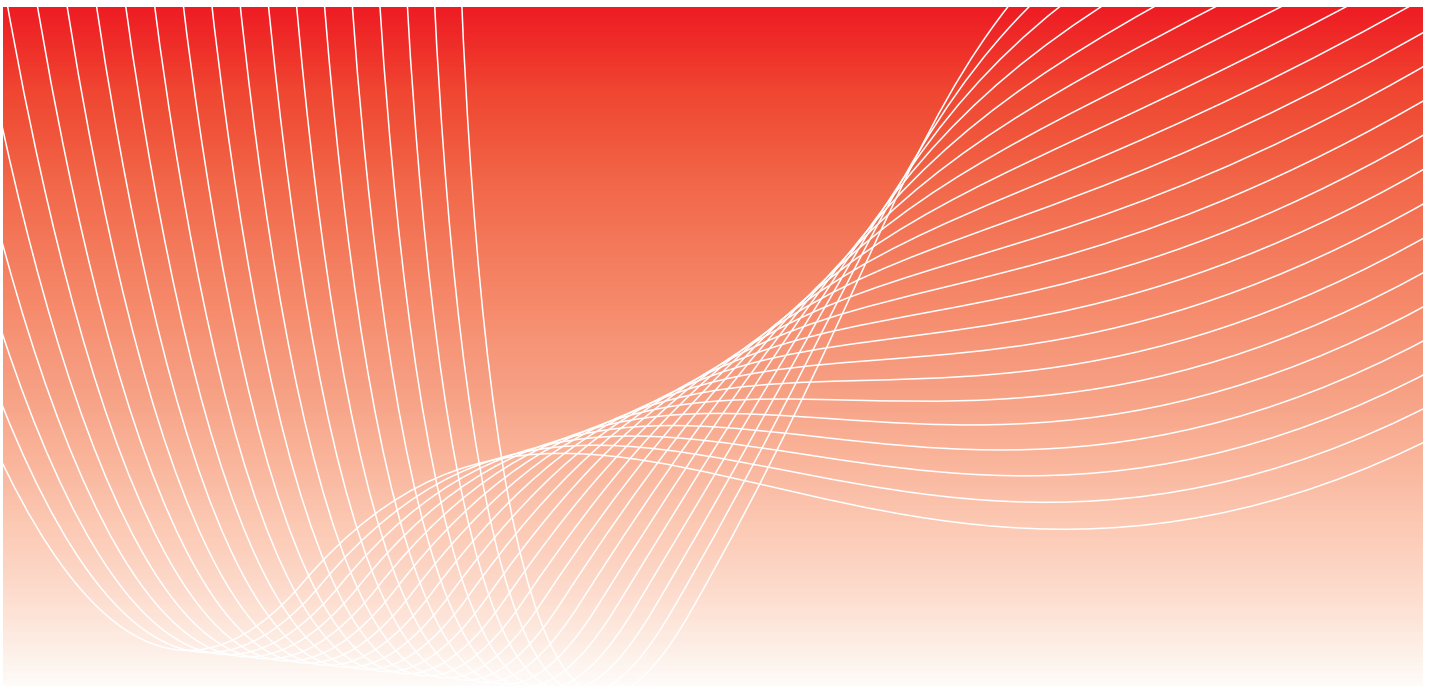


Encuentro de Formación Profesional y Empleo:
Impacto y medidas para fomentar la calidad

Buenos Aires, Argentina
21, 22 y 23 de Julio de 2010

Diseño de la evaluación de impacto de las políticas de formación continua

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad
Social de la República Argentina



Autoridades

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina

Dr. Carlos Alfonso Tomada

Secretario de Empleo

Lic. Enrique Deibe

Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional

Lic. Matías Barroetaveña

Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional

Lic. Susana Barasatian

Directora de Fortalecimiento Institucional

Lic. Mónica Sladogna

“En Argentina partimos de la convicción -poco ortodoxa pero real- de que las políticas de empleo e ingresos son parte constitutiva de las políticas macroeconómicas. Diseñamos una estrategia que, basada en la inversión en la economía real y productiva, pudiera contribuir a un crecimiento vigoroso y sustentable, actuando sobre el nivel de demanda agregada.

Por eso, sostenemos firmemente, ayer, hoy y mañana el funcionamiento responsable y sistemático de la negociación colectiva como instrumento democrático de las relaciones laborales y de la mejor distribución del ingreso. Los ya reconocidos logros obtenidos por mi país son el resultado de una fuerte apuesta a estas políticas en lugar de las habituales medidas de ajuste.

Hoy reforzamos nuestras convicciones con la puesta en marcha de la Asignación Universal por Hijo y la profundización de las políticas de capacitación continua, formación profesional y certificación de competencias.”

Palabras del Señor Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, Dr. Carlos A. Tomada, en la 99° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Indice

	<i>Pág.</i>
Introducción	7
Evaluación de resultados y de impacto	11
Objetivos de la evaluación	13
Dimensiones de la evaluación	15
Diseño evaluativo	17
Consideraciones metodológicas	19
Anexo I: Matriz de indicadores	23
Anexo II: Instrumentos de captación de los datos	29
Bibliografía	44

Introducción

Este documento presenta un diseño evaluativo cuyo propósito es conocer los efectos de las políticas activas de empleo vinculadas con la formación continua y desarrolladas desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Nos proponemos con este diseño evaluar políticas públicas que se enmarcan en el diálogo social de actores representativos de los diversos sectores de actividad convocados desde el Estado Nacional.

Las políticas de formación continua tienen como objetivo ampliar de manera ordenada y sistémica la cobertura de las acciones de formación y certificación de competencias, de fortalecimiento institucional, de promoción de la finalización de los estudios obligatorios y de incentivo fiscal para mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo en la Argentina. En tal sentido, esta política tiene impacto tanto al interior del Ministerio de Trabajo como en los sectores, actores y trabajadores que participan de las mismas.

Desde la Secretaría de Empleo del MTEySS, se promueve el acceso y la permanencia de los trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo de calidad. Para ello se desarrollan diversas estrategias destinadas a facilitar la formación de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la vida. Estas deben confluir en un ordenamiento sistémico que evite duplicidades y opacidades en las acciones a ellas vinculadas, de forma tal que optimicen la inversión de los recursos públicos en términos de eficacia y eficiencia y que brinden información oportuna y pertinente para orientar la decisión de empresarios, sindicatos y trabajadores en relación a las estrategias de formación.

Desde el año 2003 los contextos nacionales e internacionales fueron generando nuevos desafíos a las políticas de formación, su transformación se vinculó con los cambios que el mercado de trabajo de la Argentina tuvo. Así, pasamos de una perspectiva de la contención social (enmarcada en los elevados índices de desempleo del inicio de la gestión), a la de la inclusión (vinculada con la disminución del desempleo y el incremento del empleo registrado) a la formación continua en un contexto signado por el crecimiento económico con un leve impacto de la crisis global entre fines del 2008 y mediados del 2009.

En la actualidad un contexto nacional que lleva a la elevación de los pisos de seguridad social, la disminución del empleo no registrado y el crecimiento del empleo nos permite pensar en una mirada sistémica de las acciones de formación que acompañarán a trabajadores y trabajadoras a lo largo de su vida.

Las acciones de formación, que se vienen implementando desde el 2003 a la fecha, tuvieron su eje en los procesos de construcción y consolidación de los ámbitos del diálogo social con representantes del sector empresarial y de las organizaciones sindicales, así como con diversos niveles del Estado nacional, provincial y municipal y con organizaciones de la sociedad civil.

Como sostuvimos anteriormente, la fuerte demanda de inserción laboral del 2003 fue cediendo terreno a un contexto de crecimiento en el cual la formación profesional debió ajustarse a los nuevos requerimientos del mercado laboral. Estos nuevos requerimientos no sólo impactaron en las políticas estatales, también lo hicieron en la perspectiva de los actores tanto a nivel del vínculo que desarrollaron con el Estado como en la forma de intervención en esta temática, y también impactaron en las instituciones, tanto de formación como de intermediación. De esta forma, centrar el eje de las políticas activas de empleo en la articulación entre las instituciones de formación y su oferta formativa con la red municipal de oficinas de empleo nos permitió llegar a más de un millón de trabajadores en estos 8 años de gestión.

Si bien es más temprana la instalación de la estrategia de la Formación Continua, es recién durante el año 2006 cuando las distintas líneas de acción de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional comienzan a articularse, en el camino de conformación de un Sistema Nacional de Formación Continua. De esta manera, se ha iniciado en los últimos cinco años una acción tendiente a la articulación de líneas de acción. Para esta tarea se tomaron como referencia las diversas experiencias internacionales vinculadas a la creación de Marcos Nacionales/Regionales de Calificaciones¹.

Estos marcos dan cuenta de la necesidad de contar con herramientas de ordenamiento sistémico de la demanda del mercado y de la calidad de la oferta formativa tal como las Normas de Competencia Laboral y los Diseños Curriculares y sus correspondientes materiales didácticos.

