
ANEXO 2

Recuadros

Recuadro 1

CAPLAB: Perú³³

CAPLAB es una entidad especializada en la ejecución de proyectos de desarrollo en Perú. Tiene como uno de sus objetivos prioritarios la modernización profesional, promoviendo el empleo y el autoempleo dignos en ámbitos rurales y urbanos. Parte en su accionar, del aprendizaje que viene de la experiencia y construye sobre él.

Surgió en 1996 con el objetivo de enfrentar la problemática del desempleo y las condiciones precarias de empleo e ingresos de grandes sectores de la población. La Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), asociada con los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo, y de Educación, ayudó a la creación de este centro de servicios para impulsar la integración de jóvenes y mujeres socialmente desfavorecidos en el mercado laboral. A lo largo de sus años de actividad el CAPLAB ha tenido diferentes instituciones que cooperaron en distintos proyectos: además de la COSUDE, y de los ministerios citados, se puede mencionar al Institute for Vocational Training, Labour Market and Social Policy (INBAS), de Bélgica; CARITAS, de Perú; Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDO EMPLEO); Movimiento Fe y Alegría; Instituto de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales (ITACAB); y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor).

Centra sus actividades en los centros de educación ocupacional (CEO), de gestión estatal. Estos centros se dirigen a los sectores más desfavorecidos con el objetivo de ayudarles a obtener un mejor acceso

33 Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (CAPLAB), "Informe de resultados y efectos del Programa de Capacitación Laboral, 1997-2006".

al empleo, a través de una formación técnica adecuada. Como existían en Perú cerca de novecientos CEO que funcionaban con un equipamiento mínimo, un equipo docente que necesitaba actualización, y un bajo nivel de inserción laboral de sus egresados (27%), CAPLAB formuló una serie de propuestas para su fortalecimiento y mejora. Estas propuestas formaron el MODELO CAPLAB.

Su accionar se organiza en tres estrategias diferentes. En la primera: *Capacitación Técnica y Demanda Laboral*, trata de modificar los procesos de capacitación para que respondan a la demanda laboral de las empresas medianas y pequeñas. Al respecto se logró que el 65% de los egresados de los CEO integrados al modelo pudieran insertarse en la especialidad estudiada y treinta mil jóvenes al año se beneficiaran con el programa.

En la segunda: *Formación de facilitadores para una capacitación de calidad*, se realiza una tarea permanente con los docentes e instructores de los CEO. Se les enseña a manejar las últimas tecnologías y metodologías de las empresas modernas para asegurar que la formación de sus egresados les permita un mejor acceso al mercado laboral. En esta línea se capacitaron más de cuatro mil directores y docentes, 60% de los cuales son mujeres.

Finalmente, la tercera estrategia se refiere a un *mayor acceso al empleo*. Se fortaleció, en esta perspectiva, el Servicio Público de Empleo (PROEMPLEO) promoviendo una descentralización del servicio por medio de los CEO, municipalidades y ONG. Esta actividad trajo como resultado la mejor inserción laboral de unos treinta y seis mil peruanos.

El modelo CAPLAB fue ampliándose hasta abarcar a alrededor de 285 CEO, y extendiendo sus acciones a otros países como Ecuador, Nicaragua y Bolivia.

En 2003 se sancionó en Perú la nueva Ley General de Educación y en ella se incluyeron propuestas metodológicas, herramientas y estrategias del modelo, especialmente en el proceso de la conversión de CEO a Centro de Educación Técnico Productivo (CETPRO). Los centros pasaron a ser no solamente organismos capacitadores sino también centros abastecedores de servicios locales para la mano de obra y las empresas.

El CAPLAB desarrolla diferentes experiencias donde se plasma su tarea de lograr una mejor inserción, tanto a nivel de empleo como en diferentes emprendimientos en zonas rurales y urbanas, muchos de ellos con actividades atípicas. A título de ejemplo, se fortalecieron las capacidades demandadas por distintos productores: un egresado de un instituto superior tecnológico también en el programa, residente en la sierra, tiene una granja de cría de cuy.³⁴ Vende semanalmente 250 cuyes en dos ciudades y ha recibido un premio de un concurso de emprendedores relacionado con el manejo de tecnología y los requerimientos de asociación de los productores. En otro caso, un vendedor de rieles de cortinas se capacitó en un CEO, en Carpintería Metálica y logró cambiar su posibilidad de trabajo instalando una fábrica de rieles que ahora ampliaría a otras estructuras metálicas. Su formación en el CEO le permitió dominar las técnicas necesarias, pero también lo ayudó a adquirir las competencias de gestión para progresar en su actividad.

Este modelo utiliza la estructura educativa existente enfatizando la organización, la formación de los docentes y directivos y la adecuación de la capacitación impartida a las reales demandas de las empresas del lugar.

