas etapas de la evaluación, si bien no ha sido considerada su participación en el proceso de diseño, sí puede pensarse su incorporación activa en la construcción de los datos y en la comprensión de los mismos lo cual ayudaría a fortalecer la factibilidad del diseño, el compromiso de los actores con las acciones evaluativas y la validez de los resultados a partir de la incorporación de plurales puntos de vista. (Susana Barasatian, Nora Morales)

El impacto es algo que deben verificar, sobre todo, los propios implicados en el proceso de aprendizaje y en el espacio en el que se aplica, es decir el/la trabajador/a que aprende y la organización en que trabaja. El resto de los actores del proceso deben **facilitar las condiciones** para que se pueda realizar la evaluación del resultado.

Los interlocutores sociales pueden aportar mucho **como impulsores de la evaluación de impacto**, dando a conocer los métodos y herramientas existentes, creando redes y comunidades que puedan intercambiar experiencias y ejemplos de buenas prácticas.

De manera conjunta pueden promover una **cultura de formación responsable**, que persiga la mejora continua, que evalúe los resultados, mida el impacto y fomente los cambios necesarios para hacer que los resultados se vayan superando. Creemos que una participación activa de los interlocutores sociales en las decisiones y políticas a aplicar en el campo de la formación profesional es la manera correcta de garantizar estos principios.

En el **ámbito sectorial**, los representantes empresariales y sindicales pueden favorecer los procesos de medición del impacto de la formación realizada en los sectores, difundir los mejores instrumentos para realizarla, adaptar las herramientas existentes para el sector en cuestión, fomentar y liderar el intercambio de buenas prácticas entre empresas y trabajadores del mismo sector o, incluso, entre sectores distintos.

Descendiendo **a la empresa** como unidad de organización concreta, también los agentes sociales pueden representar un papel importante: los empresarios, en la línea de apoyar los procesos de evaluación y de medición de resultados y aplicar estos procesos en las empresas aportando los recursos necesarios para su puesta en marcha. (Carlos Gómez)

Para evaluar el impacto de la formación es muy importante que los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos de alumnos o trabajadores que hayan pasado por un proceso formal de educación sean valorados o medidos por los sectores productivo, social o de gobierno para

que realmente exista un impacto en la pertinencia de la educación.

Por todo esto y para poder evaluar realmente la pertinencia de la educación para los sectores productivos, social o de gobierno es importante que los sectores participen para:

1. Determinen que los programas de formación contengan los conocimientos, las habilidades prácticas, tecnológicas, las herramientas, equipos, materiales, etc. necesarios para que los alumnos o trabajadores se desempeñen a un alto nivel de eficiencia en una función u ocupación determinada.
2. Elaboren una estructura de evidencias que permitan verificar los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos de alumnos o trabajadores.
3. Elaboren los instrumentos de medición adecuados que permitan retroalimentar al sistema educativo con respecto a los programas de formación y posibles carencias en cuanto a conocimiento práctico y teórico. Con iniciativas como esta en el mundo global de hoy permitirá demostrar la pertinencia de la educación en los diferentes sectores y que realmente exista un impacto en las políticas públicas de un país. (Magali Soria)

Si bien un **sistema integral** involucra tanto el seguimiento como el impacto, en la entidad se considera que para el caso de seguimiento la organización debe realizar acciones en todas las etapas desde la formulación hasta la ejecución de los programas, permanentemente. Sin embargo, para la medición del impacto, si bien se participa en el diseño y acompañamiento a ciertas etapas, ésta es **realizada en su totalidad por una institución diferente a quien ejecuta los programas**, debido a:

- La necesaria independencia para las mediciones sobre el bienestar de largo plazo de los beneficiarios. Lo anterior en consideración de que la medición debe aislar los efectos que NO pueden ser atribuibles al programa (ej. crecimiento económico, características particulares o innatas de los beneficiarios, etc.) y estimar aquellos que sí lo son.
- La participación de una institución externa en este tipo de trabajos genera credibilidad en la sociedad y especialmente diseñadores de política.

Por lo anterior, el SENA invita a entidades especializadas en estos trabajos a realizar la evaluación de impacto de sus programas, razón por la cual el rol de otros actores sociales se relaciona más con ser **facilitadores de la cultura de la evaluación**. Gustavo Vargas)

❖ ¿Cómo promoverla e implementarla?