Las líneas de acción que fueron ordenando sus productos y resultados en términos de constituir las bases de un Sistema Nacional son las siguientes:

- Formación profesional basada en el diálogo social de actores.
- Normalización y certificación de las competencias laborales.
- Fortalecimiento de la calidad de las instituciones de formación profesional.
- Promoción de la formación en empresas a través de la operatoria de Crédito Fiscal.
- Promoción de la finalización de los estudios obligatorios de los trabajadores y beneficiarios de los programas de empleo.

Como dijimos anteriormente, durante el período 2006-2009 se han consolidado diversas acciones basadas en la estrategia del diálogo social de actores con el propósito de instalar el Sistema Nacional de Formación Continua. Un dato a resaltar es que esto fue posible en un marco institucional de continuidad y estabilidad de las políticas, lo que favoreció, tanto la consolidación de los equipos técnicos del Ministerio, como el fortalecimiento del vínculo con las diversas contrapartes.

En término de resultados alcanzados, los más significativos ya que dan cuenta del proceso de creación del Sistema, han sido tomando sólo el período 2006 al 2009 los siguientes:

- El crecimiento de las metas físicas alcanzadas fue del 114%.
- Los trabajadores y trabajadoras que participaron de acciones de certificación de sus estudios obligatorios fueron 349.826.
- Los trabajadores y trabajadoras que participaron de acciones de formación fueron 247.171.
- Se desarrollaron un total 10.078 cursos de formación profesional en el marco del diálogo social de actores.
- Se formaron 2.759 docentes de formación profesional.
- Se evaluaron en base a normas de competencia laboral 42.717 trabajadores y trabajadoras.
- Se describieron 244 ocupaciones como normas de competencia laboral.
- Se realizaron planes de mejora en 238 instituciones y procesos de certificación de calidad en 44.

De esta manera, los resultados obtenidos y los niveles de participación alcanzados permitieron atender a los diversos programas que se vincularon con la atención de distintas poblaciones definidas como prioritarias: jóvenes, mujeres, participantes del Seguro de Capacitación y Empleo, teletrabajadores, personas con capacidades diferenciadas, trabajadores rurales, etc.

1. BILLOROU, N. y VARGAS, F.: "Herramientas Básicas para el Diseño e Implementación de Marcos de Cualificaciones – Guía de Trabajo". OIT-CINTERFOR. Montevideo 2010.

El desarrollo de diversos programas sobre una determinada población a atender, nos lleva a realizar una reflexión vinculada a este efecto de atención de las políticas sobre los programas. En realidad es interesante considerarlo como una inversión del proceso, donde los programas se establecieron como un modelo de aprendizaje para las políticas. Esta impronta vincula la medición de impacto con descubrir si en los programas estaba la causa de los mismos para definir su éxito. En el marco del análisis y evaluación de las políticas la continuidad de acciones, como una característica fundamental de las mismas, ¿no permite transformar la evaluación de impacto en un instrumento vinculado al monitoreo y con ello a la mejora continua? Y al mismo tiempo, ¿no deberíamos interrogarnos sobre la posibilidad de recentrar el objetivo fundamental de la evaluación de impacto? Tal vez no se trate tanto del pretendido descubrimiento de la causa primera, como de la articulación de acciones que componen la política en tanto factores que inciden en los cambios de la realidad.

Pero además de los resultados cuantitativos reseñados, es necesario rescatar aquéllos ligados a la construcción de la institucionalidad del Sistema Nacional de Formación Continua, importantes para evaluar su sustentabilidad. En ese sentido, la creación y consolidación de los Consejos Sectoriales de Formación y Certificación de Competencias Laborales como ámbitos tripartitos del diálogo social de actores se han transformado en verdaderos paradigmas de los mecanismos de participación democrática de actores y Estado en el diseño e implementación de políticas públicas.

La construcción de políticas públicas se puede evaluar cuando los ámbitos de participación democrática cobran vida en términos de resultados y compromisos de los actores y el Estado en su implementación y en garantizar la legitimidad sectorial de las acciones y el alcance nacional de las mismas.

En resumen, los aspectos mencionados son algunos de los resultados obtenidos hasta el momento en la implementación de una política activa de empleo de alcance nacional. No son producto de la ejecución de un programa acotado con metas en el corto o mediano plazo, focalizado en algún grupo poblacional específico caracterizado por sus carencias. Son los sectores de actividad en su dinámica de crecimiento y los actores que en ellos se articulan, el espacio de desarrollo de estas políticas activas. La evaluación de impacto de las políticas de formación continua se torna por consiguiente más compleja, o por decirlo de otra manera, tan compleja como la realidad económica-social que atiende.

Esta perspectiva se centra en el desplazamiento del diseño en términos de:

- La mirada sobre las políticas y aquellos factores que la definen: la continuidad, la masividad y la calidad de sus intervenciones. La evaluación de impacto se transforma realmente en un proceso y no en etapas que finalizan en la evaluación ex post.
- La nueva impronta de intervención del Estado Nacional enmarcado en políticas de sostenimiento del empleo y el trabajo decente, de incremento del mercado interno y sus niveles de consumo, de elevación de los pisos de la seguridad social. La focalización de la evaluación sobre las políticas por encima de los programas y en particular de las políticas laborales y de empleo que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo.
- La intervención del Estado en el marco de la ejecución de las políticas de formación continua genera efectos en el nivel de intervención de las instituciones y en la consideración de los trabajadores en su estatuto de sujetos de aprendizaje.

La posibilidad de desarrollar acciones a lo largo del tiempo favorece contar con dispositivos que permiten adecuarse a contextos económicos y sociales nacionales e internacionales. Las acciones programáticas devienen en momentos de aprendizaje, que deben reflejarse en las estructuras institucionales para transformarse en políticas de largo plazo. No se trata ya de evaluar programas, sino estructuras, procedimientos, capacidad institucional, niveles de participación, resultados e impacto.

La evaluación de impacto se transforma en un relato sobre una experiencia que aprende sobre sí misma, para mejorar, para adecuarse, para definir y redefinir sus objetivos acordes con los desafíos que los nuevos contextos plantean. Es un mecanismo de transparencia que acompaña y fortalece los ámbitos de diálogo social, dándole contenidos y mecanismos que tienen una pretensión de objetividad que supera los intereses que tensionan dicho diálogo.

En estas páginas, entonces, se detallan las decisiones efectuadas en la construcción de un diseño de evaluación de resultados e impacto específico para las líneas sectoriales de formación que conforman el SNFC, y se definen las características de su implementación.

En ese sentido, este diseño apunta a generar información válida, precisa y pertinente para considerar en qué medida se han logrado los objetivos previstos por la política activa.

Evaluación de resultados y de impacto

Desarrollada por las Licenciadas Sandra Buccafusca y Nora Morales de los equipos de la Dirección de Fortalecimiento Institucional y de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional.

Hoy es ampliamente reconocida la importancia de la evaluación en los distintos momentos de la gestión de una política pública o un programa social. Se procura enunciar juicios críticos validados con información de calidad acerca del desarrollo y resultados de las acciones realizadas. Las evaluaciones refuerzan los procesos de reflexión desde la gestión, para mejorar lo que se hizo, para considerar si las acciones se implementaron en el sentido previsto e identificar los efectos de éstas sobre las circunstancias que dieron origen a las políticas desplegadas.

Así, la evaluación es definida como un proceso sistemático y continuo que incorpora tanto el estudio de los procesos, resultados e impacto como la mirada de los sujetos hacia los cuales se dirigen las acciones. Se avanza en la perspectiva de rescatar no sólo datos objetivos sino actitudes, cambios de comportamiento y pareceres de los participantes, aspectos éstos centrales para mejorar la calidad de las intervenciones.

Considerar a la evaluación como un aspecto inherente a la gestión de las políticas públicas, supone diferenciar al menos analíticamente dos etapas:

- aquella en la que se realiza el seguimiento de la ejecución, y
- aquella que se enfoca en los resultados y efectos sobre la población.

Mientras la primera intenta identificar oportunamente los obstáculos y las oportunidades para reorientar la gestión, hay otro grupo de evaluaciones que se pregunta respecto de los efectos deseados y no deseados de la intervención en relación a su capacidad para mejorar la solución de los problemas identificados en el diagnóstico inicial.

En este trabajo, se presentará un diseño que responda a estas características y permita conocer en

qué medida las acciones sectoriales de formación desarrolladas en el marco de la DNOyFP han contribuido a la instalación de un sistema de formación a lo largo de la vida laboral de los trabajadores que aporte al mejoramiento de sus niveles de empleabilidad y calidad del empleo.