34 Se trata de un cobayo autóctono, que es muy apreciado en la gastronomía peruana.

Recuadro 2

CHILECALIFICA: Chile³⁵

En el año 2002 se crea el Programa CHILECALIFICA, ente gubernamental encargado de instalar en el país un sistema de formación permanente. Es una iniciativa de los ministerios de Educación, Economía y Trabajo, financiado por el gobierno de Chile y el Banco Mundial. Se basa en la articulación del mundo de la formación y el mundo del empleo. Supone que las personas desarrollan trayectorias de formación, basadas en competencias que pueden abordarse a lo largo de la vida, sin importar la edad, el nivel de escolaridad ni su situación laboral, para poder completar, actualizar y perfeccionar su proceso formativo.

Dentro de este programa que es general, hay algunos componentes que privilegian ciertos grupos: jóvenes y adultos excluidos del sistema educativo y del sistema de capacitación; población activa con bajos niveles de alfabetización y competencias para el trabajo; y trabajadores que deseen certificar sus competencias laborales y capacitarse.

El primer componente, el de la **Nivelación de Estudios Medios** funciona con una modalidad flexible por medio de la cual los beneficiarios pueden iniciar o completar sus estudios medios y lograr así un punto de partida equitativo para insertarse en el mercado de trabajo. Con este sistema se impulsa a los jóvenes a que desarrollen sus estudios en el tiempo de que disponen, cuando no puedan asistir a clase diariamente. Estos estudios se realizan en instituciones ejecutoras acreditadas en el Registro Regional de Libre Entrada de Entidades Ejecutoras del Ministerio de Educación, especializadas, gratuitas y flexibles, que permiten a los alumnos avanzar a su propio ritmo, condiciones de aprendizaje, y tiempo disponible. Se implementa mediante módulos combinados con actividades presenciales y culminan con exámenes finales en establecimientos educativos. Este componente está dirigido a jóvenes y adultos mayores de

35 Extraído de las páginas de Internet de REDETIS, OIT/Cinterfor y CHILECALIFICA, noviembre de 2007.

18 años que desean completar sus estudios, pero que no pueden asistir a clase todos los días; tienen clases que se extienden aproximadamente por ocho meses y cubren las áreas de lengua y comunicación, inglés, matemática, ciencias sociales, ciencias naturales, filosofía y psicología. Los grupos pueden reunirse en la sede de la entidad ejecutora, en las escuelas, en los lugares de trabajo o en sedes sociales y comunitarias.

Entre 2002 y 2004, 74.000 personas certificaron estudios de *educación media*, con una edad promedio de 33 años y con una distribución homogénea por sexo.

Otro componente del programa tiene como objetivo el establecimiento de una oferta de *formación técnica* integrada a todos los niveles educativos, y articulada con la formación laboral, y se desarrolla a través de proyectos enfocados a las competencias laborales. Desde el año 2002 se han financiado 25 proyectos en esta línea.

Un tercer componente es el de la *capacitación*, la que se brinda enfocada a las necesidades del mercado y articuladas al uso de nuevas tecnologías de la información. Se desarrolla con la modalidad de aprendizaje a distancia, a través de CD o por Internet, y a la vez con el instrumento de otorgar franquicias tributarias a las empresas participantes. Esta capacitación se lleva a cabo a través de los organismos técnicos de capacitación (OTEC). Desde 2002 a 2006 se han certificado 15 OTEC, 840 se encontraban en proceso de certificación y 341 en proceso de autoevaluación, y hasta 2005. Y se han capacitado 10.260 trabajadores.

El cuarto componente es el de *competencias laborales*. El programa establece un sistema nacional para que las personas puedan certificar sus habilidades en el trabajo, independientemente de la forma o lugar donde las hayan adquirido. Participan los sectores productivos, gremios, sectores académicos y el Estado.

Finalmente el quinto componente de este programa se refiere a la *información laboral* que sistematiza las ofertas de educación y de capacitación y toda otra información útil para los estudiantes, trabajadores y empleadores acerca de las oportunidades de trabajo.

Recuadro 3

PRIMER PASO: Argentina³⁶

Este programa desarrolla una experiencia masiva de práctica laboral en el mercado abierto, combinada con una capacitación complementaria. Está encuadrada en la Gerencia de Promoción del Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba, y focalizada en un grupo objetivo que presenta un alto índice de desempleo.

Para el lanzamiento del Programa, creado por decreto provincial en agosto de 1999, la Unidad de Gestión del mismo, la Coordinación de Empleo y Formación Profesional, diseñó y llevó a cabo un sistema masivo de distribución de formularios de postulación que se realizó en forma libre y gratuita en todo el territorio provincial con el apoyo de los gobiernos locales (municipios), distritos de la Policía de la Provincia, sucursales del Banco Provincia de Córdoba y las oficinas de correo.

