



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Grupo temático: 12. Educación, estructura productiva y fuerza de trabajo (La producción y la reproducción de la vida social en crisis)

Coordinadores: Graciela Clotilde Riquelme (CONICET/Programa Educación, Economía y Trabajo Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación-FFyL/UBA) Esther Levy (FFyL/UBA – UNPA/UACO) Natalia Herger (Programa Educación, Economía y Trabajo-Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación-FFyL CONICET/UBA) Jorgelina Sasserá (CONICET/Programa Educación, Economía y Trabajo Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación-FFyL/UBA. FCEDU-UNER.)

Reconocimiento de aprendizajes obtenidos fuera del sistema educativo para trabajadores del sector de la construcción y metalmecánica: un estudio sobre los dispositivos y las acciones implementadas

Autores/as: Irma Briasco (irma.briasco@unipe.edu.ar) y Agustina Corica (agustinacorica@gmail.com)

Pertenencia institucional: Departamento de Ciencias Sociales y Educación, UNIPE-CONICET-Programa Juventud, FLACSO Argentina.

Palabras clave: Educación técnica, Formación Profesional, Educación No Formal e Informal, Políticas de reconocimiento de saberes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

1. Introducción

El aprendizaje no formal e informal de los jóvenes y adultos debe valorarse y visibilizarse y cada vez más va a adquirir centralidad en los procesos de actualización en los distintos puestos de trabajo por los avances tecnológicos y desarrollo productivos. Es por eso que la acreditación de saberes viene a revolucionar el sistema educativo, especialmente la educación de formación profesional. En este sentido, reconocer los saberes que se producen en distintos contextos, es decir en espacios informales y no formales. La acreditación del saberes tiene varios roles: puede servir para facilitar las transiciones y la continuidad de estudios, también puede servir como una posibilidad para que las personas puedan acreditar una competencia laboral para la inserción en el mercado de trabajo, y hay una tercera función que es cuando ya está en el puesto de trabajo la persona y el empleador quiere determinar cuáles son las brechas que esa persona tiene en términos de sus competencias y qué tipo de entrenamiento adicional necesita.

Este trabajo se centra en dar visibilidad a las diferentes acciones que, desde los sectores productivos seleccionados, se vienen desarrollando sobre el reconocimiento de saberes, competencias, obtenidos fuera del sistema educativo. En este sentido, el estudio propone producir orientaciones o lineamientos para que las acciones realizadas sean incorporadas al diseño de políticas públicas en Argentina.

En este marco, se proponen las siguientes preguntas para la investigación: ¿Cuáles son los aspectos referidos a la constitución, construcción y desarrollo de la ordenación de la oferta de formación para el trabajo orientada hacia el enfoque integral de organización de los Sistemas Nacionales de Cualificaciones? ¿Qué mecanismos se plantean para las políticas de reconocimiento, desde los actores de gobierno y los actores sociales, en particular para los casos de construcción y metalmeccánica? ¿Cuál es el papel de los actores de gobierno y los actores sociales en dichos procesos? ¿Cuáles son los dispositivos desarrollados? ¿Qué estrategias se verifican para el desarrollo de las mismas a nivel local, e institucional?

La propuesta metodológica es de realizar un estudio comparativo para conocer los dispositivos y acciones desarrolladas sobre el reconocimiento de saberes obtenidos fuera del sistema educativo en trabajadores del sector de la construcción y metalmeccánica. En conjunto con los sectores se han identificado dos jurisdicciones para la realización del estudio, CABA y provincia de Buenos Aires. Entre ambas concentran más del 60% de la oferta nacional y en ambas se desarrollan acciones de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

reconocimiento. Hasta el momento hemos realizado 10 entrevistas semiestructuradas a los siguientes actores: funcionarios/as de gobierno de las jurisdicciones (provincial y municipal), actores sociales de ambos sectores, actores de nivel institucional de ambos sectores, expertos en la temática. (ver ANEXO N°1, detalle cantidad de entrevistas realizadas).

2. El reconocimiento, validación y acreditación de saberes en América Latina

En los países de la región existe un consenso generalizado en torno a la necesidad de reconocer y certificar las competencias de los trabajadores independientemente de la forma como hayan sido adquiridas. En este momento, se verifica el ingreso de la temática en las agendas de los países de la región de América Latina. En estos países, se presenta una variedad de enfoques y prácticas que muestran la singularidad del mecanismo de certificación como elemento para hacer realidad la formación a lo largo de la vida. Chile es una experiencia pionera al igual que Uruguay y Colombia. Si bien no son pocos los desafíos que enfrentan los países para continuar mejorando los sistemas de certificación de competencia en la región, las experiencias presentadas sugieren continuar trabajando en pos de la calidad de la educación y formación técnica y profesional e impulsar políticas públicas específicas que mejoren la competitividad, permitan mayor empleo y aumenten la calidad de vida de los trabajadores.