Las políticas públicas sostenidas proponen desafíos a los diseños evaluativos dado que se trata de

captar sus logros que se desarrollan durante largos lapsos temporales en coyunturas extremadamente cambiantes. Este reconocimiento, como se verá más adelante, supone repensar los momentos de la evaluación, sobre todo los vinculados con los resultados e impacto ya que los mismos tendrán que ser considerados sin que haya cesado la ejecución de la política definida, habiendo cambiado los contextos.

Objetivos de la evaluación

En el marco de la DNOyFP (Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional) se desarrollan líneas sectoriales de acción que se dirigen a:

Instalar y desarrollar un sistema que organice los procesos de formación, evaluación y certificación bajo el enfoque de normas de competencia legitimadas sectorialmente y el fortalecimiento y la certificación de la calidad de las instituciones de formación profesional (IFP) integradas al sistema.

En ese sentido, esta evaluación producirá información confiable, oportuna y válida para sustentar juicios críticos referidos a las acciones implementadas, poniendo a prueba los supuestos que dieron lugar a las intervenciones, señalando las oportunidades y obstáculos del contexto de la gestión e identificando los resultados alcanzados. Sintéticamente, esta evaluación se propone los objetivos generales que se reseñan a continuación.

Objetivos generales de la evaluación:

- Determinar si a partir de las intervenciones realizadas por las líneas sectoriales de formación se ha logrado instalar y desarrollar los componentes de un SNFC.
- Evaluar el grado de institucionalidad alcanzado por las líneas sectoriales del SNFC, así como,
- Establecer en qué medida las líneas sectoriales del SNFC han aportado a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la calidad del empleo de la población beneficiaria.

En ese sentido se medirán resultados e impactos principalmente sobre:

- La población trabajadora,
- las instituciones de formación profesional y
- los sectores de actividad económica y sus representantes colectivos.

Los objetivos específicos definidos para esta evaluación son:

- Construir la línea de base a partir de la cual com-

parar los resultados obtenidos en los sucesivos cortes evaluativos.

- Determinar la evolución de los resultados alcanzados en una mirada integral que permita descubrir las relaciones entre las líneas de formación sectorial de la DNOyFP referidas a la instalación y desarrollo del SNFC transcurridos dos años de la construcción de la línea e base.
- Establecer si se alcanzaron los efectos perseguidos a partir del diagnóstico inicial y determinar los factores y vínculos que coadyuvaron a lograrlos.
- Verificar la existencia de estrategias para la sustentabilidad de las acciones.
- Documentar los logros y las prácticas generadas en relación con la gestión del SNFC.
- Contar con una información objetiva y fiable sobre la complejidad de los niveles de intervención, de sus resultados y su impacto como insumo para

transformar el diálogo social en un ámbito de acuerdo y consenso.

Este diseño reúne características de las evaluaciones de resultados y de impacto. En relación a los resultados se procurará conocer el nivel de institucionalización logrado por el SNFC y los procesos que lo hicieron posible. Esto es, identificar si a través de las acciones y su articulación se han obtenido los resultados previstos de instalar el SNFC en su contexto específico de ejecución, procurando determinar en forma precisa de qué manera los procesos implicados han servido para obtener los objetivos logrados.

La evaluación de impacto, avanza en determinar en qué medida y con la mayor precisión que permite el objeto, si los cambios en las situaciones iniciales descritas en la línea de base, son consecuencia de las políticas activas de intervención, es decir si la mejora en la empleabilidad de los trabajadores y en la calidad del empleo se deben, al menos en parte, al desarrollo del SNFC.

Dimensiones de la evaluación

Toda evaluación determina los ejes temáticos sobre los cuales organizar la construcción y análisis de los datos. Dichos ejes, dimensiones de análisis, ponen de relieve los aspectos significativos referidos al objeto de evaluación.

En este diseño las dimensiones evaluativas están fuertemente ligadas con la identificación de las situaciones que originaron la implementación de líneas de acción sectoriales de la DNOyFP, así como a la política de intervención diseñada para modificar dichas situaciones. Estas conforman las dimensiones sustantivas que junto con las contextuales se desplegarán en indicadores.

Dimensiones contextuales: Miden aspectos del contexto en el que se producen las acciones a evaluar. Se consideran porque influyen directa o indirectamente en el desarrollo de las acciones. En esta oportunidad se contemplarán:

- **Contexto político, social y laboral:** Se determinarán indicadores para identificar cambios en las políticas sociales, en particular las laborales y su impacto en la población.
- **Contexto referido al mercado de trabajo:** Se identificarán indicadores que permitan realizar una caracterización de las coyunturas específicas por las que transita el mercado de trabajo en la Argentina. Se incluirán indicadores que hacen a la descripción del desarrollo del mercado de trabajo.

Dimensiones sustantivas: Miden los aspectos vinculados o que expresan directamente los objetivos y líneas de acción de las políticas a evaluar. En esta oportunidad se han seleccionado las siguientes sub-dimensiones cuyas definiciones preliminares se presentan a continuación².

- **Trabajadores formados:** Población trabajadora formada en oficios demandados por los merca-

2. Los indicadores para cada una de las dimensiones se presentan en el Anexo I Matriz de Indicadores.

dos sectoriales. Estos procesos se desarrollan en un contexto de constante modificación en el patrón de utilización de nuevas tecnologías productivas, de información y de comunicación. Esta dimensión procura tornar observable en qué medida se llega a la población de referencia con formación calidad.

- **Ofertas formativas pertinentes.** Existencia de ofertas formativas sectoriales que brinden la oportunidad a los trabajadores de formarse en función de las demandas sectoriales de calificación. Se intenta conocer en qué medida se ha logrado que las ofertas de formación se diseñen en base al enfoque de las competencias laborales.
- **Fortalecimiento de instituciones de formación profesional:** Mejoramiento de la calidad de la gestión de la IFP en función de las demandas sectoriales de calificación (definidas bajo el enfoque de las competencias) y de las necesidades forma-

tivas expresadas por la diversas poblaciones y sus heterogéneos niveles de vulnerabilidad, que participen de las políticas activas de empleo.

- **Bases del SNFC:** Existencia de mecanismos institucionales que permitan a los actores sectoriales definir y participar de las acciones de formación y certificación y al Estado brindar un alcance nacional de las mismas. Se considerará también en esta sub-dimensión la valoración de los actores sobre las acciones encaradas en el marco del SNFC.
- **Empleabilidad de los trabajadores:** Se considerará la capacidad de las acciones del programa para mejorar las oportunidades de inserción y/o de desarrollo laboral de la población beneficiaria.
- **Información disponible referida a las líneas e acción sectoriales:** Información de calidad, actualizada y de fácil acceso sobre actividades de formación y certificación desarrolladas en el marco del SNFC.

Diseño evaluativo

Las evaluaciones necesitan especificar en forma precisa, las decisiones relativas al modelo de comparación de datos a emplear para determinar los resultados y el impacto de las políticas bajo análisis. Esto supone avanzar sobre el abordaje elegido, la periodicidad de las comparaciones entre los datos y las técnicas de captación de los mismos.

Esta evaluación supone el desarrollo de una estrategia cuali cuantitativa que contemple la construcción de indicadores de resultado, de efecto, y de los procesos que hicieron posible u obstaculizaron las acciones. Estos últimos contextualizan la evaluación al incorporar la perspectiva de los actores participantes y el análisis del funcionamiento de la institucionalidad desarrollada para garantizar tal fin³. 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 del SNFC. Dichos aspectos necesitan de técnicas más flexibles y focalizadas que rescaten los pareceres, representaciones y comportamientos, de difícil acceso desde perspectivas cuantitativas.

La perspectiva cuantitativa permitirá la construcción de datos más estructurados y una mayor cobertura que los generados a partir de un enfoque cualitativo. Este abordaje será útil para trabajar tanto aspectos objetivos de los sujetos o instituciones como subjetivos relacionados con cambios actitudinales y en la autoestima, vinculados con la empleabilidad.

La elección del modelo evaluativo supone definir las características de la comparación prevista entre los datos y determinar en qué medida se considerarán significativos los cambios en las situaciones que dieron origen a las acciones. En esta oportunidad se planificó un diseño que compare situaciones o estados de los distintos niveles de intervención - trabajadores, instituciones de formación, sectores y actores- antes y después de desarrolladas las acciones. La diferencia entre el diagnóstico inicial -establecido a partir de la línea de base- y los sucesivos cortes evaluativos permitirá conocer cuánto y

3. En esta evaluación se considerará el estudio del funcionamiento de los Consejos Sectoriales.

cómo ha mejorado la situación de las poblaciones y como se avanzó en el desarrollo del SNFC, en su institucionalidad de base y en los actores que de ella participan.

La estrategia de comparación elegida da lugar al desarrollo de estudios longitudinales, cuyas características estarán determinadas por las variables a medir, el tipo de seguimiento requerido y el acceso a datos confiables previos al desarrollo de las acciones. Se privilegiará un diseño seriado cuando sea posible trabajar con mediciones periódicas previas a la implementación de la acciones, a los efectos de conformar la tendencia preintervención. Los diseños seriados son los más rigurosos entre los no experimentales, ya que a pesar de no trabajar con grupos de control permite calcular la tendencia del fenómeno a analizar, si no hubieran existido las acciones implementadas.