Los jóvenes a quien se dirige son desocupados, de bajo nivel educativo, de entre 16 y 25 años, que no hayan tenido vinculación con el mercado de trabajo formal en los seis meses anteriores al inicio del programa. Estos postulantes no pueden ser beneficiarios de otros programas públicos de empleo y capacitación, así como tampoco de ninguna asignación del Sistema de Seguridad Social. Dentro de este mismo programa se tuvo una consideración especial hacia grupos desfavorecidos con algún tipo de discapacidad, como también para jóvenes provenientes de regiones con muy bajo nivel de desarrollo productivo y socioeconómico, reservando para estas personas un cupo de mil vacantes.

Para lograr el objetivo primordial de este programa, la inserción laboral de estos jóvenes desocupados en el mercado abierto, se implementa la **fase de práctica laboral** comenzando con la apertura de un registro de empresas dispuestas a participar, con un requisito básico que es no tener más de veinte empleados en relación de dependencia. En esta fase los beneficiarios que se incorporan desarrollan su práctica en jornadas de 4 horas diarias y hasta un máximo de 20 horas semanales. Se les otorga una asignación que perciben directamente en el Banco evitando la intermediación, agregando así la asignación al salario pagado por la empresa. En los cuatro años de ejecución del programa, se desarrollaron vínculos con más de seis mil empresas, en su mayoría PyME (alrededor

36 Programa Primer Paso, en www.redetis.org.ar y www.oitcinterfor.org, Jóvenes, formación y empleo.

de un 95%), donde se desarrollaron las prácticas laborales de los jóvenes participantes. El promedio de beneficiarios por cada empresa fue de 1,4 jóvenes.

Esta fase se complementa con la de **capacitación** para la cual se firma un convenio con la Agencia de Desarrollo Económico de la ciudad de Córdoba que aporta recursos canalizados por el Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones (BID/FOMIN) a través de un sistema de Bonos de Capacitación. Por esta actividad acceden a acciones de capacitación complementaria 1.700 jóvenes de la ciudad de Córdoba y de ciudades del Interior de más de diez mil habitantes. Esta actividad se desarrolla a través de dos instituciones capacitadoras: la Universidad Blas Pascal, de gestión privada, y el Consejo Profesional de Ciencias Informáticas de la Provincia de Córdoba. Se capacita a los jóvenes en especialidades como: informática aplicada, técnicas de venta y calidad de atención al cliente, higiene y seguridad en el trabajo, lectura e interpretación de planos y manipulación de alimentos. Esta formación tiene, como complemento para los jóvenes beneficiarios, la participación en un módulo de Proyecto Ocupacional de 8 horas de duración a cargo de los docentes de la Coordinación de Empleo y Formación Profesional, Unidad ejecutora del programa. Al mismo tiempo, y complementariamente, en esta fase se puso a disposición de un grupo de trescientas PyME de las participantes en el programa, un sistema de diagnóstico del capital humano, para identificar y sistematizar las necesidades de capacitación de cada una de ellas, a partir de cuya definición se programaron las especialidades mencionadas.

Finalmente, en la fase de **supervisión**, más de cincuenta miembros del personal docente de la IFP provincial, realizan visitas a las empresas adherentes para efectuar un control formal y administrativo del programa y también para verificar en el lugar la actividad desempeñada por los beneficiarios en su puesto de trabajo, la relación establecida con el empresario, la prevención y solución de posibles conflictos. En esta actividad se parte de un perfil de orientación pedagógica, más que fiscalizadora.

Aproximadamente 44.000 jóvenes participaron en alguno de los componentes del Programa Primer Paso, y como resultado de todas estas acciones se consiguió que más de 10.000 jóvenes se insertaran como trabajadores estables en el mercado de trabajo.

Recuadro 4

FUNDACIÓN UOCRA: Argentina³⁷

Esta es una ONG que se dedica, desde hace casi quince años, al desarrollo de diversas actividades con el objetivo de promover y brindar una educación actualizada y de calidad que mejore las condiciones de vida de los trabajadores de la construcción. Es una experiencia interesante de una asociación entre una institución sindical: la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y una cámara empresaria: la Cámara Argentina de la Construcción (CAC).

En 1993, a partir de un convenio de cooperación mutua entre estas dos instituciones, se creó la Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (FECTC) con el objeto de promover la capacitación y la educación, y de facilitar la inserción laboral de los trabajadores. Desde entonces se ha asociado con diferentes organismos gubernamentales, empresas y ONG, para poder llevar adelante sus propuestas.