En varios países de la región se verifica el avance en la construcción de marcos nacionales de cualificaciones, tendientes al fortalecimiento de sistemas nacionales de cualificaciones. Estos se presentan como herramienta clave para garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida (Arbizu, Werkin, 2008).

UNESCO, desde Lifelong Learning Institute, en forma conjunta con CEDEFOP y la Fundación Europea de Formación (ETF) durante el 2014/15 realizó un estudio, publicado en 2015, llamado Inventario global de los marcos regionales y nacionales de cualificaciones. En el mismo se demuestra que en 2014 había más de 150 países y territorios implicados en el desarrollo y la aplicación de marcos de cualificaciones. En este Inventario, se presenta un mapeo de las reformas referidas a cualificaciones. En el volumen I analizan las tendencias y cuestiones emergentes de las reformas del marco de cualificaciones y desarrollo, tomando la información producida por CEDEFOP. Dedicó un capítulo al análisis de los temas de validación de aprendizajes no formales e informales. Indaga además en las vinculaciones con el sector informal, las potencialidades de los MNC como herramienta



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

para la integración, recomendando la incorporación de la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida para la construcción de políticas, dado que “los MNC en sí mismos no pueden asegurar el reconocimiento de las competencias de los actores del sistema informal”(UNESCO, 2016) El informe concluye señalando la centralidad que asume la participación de los actores y, señala como tendencia emergente, la aparición de marcos transnacionales y, el papel de la cooperación apoyando estos procesos.

Como resultado de una preocupación común para los países de la región, se verifica el ingreso de la temática referida a la construcción de los Sistemas Nacionales de Cualificaciones, en las agendas de Iberoamérica. De hecho, en la XXII Conferencia Iberoamericana de Educación, bajo el lema La Formación Técnico-Profesional y su impacto en el tejido empresarial, realizada el 6 de septiembre de 2012, en la ciudad de Salamanca, en el marco de la XXII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, se resolvió apoyar la definición e implantación de sistemas de cualificaciones y capacitación técnico-profesional con objetivos comunes a partir de la diversidad de cada país. También se propuso promover el establecimiento de “un sistema ampliamente compartido de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias de las personas trabajadoras, y caminar así hacia un sistema iberoamericano de cualificación y capacitación técnico-profesional que incentive la mejora de la formación real de los ciudadanos.” (OEI, 2012).

Este enfoque interpela tanto a las políticas del empleo como a las políticas de la formación. En la bibliografía disponible sobre el tema, se propone la construcción de sistemas nacionales de cualificaciones como una herramienta privilegiada para el aprendizaje a lo largo de la vida, tema que está presente en las agendas educativas desde 1970 pero que, reingresa desde el Informe Delors (Delors, 1997).

“El concepto de educación a lo largo de la vida es la llave para entrar en el siglo XXI. Ese concepto va más allá de la distinción tradicional entre educación primaria y educación permanente y coincide con otra noción formulada a menudo: la de sociedad educativa en la que todo puede ser ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo. Con este nuevo rostro, la educación permanente se concibe como algo que va mucho más allá de lo que hoy ya se practica, particularmente en los países desarrollados, a saber, las actividades de nivelación, de perfeccionamiento y de conversión y promoción profesionales de los adultos. Ahora se trata de que ofrezca la posibilidad de recibir educación a todos, y ello con fines



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

múltiples, lo mismo si se trata de brindar una segunda o tercera ocasión educativa de satisfacer la sed de conocimientos, de belleza o de superación personal que, de perfeccionar y ampliar los tipos de formación estrictamente vinculados con las exigencias de la vida profesional, incluidos los de formación práctica. En resumen, la "educación a lo largo de la vida" debe aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad". (Delors, 1997)

Las actividades de aprendizaje realizadas por una persona a lo largo de su vida generan competencias; es decir, conocimientos, aptitudes profesionales y 'saber hacer' que se plasman y encuentran una aplicación concreta en un contexto específico. La lectura y el reconocimiento de esas competencias no son fáciles. Resulta necesario definir un sistema de evaluación y de acreditación de dichas competencias, ateniéndose a criterios que garanticen la fiabilidad, la objetividad y el rigor técnico de la evaluación.