Cuando fuese pertinente, se trabajará con diseños seriados de cohorte para analizar más focalizadamente procesos de cambio sobre todo los indicadores vinculados a la inserción laboral de los trabajadores. Los diseños seriados son particularmente eficientes cuando el objetivo de las acciones es llegar a toda la población sin un recorte específico, en este caso los trabajadores y el conjunto de IFP.

Si no se contase con datos de calidad para la construcción de la tendencia previa a la intervención, se empleará un diseño pretest y posttest en el cual se siguen los indicadores antes y después de la intervención evaluando el cambio a partir de la significación estadística de las variables. Si bien, a partir de estos diseños no se pueden aislar los efectos de factores ajenos a las acciones previstas, se podría afirmar que las mismas han contribuido a los resultados, pero junto con otros factores no aislados.

En relación a los cortes evaluativos, se trabajará con una medición inicial, línea de base, que permitirá la comparación con sucesivos cortes evaluativos. Estos serán definidos en función de cada una de las poblaciones y/o niveles de intervención sobre las cuales medir el impacto o el resultado y de la características de las variables consideradas.

Dado que se está evaluando una política de Estado y no la ejecución de un programa acotado, se prefiere no hablar de evaluación final sino de establecer con precisión la periodicidad de los cortes. Desde esa concepción, algunos de los fenómenos a medir, tendrán una frecuencia evaluativa mayor que otros.

Consideraciones metodológicas

En este apartado se especifican las decisiones metodológicas para la construcción de los indicadores seleccionados en los sucesivos cortes evaluativos. Se presentarán los criterios adoptados para la elección de los universos de trabajo, las técnicas de captación de los datos y las decisiones muestrales.

Para definir los cortes evaluativos es necesario reconocer que las acciones a evaluar tienen diferentes ciclos de implementación y de maduración. De esta manera, podrían pensarse distintos cortes y periodicidades a los efectos de poder captar con la precisión adecuada los resultados y efectos de las acciones. Como ejemplo, basta mencionar que los efectos de los planes de mejora sobre las IFP probablemente necesiten un tiempo mayor para manifestarse que los cambios actitudinales de los trabajadores participantes de las acciones de certificación.

Se planificaron sucesivos cortes evaluativos; el primero vinculado con el diagnóstico inicial de las situaciones sobre las cuales intervenir y otros a lo largo de la ejecución, uno de los cuales se convertirá en el que posibilitará el acercamiento a la medición de resultados e impacto.

Línea de base: Recolección y análisis de la información correspondiente a los indicadores seleccionados de un año base. Se considerará que el 2008 es el año que inicia la comparación, dado que fue entonces cuando se establecieron las bases que permitieron vincular todas las acciones sectoriales de formación realizadas en el marco de la DNOyFP. Algunas de las acciones comenzaron con anterioridad, lo cual debe tenerse en cuenta a la hora de analizar la información.

1er. corte evaluativo: Recolección y análisis de la información correspondiente a los indicadores seleccionados para el 2010. Información generada para las acciones de monitoreo y de utilidad para la evaluación de resultados y de impacto sobre algunas de las variables consideradas. Por ejemplo, puede encararse el estudio de los efectos sobre la empleabilidad de una cohorte de trabajadores.

2do. corte evaluativo: Recolección y análisis de la información correspondiente a los indicadores seleccionados para el 2012. Comparación de los datos con los construidos en la línea de base. Cortes evaluativos sucesivos cada dos años.

Dado que el SNFC supone estrategias sectoriales de formación y certificación, el sector se convierte en un dominio de estimación de esta evaluación. Por ello, se construirá información para el conjunto de los sectores participantes de las acciones a evaluar, así como para cada uno de ellos en forma independiente. Esta decisión rescata la heterogeneidad de los mismos y los diferentes niveles de maduración e institucionalización del SNFC en cada sector y permite la realización de comparaciones entre ellos.

Si bien el SNFC es una política nacional, el alcance de los sectores no siempre respeta dicho marco. En ese sentido, hay sectores cuyo desarrollo es regional o si bien es nacional, la implementación de las acciones se ha localizado en espacios territoriales más focalizados. De esta manera para cada uno de los sectores se deberá determinar el contexto de evaluación de las acciones.

En cada corte evaluativo se trabajará con información primaria y secundaria. La información primaria supone la realización de relevamientos específicos y el diseño de los instrumentos adecuados⁴. La información secundaria proveniente de distintas unidades del MTEySS, de otros organismos públicos y de IFP, será evaluada en su calidad y reprocesada según los indicadores previstos.

Información primaria: Se trabajará con técnicas cuantitativas y cualitativas para, a través de la triangulación poder profundizar los hallazgos generados a partir de la información cuantitativa. Las técnicas cualitativas son útiles para conocer las visiones de los distintos actores que participan de las acciones. Es importante incorporar este aspecto subjetivo, dado que el mismo influye o modela alguna de las prácticas de los actores y por lo tanto incide, en alguna medida, en el éxito de las acciones. El análisis de los datos generados a partir de estas técnicas complementará el obtenido a partir de abordajes cuantitativos.

Para dar respuesta a las necesidades de información primaria se diseñaron dos encuestas y dos entrevistas semiestructuradas cuyos objetivos se detallan a continuación:

Encuesta a trabajadores que participaron de las acciones de formación en el marco del SNFC (ETF): Universo: trabajadores egresados de los cursos de formación profesional realizados en el enfoque de competencias, en el marco de las acciones

del SNFC. Los objetivos específicos principales de esta técnica son:

- determinar si se ha producido alguna modificación en las condiciones laborales de los trabajadores egresados de los cursos de formación profesional mencionados;
- establecer si los trabajadores egresados de los cursos de formación profesional mencionados reconocen modificaciones en su desempeño laboral y logran profundizar el conocimiento respecto del fundamento de su tarea;
- establecer la proporción de trabajadores egresados de los cursos de formación profesional mencionados, que han decidido encarar un proyecto profesional propio;

Encuesta a trabajadores que participaron del proceso de certificación de competencias laborales (ETC): Universo: conjunto de trabajadores certificados. Los objetivos específicos principales de esta técnica son:

- identificar si los trabajadores que certificaron sus saberes profesionales perciben modificaciones en su propia autoestima y en el reconocimiento de su entorno social a partir de la obtención del certificado;
- determinar si se ha producido alguna modificación en sus condiciones laborales a partir de la obtención de su certificado, y
- determinar las expectativas de los trabajadores al decidir participar en el proceso de certificación así como la percepción de su nivel de cumplimiento a partir de la obtención del certificado.

Entrevista a empresarios participantes de acciones de formación o certificación llevadas adelante en el marco del SNFC: Universo: empresarios que realizaron acciones en el marco del SNFC. A través de esta técnica se intentará:

- establecer la evaluación de los empresarios de la formación profesional recibida por sus trabajadores en el marco del SNFC;
- indagar la evaluación de los empresarios de la formación profesional brindada por IFP fortalecidas a partir de acciones realizadas en el marco del SNFC;
- conocer la valoración de los empresarios del proceso de certificación de competencias laborales para su sector de actividad y para su empresa.

⁴ Los instrumentos de captación de los datos se presentan en el Anexo II de este documento.

Entrevista a dirigentes sindicales cuyas organizaciones han participado de acciones en el marco del SNFC: Los dirigentes sindicales a entrevistar, serán aquellos que por su función tienen a su cargo decisiones referidas a las políticas de formación y capacitación del sindicato. Técnicamente cumplirán la función de informantes clave.

A partir de estas entrevistas se avanzará en:

- conocer y analizar la valoración del sindicato sobre los Consejos Sectoriales como espacios para consensuar y desarrollar acciones de formación y certificación entre los actores sectoriales y el MTEySS;
- indagar la evaluación de los sindicatos sobre la formación profesional recibida por los trabajadores de su sector, a partir de acciones realizadas en el marco de acciones del SNFC;
- conocer la importancia otorgada por los sindicatos al proceso de certificación de competencias laborales para los distintos actores que conforman su sector de actividad.

Tanto las entrevistas como las encuestas, necesitan la especificación de los criterios muestrales para la selección de los casos. Como fue definido más arriba, cada uno de los sectores constituye el dominio de estimación, es decir el contexto en el cual las inferencias estadísticas son válidas. Para el caso de las encuestas ETF y ETC se seleccionarán trabajadores egresados o certificados para cada uno de los sectores de actividad, a partir de una muestra estratificada. La DNOyFP cuenta con los marcos muestrales completos para la realización de la selección aleatoria. El tamaño de la muestra se definirá oportunamente considerando la heterogeneidad de las variables a estimar.