La Fundación ofrece una amplia oferta en el campo de la formación técnico profesional planificando las actividades de capacitación que el sector demanda en base a diagnósticos que contemplan la vinculación entre la formación profesional y el contexto socioproductivo donde se inserta. Su propuesta se estructura articulando la formación continua y la formación basada en competencias. Es por ello que sus acciones formativas tienen, por un lado, gran énfasis en la actualización y el perfeccionamiento constantes; y por otra parte, adoptan la formación basada en competencias para darle al trabajador una preparación que le permita transferir las habilidades aprendidas a distintas etapas y contextos, reflexionar sobre la propia práctica y el trabajo con otros, y mejorar así su empleabilidad. Este sistema de Formación y Certificación por Competencias (SIFOC) propone una educación organizada en base a itinerarios formativos que abarcan las ramas principales en el área: construcción tradicional y construcción industrializada, instalaciones diversas, soldadura y terminaciones, entre otras.

Para sus actividades formativas ha organizado una red de centros

37 Fuente: Páginas web de la Fundación UOCRA, consultada el 16 de noviembre de 2007 y documentos de difusión de la misma institución.

de formación profesional, que tiene veinte centros en distintas regiones del país y otros catorce en proceso de incorporación. Se creó esta red con el objetivo de fortalecer las instituciones formativas del sector. Como estos centros pertenecen al sistema educativo público, las inversiones que se realizan para su desarrollo son aprovechadas por toda la comunidad a la que pertenecen. La Fundación brinda asistencia técnica, diseña los contenidos curriculares y realiza la formación y actualización de sus docentes.

Sintetizando estas acciones, se ha instrumentado, a partir del año 2004, el Plan Nacional de Calificaciones para Trabajadores de la Construcción (PCNT), que se ocupa de la capacitación para un empleo calificado y seguro, de una formación adecuada en salud y seguridad en las obras y del fortalecimiento de la Red de Centros de Formación. Dentro de las actividades de este Plan, al año 2007 se han dictado 1.461 módulos con 24.917 egresados. De la población asistente a los cursos, el 77% son hombres, el 43% tiene menos de 25 años, un 52% tiene estudios primarios completos y el 80% no está cursando al mismo tiempo otra instancia educativa.

Por otra parte la Fundación brinda formación de nivel terciario en su Instituto de Estudios Superiores Industria de la Construcción (IESIC) donde dicta la Carrera de Enfermera Profesional y la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad Industrial; y en otras instituciones educativas nacionales a través de convenios de colaboración, como la Universidad Nacional de Gral. San Martín y el Instituto Superior Cervantes de la ciudad de San Juan.

Como actividades conexas realiza cursos complementarios a los habituales en los centros de FP; convenios con empresas, capacitación solicitada por las mismas; formación de formadores a través de la red de centros, y asistiendo a instituciones formativas, empresas y trabajadores. También ha creado y mantiene el Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción (FICS) que resulta de un acuerdo entre el sindicato y la cámara de la construcción para otorgar un carácter prioritario a la prevención de riesgos contra la salud y la seguridad en el trabajo, perfeccionando en estos temas a los trabajadores y a los grupos de conducción.

Recuadro 5

Educación para la Nueva Industria: Brasil³⁸

Este programa, creado en 2007, es una respuesta de la industria al desafío de aumentar la oferta de oportunidades de formación para que responda a los nuevos requisitos del mercado de trabajo en Brasil. Está relacionado con el Mapa Estratégico de la Industria 2007-2015 y responde a la visión del sector productivo sobre el futuro del país. Los empresarios señalan a la educación de calidad como uno de los fundamentos de la expansión de las empresas y la competitividad de la economía en general, que está pasando por un período de crecimiento. Perteneció a la Confederación Nacional de la Industria (CNI) que prevé invertir R\$10,45 mil millones en la educación básica y profesional de 16,2 millones de brasileños. En el período que va de 2007 a 2010 se prevé aplicar los recursos mencionados a la modernización de la red escolar y de laboratorios, y al entrenamiento de los docentes, así como a la revisión de los contenidos de los cursos del Servicio Social de la Industria (SESI) y del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI).

La experiencia del SESI y del SENAI en educación formal y profesional fue decisiva para la organización de este programa que reúne y perfecciona lo realizado por estas dos instituciones a lo largo de más de medio siglo financiándose con un impuesto a la nómina de los salarios industriales. El SENAI brinda actualmente cursos de capacitación a dos millones de trabajadores por año en 406 escuelas fijas y 301 unidades móviles. El SESI tiene escuelas instaladas en más de dos mil municipios, que reciben un millón y medio de matrículas al año en cursos de educación infantil inicial, enseñanza básica y media, y educación continua y del adulto trabajador.