Asimismo, los actores sociales necesariamente deben contar con intereses legítimos que permitan que las personas, candidatas a la certificación, deseen que sus competencias sean reconocidas de la manera más favorable posible. Las instituciones educativas deben procurar que sus usuarios reciban el máximo reconocimiento posible de los títulos y certificados de competencias; mientras que las instituciones ligadas a la política de empleo

han de proponerse definir y defender cualificaciones que permitan la mayor empleabilidad, así como la elevación de la calidad de los empleos. Consideramos que los empleadores estarán interesados en pagar trabajadores cualificados, indispensables para llevar a cabo una función productiva concreta que permita obtener los resultados cualitativa y cuantitativamente deseados, valorando con ello las competencias adquiridas.
(Conocer)

Un factor que contribuye a la mejor difusión de los beneficios de la evaluación, es contar productos concretos y explícitos que resalten los **beneficios de la evaluación en los procesos formativos**. Por ejemplo, dado que la información es un insumopreciado, se sugiere contar con sistemas informáticos que faciliten el proceso, así como premiar la actualización de datos permanente por parte de beneficiarios (pasantías, información sobre programas nuevos, intermediación laboral, etc.) (Gustavo Vargas)

Una experiencia que se está desarrollando desde inicios de año pasado en el INET : la conformación de un Catálogo de Títulos y Certificados de la Educación Técnico-Profesional. Esta nómina de certificaciones estará disponible para la consulta y orientación de personas particulares, pero también para empleadores y organizaciones sindicales y funcionará como punto de referencia respecto de la formación que ha recibido una persona para acceder a una Certificación que presentará como antecedente par el ingreso o progreso en el mundo del trabajo.

Atento al impacto que este instrumento puede tener en los ámbitos educativos , laborales y sindicales hemos cuidado construir su pertinencia desde el momento del diseño. Decidimos hacerlo con una visión tripartita que nos integrara como sector educativo con los empresarios, los trabajadores, otros ámbitos gubernamentales vinculados a la cuestión (Ministerio de Producción , de Trabajo, de Agricultura) y otras agencias científicas como el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y el Instituto Nacional de tecnología Industrial). Esta tarea se lleva adelante en el marco del Consejo Nacional de Educación Trabajo y Producción que funciona en el ámbito del INET, como cuerpo consultivo permanente. El campo de trabajo se ha organizado por Familias Profesionales y en cada una de ellas se han constituido Foros institucionales.

En cada Foro (que es tripartito) se acuerda el mapa de la Familia y se identifican y aprueban los perfiles profesionales a formar, de un modo integral de los distintos niveles, que van desde las operaciones técnicas de mayor complejidad a las tareas de auxiliares o asistentes. Queda excluida la formación de grado universitaria.

La primera tarea que se comparte con los actores sociales es un diagnóstico de la situación actual del sector y su posible evolución en los próximos años. Esto permite recortar y priorizar las posiciones laborales de mayor requerimiento formativo. Integramos aquí los avances que se han producido en los roles normatizados por el Ministerio de Trabajo en sus programas de Formación Continua. Una vez identificados los perfiles el equipo técnico del INET desarrolla Marcos de Referencia para la formación , que son propuestos a consulta con las Provincias y posteriormente aprobados por el Consejo Federal de Educación, órgano máximo del Ministerio , que le otorga a los Certificados validez nacional.

Por supuesto, **la respuesta e involucramiento de los participantes no es homogénea**, pero en general hemos encontrado **muy buena respuesta**. Creemos que está basada en tres aspectos:

- la tradición argentina de participación de los empresarios y los trabajadores en la educación técnica;
- la percepción de que estamos discutiendo programas concretos y
- la seriedad organizativa que hemos podido construir.

Hasta el momento hemos puesto en marcha los Foros de las familias de Construcción, Gastronomía, Metalmeccánica, Mecánica Automotriz, Fruticultura, Producción Lechera, Energía Eléctrica, Estética Profesional, Horticultura, Pesca, Avicultura, Indumentaria, Cuero y Calzado. Próximamente avanzaremos en Floricultura y los sectores de turismo y petróleo y gas. Se ha aprobado ya 17 Marcos de Referencia. Esperamos que esta acción ayude a mejorar la calidad de la oferta, dado que los Marcos operan como punto de referencia a la hora de que las Provincias estructuren o reestructuren sus ofertas. Pero tanto o más importante que esto es que podremos mejorar el impacto de la Formación técnico profesional en las posibilidades productivas del país y en la calidad de vida de los trabajadores. (Manuel Gómez)