El criterio de selección de los entrevistados, dados los objetivos de la técnica, no sigue los mismos parámetros que los señalados para las encuestas. Dentro de cada sector de actividad, se empleará una muestra según criterios para seleccionar empresarios y dirigentes sindicales. Los primeros serán elegidos a partir de las cámaras que los agrupan o según se hubiere desarrollado en su estableci-

miento acciones de certificación de competencias. Se seleccionará además un dirigente sindical por sindicato que participe de las acciones, que responda a las especificaciones más arriba señaladas. La información generada a partir de las entrevistas no persigue representatividad estadísticas sino, en este caso, enmarcar la información de carácter cuantitativo.

Información secundaria: Se utilizará información secundaria diseñada para responder a las necesidades de gestión y de monitoreo de las acciones. En alguna oportunidad, se reprocesarán los datos para la construcción de los indicadores elegidos para esta evaluación. Las fuentes a consultar serán:

- Área de Monitoreo de la Secretaría de Empleo.
- Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP.
- Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (Regice).
- Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT).
- Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTECC).
- Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- IFPs seleccionadas.

La información primaria y secundaria posibilitará la construcción de información sobre los universos de trabajo enmarcados en cada uno de los sectores de actividad:

- trabajadores que participaron de los cursos de formación profesional realizados en el marco del SNFC;
- trabajadores que obtuvieron su certificación de competencias;
- las IFP que participaron de acciones en el marco del SNFC;
- empresarios que participaron de acciones en el marco del SNFC, y
- sindicatos que participaron de acciones en el marco del SNFC.

Anexo I

Matriz de Indicadores

Matriz de indicadores: Dimensiones contextuales

Los indicadores presentados se encuentran en proceso de validación final con lo cual aún pueden realizarse algunas modificaciones

Dimensión	Indicador	Fuente
Contexto, político, social y laboral	1. Modificaciones en las políticas laborales.	Leyes, decretos, resoluciones relacionadas con las políticas laborales.
	2. Modificaciones en las políticas de promoción industrial.	Leyes, decretos, resoluciones relacionadas con las políticas de desarrollo económico.
	3. Cambios en la legislación laboral	Leyes, decretos, resoluciones relacionadas con las políticas de desarrollo económico.
	4. Cambios institucionales	Leyes, decretos, resoluciones relacionadas con las políticas de desarrollo económico.
	5. Tasa de actividad	Encuesta Permanente de Hogares – Indec -
	6. Tasa de desocupación. Información a nivel regional.	Encuesta Permanente de Hogares – Indec -
Contexto referido al mercado de trabajo		

Matriz de indicadores: Dimensiones sustantivas.

Los indicadores presentados se encuentran en proceso de validación final con lo cual aún pueden realizarse algunas modificaciones

Dimensión	Indicador	Fuente
Trabajadores formados	1. % de trabajadores formados bajo el enfoque de competencias a través de acciones formativas desarrolladas en el marco del SNFC. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	2. % de trabajadores formados en base a normas de competencias a través de acciones formativas desarrolladas en el marco del SNFC. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	3. % de trabajadores formados en roles críticos a través de acciones formativas desarrolladas en el marco del SNFC. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	4. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones del SNFC, bajo el enfoque de competencia. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	5. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
Ofertas formativas pertinentes	1. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones del SNFC, bajo el enfoque de competencia. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	2. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones del SNFC, bajo el enfoque de competencia. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	3. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones del SNFC, bajo el enfoque de competencia. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	4. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones del SNFC, bajo el enfoque de competencia. Información por sector.	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial
	5. % de cursos desarrollados en el marco de las acciones	Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial

	<p>del SNFC, en base a normas de competencia. Información por sector.</p> <p>6. % de cursos implementados por IFP fortalecidas, en el enfoque de competencias, en el marco de las acciones del SNFC .</p> <p>7. % de cursos implementados por IFP fortalecidas, en base a normas de competencias, en el marco de las acciones del SNFC . Información por sector.</p> <p>8. % de IFP fortalecidas que canalizan demandas de capacitación sectoriales, de organizaciones sectoriales.</p> <p>9. % de IFP fortalecidas que canalizan demandas de capacitación sectoriales de organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>10. % de IFP fortalecidas que canalizan demandas de capacitación sectoriales de gobiernos provinciales y municipales.</p> <p>11. % de IFP certificadas.</p> <p>12. % de desocupados participantes de las acciones formativas del SNFC formados en IFP fortalecidas que se insertó laboralmente.</p> <p>13. Tasa de egreso promedio de los cursos en base a enfoque por competencias desarrollados en el marco del SNFC en IFP fortalecidas.</p> <p>14. Tasa de retención promedio de los cursos en base a enfoque por competencias desarrollados en el marco de SNFC en IFP fortalecidas.</p>	<p>Programa Sectorial</p> <p>Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial</p> <p>Sistema de Información y Gestión de la DNOyFP y Programa Sectorial</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica y SIJyP</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica y Programa Sectorial</p> <p>Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica y Programa Sectorial</p>
<p>Fortalecimiento de instituciones de formación profesional</p>		

	15. Tasa de crecimiento promedio de la matrícula de los cursos implementados bajo el enfoque de competencias, en IFP fortalecidas en el marco del SNFC.	Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica Y Programa Sectorial
	16. % de IFP que realizan seguimiento periódico de egresados.	Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica
	17. % de empresarios que valoran positivamente la formación de las IFP fortalecidas. Medición sobre universo de empresarios locales. Información por sector.	Entrevista a empresarios
	18. % de empresarios que incorporan en sus empresas a egresados de IFP fortalecidas. Información por sector.	Entrevista a empresarios
	19. % de IFP fortalecidas que utilizan la información sociolaboral de los egresados para ajustar su oferta formativa.	Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica
	20. % de trabajadores satisfechos con los cursos de las IFP fortalecidas realizados bajo el enfoque de competencias laborales.	ETF
	21. Mapa de las acciones de formación del SNFC.	Programa Sectorial
	22. Mapa de las acciones de certificación del SNFC.	Unidad de Técnica de Certificación de Competencias
	23. % de trabajadores que no han certificado y se han vuelto a presentar a la evaluación en el mismo rol. Información por sector	Unidad de Técnica de Certificación de Competencias Regice
	24. % de trabajadores certificados en roles críticos. Información por sector.	Unidad de Técnica de Certificación de Competencias Regice
	25. Valoración de los empleadores del proceso de certificación como instrumento para identificar, seleccionar y gestionar trabajadores.	Entrevista a empresarios
Bases del SNFC		

	<p>26. Participación de los Consejos Sectoriales en la identificación de demandas sectoriales de formación.</p> <p>27. % de empresarios que están dispuestos a sostener por la evaluación de sus trabajadores.</p> <p>28. % de trabajadores desocupados que al egresar han conseguido empleo registrado (a los seis meses).</p> <p>29. % de trabajadores que al egresar han decidido encarar un emprendimiento propio.</p> <p>30. % de trabajadores que perciben mejoras en sus condiciones laborales al egresar de los cursos de formación profesional realizados en el marco del SNFC.</p> <p>31. % de trabajadores que mejoraron sus condiciones laborales al obtener el certificado.</p> <p>32. % de trabajadores que mejoraron su autoestima luego de certificar sus saberes previos.</p> <p>33. % de trabajadores que perciben modificaciones en su desempeño y en el conocimiento de su tarea luego de egresar de los cursos de formación profesional realizados en el marco del SNFC.</p> <p>34. % de trabajadores que tienen intenciones de continuar su formación profesional luego de egresar o certificar sus saberes previos.</p> <p>35. % de cursos desarrollados en el marco del programa sectorial incorporados junto con la norma de competencia correspondiente, a un sistema de registro digital, actualizado y con información de calidad.</p>	<p>Entrevista a dirigentes sindicales Dirección de Fortalecimiento Institucional</p> <p>Entrevista a empresarios</p> <p>Sljyp</p> <p>ETF</p> <p>ETF</p> <p>ETF</p> <p>ETF</p> <p>ETF</p> <p>ETF</p> <p>ETF y ETC</p> <p>Dirección de Fortalecimiento Institucional</p>
Empleabilidad de los trabajadores		
Información disponible referida a las líneas de acción sectoriales		

Anexo II

Instrumentos de captación de los datos

ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS

Encuestador: Empresa:

No leer este bloque. Solo para ubicación en la tipología de selección

Contacto: Nombre y Apellido Teléfono

IFP Localidad Provincia

Nombre del curso:

Curso en base a: 1. normas de competencia
 2. enfoque de competencias

Consigna de presentación: Mi nombre es... y nos gustaría conocer su opinión sobre el curso de formación profesional en el cual ha participado. Puede responder con total libertad ya que le garantizamos el anonimato de las respuestas.