Esta reestructuración y refuerzo de lo ya realizado se realiza en base a cuatro líneas directrices: nuevos perfiles profesionales, nuevas regiones industriales, nuevas tecnologías y aceleración del ritmo de crecimiento: *Los nuevos perfiles profesionales* deben responder a los requerimientos de la nueva industria donde se acentúa la tendencia a contratar recursos humanos con mayor escolaridad. Hoy en día, de 7,8 millones de trabajadores industriales, 4,8 millones (el 61%) no tienen la educación básica completa y este dato se considera como uno de los principales límites al

38 Fuente: *Educação para a Nova Indústria*, Sumario Ejecutivo, CNI, SESI, SENAI. Brasília, 2007.

crecimiento del país. La elevación de la escolaridad básica, la educación continua y la capacitación profesional son los ejes de esta transformación; *las nuevas regiones industriales* deben responder a la mayor movilidad del capital productivo, no centrándose solamente en las regiones más desarrolladas, sino pensando en el surgimiento de nuevos polos de producción. Con respecto a las *nuevas tecnologías*, el programa tiene previsto reformular las metodologías de enseñanza y los contenidos educacionales como así también actualizar las ya existentes, para poder responder a las demandas de recursos humanos más calificados. Finalmente, la *aceleración del ritmo de crecimiento* demanda cantidades adicionales de personal calificado a las que el programa intenta responder.

Ambas instituciones, el SESI y el SENAI, se proponen metas ambiciosas para los próximos tres años; en cuanto a la educación básica y continua, el SESI prevé alcanzar una cifra de 7,1 millones de matriculados, niños, jóvenes y adultos y también alcanzar una mayor cobertura de escuelas integrales (mayor permanencia diaria en la escuela). Se espera ofertar un 40% de la matrícula en escuelas integrales en 2010, y en el nivel medio, un 75% de las matrículas estarán articuladas con la formación profesional. Estas metas incluyen un esfuerzo adicional dedicado a lograr la terminalidad de los estudios en el período considerado para proporciones cada vez mayores de alumnos.

En la educación profesional, el SENAI prevé alcanzar matrículas de 8,6 millones de personas en la formación inicial y continua de los trabajadores, dirigida a jóvenes de 14 a 24 años, que realizan tareas teóricas y prácticas sobre la base de contratos de aprendizaje con las empresas; 482.000 en la educación profesional técnica de nivel medio, indispensable para desempeñarse en las nuevas industrias en crecimiento (se estima que se generarán más de un millón de empleos industriales hasta el 2010, de los cuales aproximadamente 400.000 serán ocupaciones técnicas), y 32.690 en la educación superior, donde el SENAI viene ampliando sus actividades; se proyecta un crecimiento promedio de 32% en la matrícula para el período. Este crecimiento proyectado para la matrícula se complementa con proyectos de inversión en infraestructura física y tecnológica del orden de R\$1,3 mil millones para el período considerado.

Todo este programa va dirigido a lograr que se inserte en la economía formal una proporción cada vez mayor de jóvenes de más de 16 años, la mayoría de los cuales se desempeña actualmente en trabajos informales.

Recuadro 6

Programa de evaluación externa de SENAI: Brasil³⁹

Este es un programa continuo de seguimiento instrumentado en Brasil, dirigido a evaluar los resultados de la institución formadora a partir del desempeño de sus egresados. Comprende el Sistema de seguimiento de Egresados del SENAI-San Pablo (SAPES) que se inició en 1985 cubriendo distintos tipos de cursos y especialidades y lo complementa con un análisis institucional de las empresas donde se ubican los egresados. A partir de 2002 tiene sede en el Departamento Nacional en Brasilia (SENAI-DN) y se ha extendido a un grupo importante de Estados; responde a la necesidad de disponer de información que permita evaluar de modo sistemático el desempeño institucional para poder adecuar sus programas de formación profesional a las expectativas de los alumnos, y del mercado; su objetivo general es estructurar un sistema de monitoreo de los indicadores de desempeño de los egresados en el mercado de trabajo.

Consta de una primera fase, de evaluación del perfil del alumno que concluye sus estudios en SENAI y sus expectativas en relación a su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo; una segunda fase que analiza la trayectoria de los egresados al año de haber terminado sus estudios; en ella se relacionan sus expectativas al grado de cumplimiento de las mismas; y finalmente un estudio de las empresas donde se desempeñan los egresados de SENAI, y su apreciación en cuanto al perfil de sus empleados egresados de la institución y a sus expectativas con respecto a los mismos.

Este tipo de evaluación ha sido aplicada con distintas adaptaciones por instituciones nacionales como Ministerio de Trabajo/Secretaría de Formación Profesional (MTE/SEFOR); Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC); y Centro Estadual de Educación Tecnológica Paula Souza-SP (CEETEPS). Se realiza a través de la medición de un panel de indicadores; en este caso se seleccionaron 28 indicadores: 13 de desempeño y 15 de monitoreo de las metas a ser alcanzadas. Este

39 Fuente: SENAI DN, *Análisis externo del SENAI*, Brasilia, 2002.

conjunto de indicadores abarca cuatro dimensiones de evaluación de los egresados:

1. empleabilidad
2. promoción socioprofesional
3. satisfacción del egresado con respecto al SENAI
4. visibilidad de la imagen del SENAI

A lo largo de las instancias mencionadas, en la medición acá considerada, se evaluaron 9.056 recién graduados en 1999, y 3.580 en el año 2000; al año siguiente se analizó la trayectoria laboral de 12.636 egresados, y se entrevistó a funcionarios de 779 empresas.