1. **Sexo** 1. Varón 2. Mujer

2. **Su edad?** años

3. **Actualmente dónde vive?** 1. Localidad 2. Provincia

4. **Trabaja actualmente?** 1. Si 2. No (pasa a 10)

5. **Qué tipo de servicios/ productos ofrece la empresa en el cual Ud. trabaja?** (Ver redacción según sector).

Mencionar los tres principales.

1.

2.

3.

6. **En ese trabajo, Ud. es:**

- 1. el dueño y no tiene personal
- 2. el dueño pero tiene personal
- 3. empleado del establecimiento
- 4. familiar del dueño del establecimiento
- 5. otro, cuál?

7. **¿Cuál es el nombre de su ocupación actual?**

8. **¿Cuántas personas trabajan en esta empresa incluyéndolo a Ud.?** personas

9. **¿Hace cuánto tiempo que trabaja en este establecimiento?** (pasa a 11) años (Menos de un año) meses

10. **Hace cuánto tiempo que está desocupado?**

- 1. menos de un mes
- 2. de 1 a 3 meses
- 3. más de 3 y menos de 6 meses
- 4. entre 6 y menos de 12 meses
- 5. de un año hasta dos años
- 6. más de dos años

11. **Qué antigüedad tiene Ud. en el sector de:** (el correspondiente al rol) ("Ninguna" pase a 13)

..... años (si es menos de un año, consignar en meses) meses

12. **Me puede mencionar las tres últimas ocupaciones que tuvo en el sector?**

1.

2.

3.

En relación a su formación profesional...

13. (mencionar nombre del curso) Fue el primer curso de formación profesional que realizó?

..... 1. Sí (pasa a p.16) 2. No

14. Los otros cursos en los que participó, se relacionaban con el sector (mencionar el sector relacionado con el curso)

1. Sí (pasa a p.16) 2. No

15. Los otros cursos de formación profesional que realizó le sirvieron para mejorar su desempeño en el sector en el trabajaba o trabaja?

1. Sí
 2. No por que nunca tuve trabajo en el sector.
 3. No

Y en relación al curso (mencionar nombre del curso, marcar sólo una opción) Entregar tarjeta.

16. ¿Cómo se enteró del dictado del curso?

1. Por la oficina de empleo.
 2. Me lo comentaron mis compañeros de trabajo. (pase a p. 19)
 3. Me enteré a través del sindicato. (pase a p. 19)
 4. Me lo sugirió mi empleador. (pase a p. 19)
 5. A través de un aviso en el diario o de otro medio de comunicación. (pase a p. 19)
 6. Por el instituto de formación en donde cursé. (pase a p. 19)
 7. De otra manera. ¿De cuál? (pase a p. 19)

17. ¿Recuerda si en esa oportunidad registró su historia laboral, es decir le tomaron datos relacionados con su experiencia profesional?

1. Sí 2. No (pasa a p. 19)

18. ¿La actualizó al finalizar el curso?

1. Sí 2. No

19. ¿Cuándo se inscribió en el curso, lo hizo para....? Seleccionar hasta dos opciones. Marque con 1 la primera mención. Entregar tarjeta.

1. Aprender conocimientos, técnicas y métodos que me ayuden a mejorar en mi tarea concreta.
 2. Adquirir conocimientos y experiencia para conseguir un trabajo en el sector.
 3. Mejorar mi situación actual de trabajo (por ej. mi salario o el tipo de función).
 4. Adquirir conocimientos que me pudieran servir para cualquier trabajo.
 5. Adquirir conocimientos y experiencia para ponerme por mi cuenta.
 6. Aprender algo que siempre me gustó independientemente de mi situación laboral.
 7. Otras. ¿Cuáles?

20. Una vez finalizado el curso, cree que lo aprendido

1. es muy importante para el cumplimiento de dichas expectativas.
 2. es importante para el cumplimiento de dichas expectativas.
 3. es poco importante para el cumplimiento de dichas expectativas.
 4. no aporta nada para el cumplimiento de dichas expectativas.
 9. Ns/Nc.

Considerando ahora el desarrollo concreto del curso...

21. Cree que los docentes articulaban los conocimiento teóricos con situaciones reales de trabajo?

1. Si la mayoría de las veces.
 2. Sólo algunas veces.
 3. Nunca articulaba los conocimientos teóricos situaciones reales de trabajo.
 9. Ns/Nc.

22. Cuando Ud. o alguno de tus compañeros planteaba una duda o inquietud respecto de los temas del curso, el docente...

1. Siempre tenía en cuenta esa duda o inquietud y trabajaba para solucionarla.
 2. A veces tenía en cuenta esa duda o inquietud y trabajaba para solucionarla.
 3. Nunca tenía en cuenta las dudas o inquietudes.

23. El equipamiento empleado en el curso, le pareció (leer las opciones)

- 1. Adecuado y suficiente para que todos pudiéramos practicar.
- 2. Adecuado, pero no alcanzó para que todos pudiéramos practicar.
- 3. Inadecuado.
- 4. No hubo equipamiento a pesar de necesitarse.
- 5. No fue necesario utilizar equipamiento.

24. El personal no docente lo ayudó a resolver aspectos administrativos vinculados con el desarrollo del curso?

- 1. Si la mayoría de las veces.
- 2. Sólo algunas veces.
- 3. Nunca.

25. Y las instalaciones del centro de formación, ¿le parecieron adecuadas para el desarrollo del curso?

- 1. Si eran adecuadas. (pase a p. 27)
- 2. Eran parcialmente adecuadas.
- 3. No eran adecuadas.

26. ¿Por qué?

.....

A continuación voy a leerle un conjunto de oraciones sobre las cuales me gustaría conocer su nivel de acuerdo:
 Entregar tarjeta. MA Muy de acuerdo, A De acuerdo, Ni...Ni,.. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, D En desacuerdo, MD Muy en desacuerdo.

Lo aprendido en el curso....	MA	A	Ni... Ni	D	MD
27. Me permitió saber por qué hay que hacer las cosas de determinada manera (fundamento).					
28. Me ayudó a reflexionar sobre algunas dificultades que se me presentan en la tarea.					
29. Me hizo tomar en cuenta o reforzar aspectos ligados a la calidad en mi desempeño laboral.					
30. Me hizo considerar los procesos de seguridad ligados a mi tarea.					
31. Pudo ser incorporado a mi tarea cotidiana.					
32. Me permitió mejorar mi desempeño profesional.					

33. Finalizado el curso, tuvo ganas de continuar o profundizar su formación profesional?

- 1. Sí 2. No (pasa a 35)

34. Ha concretado o está en vistas de volver a participar en un curso vinculado a su desempeño profesional?

- 1. Sí 2. No

35. Una vez que terminó el curso, ha tenido ganas de encarar emprendimientos laborales propios?

- 1. Sí 2. No (pasa a 37)

36. Ha concretado o está planificando encarar un proyecto laboral propio?

- 1. Sí 2. No

Finalizado el curso (mencionar nombre del curso) y hasta 6 meses después de egresado de...

37. Le dieron mayores responsabilidades en su trabajo?

- 1. Sí 2. No

38. Le empezaron a realizar sus aportes jubilatorios?

1. Sí 2. No

39. Consiguió un trabajo mejor?

1. Sí 2. No

40. Obtuvo otros beneficios laborales?

1. Sí 2. No (pasa a 43)

41. Cuales?

.....
Para terminar...

42. ¿Hasta qué nivel llegó en la escuela?

1. Nunca fui al colegio
 2. Primario
 3. E.G.B.
 4. Secundario
 5. Polimodal
 6. Terciario/ Universitario

43. Completó dicho nivel?

1. Sí 2. No

44. Le gustaría comentarnos algo más?

.....
.....
.....

GRACIAS POR RESPONDER

ENCUESTA A TRABAJADORES CERTIFICADOS

Encuestador:

Empresa:

No leer este bloque. Solo para ubicación en la tipología de selección

Contacto: Nombre y Apellido Teléfono:

Al momento de la certificación estaba: 1. Ocupado en el sector 2. Ocupado en otro sector 3. Desocupado

Cantidad de trabajadores que certificaron en el establecimiento

Rol evaluado

Condición ante la certificación: 1. Competente en todas las unidades
 2. Competente sólo en algunas de las unidades
 3. No competente

Consigna de presentación: Mi nombre es... y nos gustaría conocer la opinión que sobre el proceso de certificación tienen los trabajadores evaluados. Puede responder con total libertad ya que le garantizamos el anonimato de las respuestas.

1. Sexo 1. Varón 2. Mujer

2. Su edad? años

3. Actualmente dónde vive? 1. Localidad 2. Provincia

4. Trabaja actualmente? 1. Si 2. No (pasa a 10)

5. Qué tipo de servicios/ productos ofrece la empresa en el cual Ud. trabaja? (Ver redacción según sector).

Mencionar los tres principales.

1.

2.

3.

6. En ese trabajo, Ud. es:

1. el dueño y no tiene personal
 2. el dueño pero tiene personal
 3. empleado del establecimiento
 4. familiar del dueño del establecimiento
 5. otro, cuál?