Un dato positivo es la cifra de 63% de egresados incorporados al mercado de trabajo. Cada año, con este esquema se pueden evaluar los resultados del funcionamiento de la institución y analizar los pasos necesarios para el mejoramiento de las falencias detectadas; así como también se pueden medir los efectos de las acciones educacionales sobre sus beneficiarios: egresados y empresas usuarias.

Este programa se extendió a partir del SENAI San Pablo a diez Departamentos regionales, dirigidos desde el Departamento Nacional; se señala que es una evaluación externa ya que los referenciales buscados para evaluar la eficacia de los resultados son ajenos a la propia institución.

En síntesis, la primera medición es la del desempeño laboral de los egresados, la segunda es una evaluación de los cursos del SENAI,⁴⁰ y la tercera la imagen del SENAI.⁴¹ Se puede describir como un esquema positivo para poder monitorear periódicamente el funcionamiento de una institución de formación profesional y tomar decisiones tales como la extensión de la formación a nuevas localidades y la finalización de la vigencia de determinados cursos.

40 La evaluación de los cursos es medida a través de una escala Likert de cinco niveles.

41 La imagen del SENAI se analiza teniendo como base la jerarquía de las necesidades de los individuos de Abraham Maslow, y sus motivaciones.

Recuadro 7

Evaluación de los egresados del Programa Dual de SENATI: Perú⁴²

La evaluación de resultados de la **formación profesional** es un problema central en el desarrollo de las instituciones involucradas; al respecto se llevó a cabo una evaluación de los egresados del Programa de Aprendizaje Dual del SENATI, realizada por Aiga Von Hippel en el marco del Proyecto GTZ, la Universidad Ludwig-Maximilian de Munich, la Fundación Alemana para el Desarrollo y el propio SENATI. Tuvo como objeto la evaluación del programa mencionado a través de un seguimiento de sus egresados, con el fin de poder formular proyectos de mejora para la oferta de la institución en el campo de la formación, capacitación y asesoramiento.

En los años 1995 y 1996 se comenzaron a realizar reformas profundas en el SENATI, en la metodología de la enseñanza-aprendizaje, los perfiles de los instructores, el equipamiento y la infraestructura. Se decidió entonces realizar este estudio sobre los egresados de los años 1998-1999 que habían ingresado al SENATI precisamente en los años en que comenzaron las reformas mencionadas, para así poder observar sus resultados. Al respecto se realizó una tarea de campo para obtener información de base que permitiera medir la calidad y eficacia del Programa de Aprendizaje Dual. Esta calidad y eficacia de las instituciones de formación profesional se puede medir a través del análisis de la empleabilidad posterior de sus alumnos, es decir, su capacidad para acceder y mantenerse en un empleo satisfactorio.

En el caso de los egresados de este programa, 69% de ex aprendices estaban aplicando la formación adquirida y el 9% trabajaban en actividades afines. El estudio atribuyó estos resultados a factores tales como:

- El programa basado en el sistema dual cuenta con una formación práctica en la empresa con actividades reales, que se combina con la formación teórico-tecnológica.

42 Fuente: Von Hippel, Aiga, "Grado de ocupación de los egresados del aprendizaje dual del SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial)". Elaborado para la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) GMBH, Proyecto. Lima, Perú, 2001.

- Los empresarios participan en cada etapa del proceso de la formación, desde el diseño hasta la evaluación.
- La labor de los instructores.
- El prestigio de la institución.

La elaboración de estadísticas acerca de los egresados proporciona, a la institución formadora, información importante sobre las actividades de los mismos en el campo laboral y sobre cómo ven en retrospectiva la formación que recibieron. Así la institución puede modificar algunos aspectos de su oferta y adaptarla mejor a los requerimientos de los egresados y al mercado laboral. En el caso de este estudio del SENATI, se realizó una encuesta personal a una muestra al azar del total de los ingresados en el semestre 1996-I de la sede zonal Lima que había obtenido ya su certificado final en febrero de 2001. Se eligieron tres familias ocupacionales: electrotecnia, mecánica automotriz y metal mecánica por su importancia en el contexto económico. Se entrevistó a egresados que ya llevaban dos o tres años en el mercado laboral, con la idea de replicar estas entrevistas un tiempo después para ver sus trayectorias. En total se entrevistó a noventa egresados distribuidos entre las tres especialidades mencionadas.⁴³ Luego de analizar los datos sobre el nivel y la correspondencia de su trabajo con lo aprendido, se estudió el tamaño de las empresas empleadoras, el tiempo de empleo, la remuneración, el nivel de su puesto, la satisfacción con el puesto de trabajo, los motivos por los que consiguió ese trabajo, y las condiciones del mismo; también se preguntó sobre las habilidades desarrolladas durante el tiempo de estudio, y las propuestas de mejora, así como también sobre los posibles cursos de capacitación para egresados. El hecho de que casi el 70% esté trabajando en su especialidad se considera un buen resultado.