7. ¿Cuál es el nombre de su ocupación actual?

8. ¿Cuántas personas trabajan en esta empresa incluyéndolo a Ud.? personas

9. ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en este establecimiento? (pasa a 11) años (Menos de un año) meses

10. Hace cuánto tiempo que está desocupado?

1. menos de un mes
 2. de 1 a 3 meses
 3. más de 3 y menos de 6 meses
 4. entre 6 y menos de 12 meses
 5. de un año hasta dos años
 6. más de dos años

11. Qué antigüedad tiene Ud. en el sector de: (el correspondiente al rol) ("Ninguna" pase a 13)

..... años (si es menos de un año, consignar en meses) meses

12. Me puede mencionar las tres últimas ocupaciones que tuvo en el sector?

1.

2.

3.

Ahora vamos a realizarle algunas preguntas relativas a su decisión de participar en el proceso de certificación.

13. ¿En qué oficio fue evaluado? (si fue en más de uno, considerar sólo el último)

..... (cotejar con bloque de selección y respetar la información allí consignada)

14. ¿Obtuvo el certificado? 1. Sí (pase a 17) 2. No

15. Volvería a presentarse otra vez para certificar en dicho oficio? 1. Sí (pase a 17) 2. No

16. Por qué no? (Fin de la encuesta)

17. Se preparó para la evaluación? 1. Sí 2. No (pase a 19)

18. Cómo se preparó?

19. Cuáles son los beneficios que Ud. o sus compañeros le vieron a ser evaluados y certificados como: (Mencionar oficio)

(Entregar tarjeta, señalar hasta dos opciones y jerarquizar)

- 1. Ser reconocidos en mis habilidades dentro del oficio.
- 2. Obtener un reconocimiento salarial (un plus).
- 3. Estar más seguro respecto de mi oficio.
- 4. Poder acceder a otras ocupaciones más reconocidas o mejor remuneradas.
- 5. Tener habilidades profesionales documentadas.
- 6. La satisfacción personal de ser reconocido.
- 7. Otros. Cuál?

20. Y según su criterio...

- 1. Pudo obtener el beneficio perseguido con la certificación
- 2. Sólo obtuvo parte del beneficio esperado
- 3. No obtuvo ningún beneficio

A partir de la obtención del certificado...

21. Le dieron mayores responsabilidades en su trabajo? 1. Sí 2. No

22. Mejoró su salario? 1. Sí 2. No

23. Obtuvo otros beneficios laborales? 1. Sí 2. No (pasa a 25)

24. Cuales?

Le pedimos que, para terminar, del listado que sigue, nos mencione las dos oraciones que mejor reflejen cómo se sintió Ud. con la obtención del certificado. (Entregar tarjeta, señalar hasta dos opciones y jerarquizar)

25. Estar certificado como (mencionar oficio)

- 1. Me brinda una mayor seguridad en mi mismo como profesional.
- 2. Me genera un sentimiento de que por fin se me reconoce en lo que sé y en lo que soy.
- 3. Mejora mi imagen ante mis familiares.
- 4. Me da esperanzas de poder avanzar más rápidamente en mi carrera profesional.
- 5. Me da ganas de generar un emprendimiento propio
- 6. Mejoró mi imagen entre mis compañeros y mi jefe.
- 7. Me genera mayor confianza para afrontar entrevistas de selección de personal.
- 8. Me impulsa a seguir estudiando.
- 9. Otros ¿Cuáles?

Para terminar ...

26. ¿Hasta qué nivel llegó en la escuela?

- 1. Nunca fui al colegio
- 2. Primario
- 3. E.G.B.
- 4. Secundario
- 5. Polimodal
- 6. Terciario/ Universitario

27. Completó dicho nivel? 1. Sí 2. No

28. Le gustaría comentarnos algo más?

..... GRACIAS POR RESPONDER

ENTREVISTA A EMPRESARIOS

Si no es dueño de la empresa, contactar a quien sea el responsable de la política de recursos humanos de la misma y por lo tanto pueda tomar decisiones acerca de cuestiones vinculadas con la formación y certificación.

Recuerde que lo que sigue es sólo una guía temática orientativa de la información que se necesita obtener. No tiene necesariamente que seguir el orden establecido ni respetar estrictamente la formulación de las preguntas. Datos de la empresa (cargado en gabinete)

1. Nombre de la empresa:
2. Dirección: 2.1 Localidad: 2.2 Provincia:
3. Teléfono:
- 3.1. Sector de actividad:
- 3.2. Contacto:

Presentación: Estamos tratando de conocer la opinión de los empresarios respecto de algunas líneas de trabajo relacionadas con la formación profesional. Grabaremos la entrevista sólo a los efectos de registrar con más atención la conversación.

4. Su nombre es?

5. Qué cargo ocupa en la empresa?

BLOQUE 1: LA EMPRESA

6. ¿A qué sector de actividad pertenece esta empresa?

7. Contándolo a Ud., ¿aproximadamente cuántas personas trabajan en esta empresa? personas

8. ¿Y alrededor de cuántos años tiene esta empresa? años

BLOQUE 2: FORMACIÓN

9. ¿Sabe que el Ministerio de Trabajo desarrolla acciones de formación profesional para trabajadores?

- Sí No (pase a p. 22)

10. Esta empresa o sus trabajadores han participado de acciones de formación con el Ministerio de Trabajo?

- Sí (pase a p. 12)
 No (pase a p. 22) Si conoce y no ha participado, indagar por qué (pase a p. 11)
 No sé (pase a p. 22)

11. ¿Por qué no han participado? (pase a p. 22)

12. La participación en dichas acciones fue iniciativa de ...

1. la empresa (pasar a p 17)
 2. del sindicato (pasa a p.13)
 3. de algunos trabajadores en forma individual (pasar a p. 14)
 4. la iniciativa fue conjunta (pasar a p. 14)

13. ¿Qué opinión tiene la empresa cuando la formación se realiza a través del sindicato?

14. ¿Que evaluación tiene de la formación recibida?

1. Ha mejorado el desempeño profesional del trabajador
 2. No mejoró el desempeño profesional del trabajador (pasa a p. 16)

15. ¿En qué aspectos concretos ha mejorado el desempeño profesional de los trabajadores?

.....

16. ¿Y en qué aspectos concretos debería haber mejorado y no lo hizo?

.....

(pase a p. 21)

17. Por qué se decidió que los trabajadores de esta empresa participen de las acciones de formación llevadas adelante o apoyadas por el Ministerio de Trabajo?

.....

18. ¿Que evaluación tiene de la formación recibida?

1. Ha mejorado el desempeño profesional del trabajador
 2. No mejoró el desempeño profesional del trabajador (pasa a p. 20)

19. ¿En qué aspectos concretos ha mejorado el desempeño profesional de los trabajadores?

.....

20. ¿Y en qué aspectos concretos debería haber mejorado y no lo hizo?

.....

21. Recuerda a través de qué programa del Ministerio de Trabajo realizó acciones?

.....

BLOQUE 3: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

22. Ha oído Ud. comentarios sobre la Certificación de las Competencias Laborales de trabajadores?

- Sí (pase a p. 24) No

23. Conoce un proceso para evaluar las competencias profesionales de los trabajadores sin recurrir a un curso de formación?

- Sí No (pase a Bloque 4 o Fin de la Entrevista)

24. ¿Sabe que el Ministerio de Trabajo desarrolla dichas acciones a través de procesos de evaluación y certificación de trabajadores?

- Sí No (pase a p. 26)

25. ¿Cómo se enteró de esta línea de trabajo?

.....

26. Cree que para las empresas resultaría conveniente participar del proceso de certificación de competencias laborales?

- Sí No No sé (pase a p 28)

27. ¿Por qué?

.....

28. ¿Cree que resultaría conveniente para los trabajadores participar del proceso de certificación de competencias laborales?

- Sí No No sé (pase a p. 30)

29. ¿Por qué?

.....

30. Esta empresa ha solicitado la certificación de sus trabajadores?

- Sí (pase a p 32) No

31. ¿Por qué no? (pase a P. 36)

32. ¿Cuáles son los aspectos que Ud. resaltaría por haber participado del proceso? (indagar aspectos positivos y negativos?)

.....
.....

33. Cree que sería importante para el sector que este sistema de certificación continúe y permanezca en el tiempo? Por qué?

.....
.....

34. ¿Sabe quién financia dichas acciones?

Sí (indagar) No

35. Actualmente es el Estado Nacional a través del Ministerio de Trabajo quien financia estas acciones. Ahora, si el Estado no estuviera presente, quién podría financiarlo?

.....
.....

Si no ha sido seleccionado para indagar respecto de IFP, cerrar.

36. Hay algún comentario que le gustaría agregar?

.....
.....