Este modelo de estudio de egresados puede replicarse para otras instituciones formadoras y también para otros centros del propio SENATI. Constituye una fuente confiable de información para la toma de decisiones sobre reformas a realizarse, como complemento de la evaluación *ex post* de un programa.

43 El total de egresados considerados con certificado en 2001, ingresantes en 1996, fue de 231 entre las tres especialidades. De ellos se tomó una muestra al azar de 90 personas, 83 de las cuales fueron hombres y 7 mujeres.

Recuadro 8

Programa de Certificación de Competencias Laborales: Argentina⁴⁴

En distintos países de América Latina se han ido desarrollando proyectos de formación continua y certificación de competencias laborales, elaborando catálogos de competencias en diversos sectores de la economía, que se tradujeron en cambios en la currícula de las instituciones de formación. En Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha comenzado a trabajar en proyectos de estas características a mediados del año 2004. Se ha estado trabajando en este proceso de certificación de competencias de acuerdo a parámetros, metodologías de trabajo y procedimientos de normalización, evaluación, calidad de la gestión institucional y certificación de los trabajadores; estos datos están siendo elaborados a nivel nacional. Abarca hoy a 23 sectores de actividad y se han elaborado 190 normas de competencias con sus respectivos instrumentos de evaluación y se calcula que para fines de 2007 se contará con la evaluación de 12.000 trabajadores en base a normas de competencia.

Este objetivo involucra la participación de los distintos actores del proceso productivo, además de las instituciones públicas que formulan las políticas, en este caso el Ministerio de Trabajo; estos actores intervienen en diversos niveles:

Nivel Técnico: expertos del sector, para elaborar mapas ocupacionales y normas de competencias.

Nivel Político: funcionarios para acordar el uso de parámetros establecidos y constituir el Organismo Certificador Sectorial.

Nivel Institucional: implica la conformación de los consejos y comités que articulen las instituciones de formación con las oficinas de empleo para garantizar procesos de intermediación eficaces.

Asimismo, han intervenido distintas asociaciones y federaciones que actúan en sectores diversos de la economía, como por ejemplo: industria del calzado, Cámara de la Construcción y trabajadores de la construcción, federaciones y asociaciones de pasteleros, laneros, de turismo, entre otros. Para el buen funcionamiento de estos proyectos la participación del sector empresarial tiene que ser sumamente activa ya que

44 Fuente: página www.trabajo.gov.ar/competencialaboral, consultada en octubre de 2007 y entrevistas a participantes.

debe vincular la certificación de competencias con los requerimientos de su política de calidad y la capacidad de gestionar sus recursos con relación a estos parámetros. También para el sector sindical es crucial su participación, teniendo en cuenta las convenciones colectivas y las consecuencias en términos de empleo, salarios y categorías.

La innovación de este programa fue armar diseños curriculares que permitieran la formación por competencias laborales; para armar estos diseños, en primer lugar se determinaron las capacidades que se querían formar en cada curso, luego se analizaron las normas elaboradas, especialmente las capacidades que se ponían en juego y así se formularon listados de competencias que se convertían en los objetivos del curso a preparar; simultáneamente se trabajó en la formación de los docentes para que éstos pudieran llevarlos a cabo con los nuevos esquemas propuestos: cursos basados en problemas, en puntos críticos y en diagnosticar situaciones. En trabajos elaborados sobre este tema han aparecido resistencias, por parte de los empresarios, a dedicar sus esfuerzos a esta capacitación, con distintos argumentos como la pérdida de tiempo de trabajo y/o la pérdida de sus empleados una vez capacitados, entre otros inconvenientes mencionados. También cabe la reflexión del grado de conocimiento de los actores involucrados acerca de qué es una competencia y cómo se debe transmitir. La pregunta es cómo lograr el interés y la participación de los mismos en estos proyectos, pues para que estas acciones dirigidas a lograr una mejor formación de los trabajadores en las competencias necesarias tengan resultados positivos, se debe tener el real apoyo de los actores mencionados anteriormente.

Para que una persona sea competente debe tener un modo de encarar el trabajo, el querer encontrar soluciones, una actitud de búsqueda, tolerancia al fracaso, precisión y el deseo de hacer un trabajo bien. Vincula conocimientos y capacidades que se movilizan frente a la acción.⁴⁵ Cuando se hace referencia a una competencia entonces, se está incluyendo en la misma tres capacidades fundamentales que deben combinarse sobre los conocimientos específicos: diagnosticar, predecir y planificar; sobre esta base se asentaría el éxito de estos proyectos de certificación de competencias.