GRACIAS POR RESPONDER

Si ha sido seleccionado para conocer su opinión sobre IFPs locales siga con Bloque 4

BLOQUE 4 INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL

37. Conoce Centros de Formación Profesional (CFP) en la zona?, ¿Cuáles?

1.
2.
3.

38. ¿Conoce CFP de su sector?

Si No (pasa a p. 41)

39. Que opinión le merece/n? (indagar en general)

.....

40. ¿Qué opinión tiene de su/s cursos/s?

1.
2.
3. (Si conoce IFP seleccionada pase a p. 43)

Si no menciona IFP seleccionada... (Si conoce y mencionó a p. 43)

41. ¿Conoce a (IFP seleccionada) Si no conoce, fin de la entrevista

42. De IFP (IFP seleccionada) seleccionada, qué cursos conoce?

1.

2.

3.

43. Ha tomado egresados de esos Centros?

Sí No

44. ¿Por qué?

.....

.....

Hay algún comentario que le gustaría agregar?

.....

.....

GRACIAS POR RESPONDER

ENTREVISTA A DIRIGENTES SINDICALES

Contactar a quien sea el responsable de la política capacitación del sindicato y por lo tanto pueda tomar decisiones acerca de cuestiones vinculadas con la formación y certificación.

Recuerde que lo que sigue es sólo una guía temática orientativa de la información que se necesita obtener.

No tiene necesariamente que seguir el orden establecido ni respetar estrictamente la formulación de las preguntas.

Datos (cargado en gabinete)

1. Nombre del sindicato:

2. Dirección:

2.1 Localidad: 2.2 Provincia:

3. Teléfono: 4. Sector de actividad:

Presentación: Estamos tratando de conocer la opinión de dirigentes sindicales respecto de algunas líneas de trabajo relacionadas con la formación profesional. Grabaremos la entrevista sólo a los efectos de registrar con más atención la conversación.

5. Su nombre es?

6. Qué cargo ocupa en este sindicato?

7. ¿Puede describirnos brevemente cuáles son sus funciones como XX (mencionar cargo)?

.....

8. ¿Y hace cuántos años aproximadamente que ocupa dicho cargo?

BLOQUE 1: Consejos Sectoriales

9. ¿Conoce la existencia de los Consejos Sectoriales? Sí No (pase a Bloque 2 o p. 28)

10. ¿El sindicato que Ud. representa, participa de los Consejos Sectoriales? Sí (pasa a p. 13) No

11. Por qué no participa?

12. Y además de su sindicato, hay otros actores sectoriales que no participan del Consejo Sectorial? ¿Cuáles son?

.....

..... (pase a Bloque 2 p. 28)

13. En el Consejo Sectorial se encuentran representados todos los actores del sector? Sí (pase a p. 15) No

14. ¿Qué actores no se encuentran representados?

.....

15. ¿Que importancia le otorga el sindicato a los Consejos Sectoriales para el desarrollo del sector?

.....

16. ¿Por qué?

.....

..... (Ver Instrucción. Pase a p. 19 o p. 20)

17. (Si no aparece en p. 15 y 16 ...) **Considerando la experiencia de su sindicato, cree que el Consejo Sectorial es un ámbito que ha servido para consensuar o coordinar políticas junto con los empresarios del sector y del Ministerio de Trabajo?**

Sí (pase a p. 19) No

18. **¿Por qué no?**

.....

19. **¿El sector ha logrado avances a partir del desarrollo del Consejo Sectorial?** Sí No (pase a p. 21)

20. **¿Podría indicarnos brevemente sobre qué temas se ha logrado avanzar?**

1.

2.

3.

(Ver Instrucción. Preguntar sobre los siguientes temas si no aparecen)

21. **El Consejo Sectorial ha sido útil para consensuar políticas de formación con los empresarios y el Ministerio de Trabajo?**

Sí No (pase a p. 24)

22. **¿Podría contarnos brevemente cuáles han sido los pasos que se han dado en relación a la formación profesional?**

.....

.....

Ver Instrucción. En función de la respuesta en p. 22 responder p 23

23. **Cree que en el marco de los acuerdos logrados en el Consejo Sectorial se ha avanzado en un diagnóstico respecto de las necesidades de formación del sector?**

Sí No

24. **Y a partir del Consejo Sectorial se ha facilitado la construcción de un mapa ocupacional para el sector, es decir la identificación del conjunto de los roles u ocupaciones del sector?**

Sí No

25. **Y como consecuencia de los acuerdos logrados en el Consejo, se han podido identificar los roles u ocupaciones críticas del sector?**

Sí No (pasa a Bloque 2 o p.28)

26. **A partir de la identificación de estas ocupaciones, se han comenzado a desarrollar acciones vinculadas a la certificación de competencias?**

Sí No (pasa a Bloque 2 o p.28)

27. **¿Podría comentarnos brevemente dichas acciones?**

.....

.....

BLOQUE 2: FORMACIÓN PROFESIONAL

Cambiando de tema, en relación a las acciones de formación profesional realizadas junto con el Ministerio de Trabajo...

28. **¿Que evaluación tiene de la formación recibida por los trabajadores a partir de las acciones con el Ministerio de Trabajo?**

.....

.....

.....

29. ¿En qué aspectos concretos cree que le ha sido útil a los trabajadores?

.....
.....

30. ¿Y qué aspectos concretos deberían haberse profundizado más?

.....
.....

31. Recuerda a través de qué programa del Ministerio de Trabajo se realizaron las acciones?

.....
.....

BLOQUE 3: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Cambiando de tema...

Si en p. 26 contestó Sí, pase a p. 35

32. Ha oído Ud. comentarios sobre la Certificación de las Competencias Laborales de trabajadores?

Sí (pase a p. 34) No

33. Conoce algún proceso para evaluar las competencias profesionales de los trabajadores sin recurrir a un curso de formación?

Sí No (pase a p. 45 o Fin de la Entrevista)

34. ¿Sabe que el Ministerio de Trabajo desarrolla dichas acciones a través de procesos de evaluación y certificación de trabajadores?

Sí No (pase a p. 45 o Fin de la Entrevista)

35. ¿Cómo se enteró el sindicato que el Ministerio impulsa acciones de Certificación de Competencias?

.....
.....

36. ¿Los trabajadores de su sector, participan del proceso de Certificación de Competencias Laborales?

Sí No

37. ¿Por qué?

.....
.....

38. Y cree que para las empresas del sector resulta conveniente participar del proceso de Certificación de Competencias Laborales?

Sí No No sé (pasa a p. 40)

39. ¿Por qué?

.....
.....

40. Por lo que usted sabe ¿cree que ha habido alguna modificación de las condiciones laborales de los trabajadores que certificaron? Cuáles?

.....
.....

41. Impactó el proceso de Certificación de Competencias en el sector? De qué manera?

.....
.....

**42. Cree que sería importante para el sector que este sistema de certificación continúe y permanezca en el tiempo?
Por qué?**

.....
.....

43. ¿Sabe quién financia dichas acciones?

Sí (indagar) No

**44. Actualmente es el Estado Nacional a través del Ministerio de Trabajo quien financia estas acciones.
Ahora, si el Estado no estuviera presente, quién podría financiarlo?**

.....
.....

45. Hay algún comentario que le gustaría agregar?

.....
.....

GRACIAS POR RESPONDER

Bibliografía

ABDALA, E.: Manual para la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para Jóvenes. OIT-CINTERFOR. Montevideo. 2004.-

BILLOROU, N. y VARGAS, F.: Herramientas Básicas para el Diseño e Implementación de Marcos de Cualificaciones – Guía de Trabajo. OIT-CINTERFOR. Montevideo. 2010.-

CEA D'ANCONA, M.: Metodología Cuantitativa – Estrategias y Técnicas de Investigación Social – Ed. Síntesis. Madrid. 1998.

COHEN, E.: Evaluación de Programas Sociales – Serie Lecturas nro. 13. CEPAL. Caracas. 1994.-

COHEN, E. y R. FRANCO: Evaluación de proyectos sociales, México, D.F., Siglo XXI Editores 2da. Edición. 1992.-

COOK, T.: Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa. Morata. Madrid. 1982.-

GALLART, M.A y JACINTO, C.: La Evaluación de Programas de capacitación de Jóvenes Desempleados: Una Ilustración en los Países del de Cono Sur. UNESCO. París. 1988.-

NIRENBERG, O. ; BRAVERMAN, J. y RUIZ, V.: Evaluar para la Transformación. Ed. Paidós. Buenos Aires. 2000.-

SIEMPRO: Gestión Integral de Programas Sociales Orientada a Resultados – Manual Metodológico para la Planificación y Evaluación de Programas Sociales. FCE y Secretaria de Desarrollo Social de la Nación. Buenos Aires. 1999.-

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Secretaría de Empleo
Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional
Dirección de Fortalecimiento Institucional
formacioncontinua@trabajo.gov.ar
www.trabajo.gov.ar
(54-11) 4310-5628
L.N. Alem 638 (CP 1001)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
República Argentina