45 Gallart, María Antonia; Jacinto, Claudia (1997) "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo", en Gallart, M. A.; Bertonecello, R. (edit.) (1997) *Cuestiones actuales de la formación*, OIT/Cinterfor, Montevideo.

Recuadro 9

El Examen Nacional de Enseñanza Media: Brasil⁴⁶

A mediados de la década de los noventa se realizó en Brasil una reforma de la enseñanza media, donde se promulgó la Ley de Directivas y Bases de la Educación Nacional en 1996 y se instituyó el Examen Nacional de Enseñanza Media (ENEM) para evaluar la calidad de la enseñanza impartida. Hasta la década de los ochenta el nivel medio en Brasil era visto como un pasaje hacia el nivel terciario, que se dirigía fundamentalmente a sectores reducidos de nivel medio y alto de la población del país, pero en los noventa el nivel medio comenzó a ser considerado como la última etapa de la enseñanza básica, con un significado de democratización y formación para la ciudadanía. Con esta nueva óptica, cada vez un número mayor de adolescentes se fue incorporando a este nivel. Esta enorme expansión fue acompañada por la reforma curricular ya mencionada; fue necesario incorporar, además, una herramienta para medir la calidad de la enseñanza impartida que debía acompañar a la nueva currícula implementada. Esta herramienta es el ENEM, que tiene como objetivo principal la evaluación del perfil de salida de los egresados de este nivel. Se propone realizar una evaluación del desempeño de los alumnos al término de la escolaridad básica, teniendo como base una estructura de competencias para poder enfrentar los desafíos crecientes de la vida moderna, asociadas a los contenidos disciplinares. Se espera que estas competencias y contenidos hayan sido incorporados por los alumnos durante el transcurso de su escolaridad. "En este sentido, la escuela debe asegurar a los alumnos el desarrollo de las estructuras más generales del lenguaje, las ciencias, las artes y la filosofía en una dinámica de enseñanza que permita al joven movilizar esos conocimientos tradicionales en busca de soluciones creativas para problemas cotidianos debidamente contextualizados".⁴⁷

El examen construye así una matriz de competencias y habilidades que constituye un patrón de referencia para la evaluación de la escola-

46 Fuente: Guimarães de Castro, María Helena, "A reforma do Ensino Medio no Brasil", *paper* presentado en el seminario "Calidad y Equidad en la Educación Media", Buenos Aires, 2004, CENEP (patrocinado por la Fundación Ford).

47 Guimarães de Castro, María Helena, documento citado.

ridad básica, de forma similar a otros exámenes internacionales, como Scholastic Aptitude Test (SAT) en los Estados Unidos, o el Baccalauréat en Francia; es una única prueba, multidisciplinaria, con 63 preguntas objetivas basada en una matriz de cinco competencias y veintiuna habilidades. Estas cinco competencias son:

- Dominio de la lengua portuguesa y de los lenguajes específicos de las áreas de matemática, artística y científica.
- Aplicación de conceptos para la comprensión de los fenómenos naturales, procesos histórico-geográficos, producción tecnológica y manifestaciones artísticas.
- Utilización de datos e informaciones para tomar decisiones ante situaciones problemáticas.
- Construcción de una argumentación consistente.
- Capacidad de elaboración de propuestas de intervención en la realidad, respetando los valores humanos y considerando la diversidad sociocultural del país.

Una característica importante a tener en cuenta es el carácter voluntario del examen, y a partir del año 2001, su gratuidad para los alumnos egresados de escuelas públicas. En 2002 se llegó a una cifra de 3,3 millones de alumnos evaluados desde 1998. Es importante como instrumento de evaluación ya que señala cuáles son las falencias que deben ser corregidas en la formación que se imparte. Las instituciones de enseñanza superior son libres de decidir si utilizarán los resultados de este examen como requisito para sus alumnos. En 2002 participaron también del *Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA)* coordinado por la OCDE en 32 países, 4.893 alumnos y los resultados obtenidos en esta prueba concordaron plenamente con los del ENEM.

Esta prueba voluntaria permite indagar si el gran aumento del acceso a la educación en Brasil se ha visto acompañado por mejoras en la calidad de la enseñanza; este objetivo comienza principalmente por indagar acerca de la capacidad de los egresados para leer y entender textos. El Relatorio Pedagógico del ENEM recomienda expresamente "... los resultados del ENEM 2002 evidencian que entre los múltiples desafíos presentados por la escuela brasileña, el acceso al aprendizaje de la lectura se presenta como el más valorizado y exigido por la sociedad"

(MEC/INEP, 2002, en el documento citado). Esta experiencia de examen voluntario y gratuito es vista, entonces, como un control de la calidad de la enseñanza básica en Brasil.