Cuando los marcos nacionales de cualificaciones se elaboran teniendo en cuenta la importancia del reconocimiento, validación y acreditación de saberes puede surgir la oportunidad de elaborar normas adaptadas al aprendizaje en todos los ámbitos de la vida, lo que incluye el programa de formación profesional. De las entrevistas realizadas surge la siguiente información sobre los avances en cuanto a estos procesos:

Los sistemas de cualificaciones sin duda es un tema de gran interés en la región. Estamos trabajando muy de cerca con la OIT. Son temas que ha liderado la OIT desde CINTERFOR. LA UNESCO también ha estado acompañando esos procesos sobre todo en el apoyo de políticas, entendiendo que los marcos de cualificaciones son unos de los componentes que configuran todo el contexto del sistema de educación y formación técnica profesional. Nosotros particularmente, nos interesa mucho el tema desde el punto de vista de que es un mecanismo que nos permite materializar lo que es el aprendizaje a lo largo de la vida. Para la UNESCO, los sistemas y los marcos de cualificaciones son como los caminos que pueden llegar a viabilizar, aunque no los únicos. (...)Uno de nuestros grandes desafíos es poder comprender cómo pueden instalarse estos modelos en la región. Sobre todo, porque son modelos que fueron pensados en otros países con otros modelos otra estructura social, económica laboral y que han funcionado en esos contextos. Chile es uno de los países que más ha trabajado en la conceptualización en la definición de perfiles, pero sin embargo mucho de lo que en Chile se ha



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

desarrollado todavía es teoría. Y lo mismo en el Caribe. También vemos que hay muchos desafíos porque hay muchos referentes del sector empresarial que todavía no saben lo que son las cualificaciones, qué son los niveles de cualificaciones, a que corresponde, qué significan. Hay un gran trabajo de marketing que hacer de este modelo, un trabajo de apropiación que se tiene que hacer en los países. LA OIT hizo varios estudios de evaluación. Hay un estudio que encargó hace 10 años y otro más reciente de 2017 donde se analiza el impacto del sistema de cualificaciones. Y en las conclusiones se lee que después de muchos años de implementación, de muchos años de esfuerzo son pocos los países que realmente han alcanzado éxito en la implementación de estos modelos, entonces la pregunta es ¿qué falta? Qué es lo que hace que ese modelo funcione, qué hay que garantizar. (E8-EXPERTOS).

El tema del reconocimiento de saberes, que nosotros lo denominamos como certificación de competencias, básicamente la promesa con la que se ha trabajado es elaborar una certificación de que la persona es capaz de obtener un desempeño adecuado de acuerdo con una norma o perfil de competencia, independientemente de la manera en que adquirió esa capacidad o esa competencia. Esa es la promesa fundacional de todos los sistemas de certificación de la red de CINTERFOR. A partir de esa promesa se han ido generando varias vertientes. (...) La primera de ellas, fue que aparecieron servicios de certificación complementarios a los servicios que prestaban las instituciones de formación. Entonces una institución como el SENA generaba certificación, el INA generaba un servicio de certificación, y así. Hoy en día tenemos una buena cantidad de instituciones con el servicio de certificación de competencias, son áreas de esa institución. Lo que hace es trabajar con los mismos perfiles de competencias con el que se han hecho los programas y elaborar los instrumentos de evaluación, etc. La segunda vertiente fue el advenimiento de organismos especializados en certificación, el conocer, el Chile Valora, y servicios detallados como los que hay en Argentina UOCRA, SMATA. Lo que tiene es un servicio de formación complementado con certificación, pero ya con un corte muy sectorial. Digamos que lo sectorial tiene poca sostenibilidad y solamente se ha visto muy muy fuerte en Argentina. La tercera vertiente es la que son los Ministerios de Trabajo los que toman la iniciativa. Es lo que se ha visto en Perú, Argentina, y ahora se está fortaleciendo Colombia con una nueva ley de certificaciones. Algo parecido está pasando en Ecuador, pero lo está liderando el Ministerio de Educación (lo voy a verificar). Una cuarta vertiente que la había vislumbrado en



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

algún documento y yo lo llamaba como las Iniciativas privadas de certificación. En esa época correspondía con cosas como las que hacía el SENAI. Yo trabajador estoy en el mercado de trabajo ofreciendo mi trabajo con una certificación de marca digamos. Y eso lo hizo en Chile la fundación Chile, que se trajo en los primeros años después del 2000 una franquicia irlandesa que era la licencia de conducir informática. Que eran seis módulos que conformaban las competencias digitales básicas. (...) Este año trabajamos en un curso taller la viabilidad de armar un marco regional de certificaciones, hay mucho interés de UNESCO, de OEA de llevarlo adelante y ese sería el momento actual. Afinando cómo están los mecanismos de certificación y tratando que puedan encajar en una herramienta de reconocimiento y homologación a nivel regional. Una propuesta bien concreta y que está avanzando es la alianza del pacífico. México, Perú, Colombia y Chile, ahí hay un equipo de expertos en certificación que están avanzando en esta posibilidad. (E2-EXPERTOS)

3. Las políticas de reconocimiento en Argentina

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, MTEySS, desarrolla desde el año 2004 una Política Pública que promueve la formación permanente de los trabajadores a lo largo de su vida y reconoce la experiencia laboral, más allá de dónde ha sido adquirida y dónde se han desarrollado las capacidades que el trabajador posee al momento de ser evaluado. El área de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es uno de los componentes de la Línea de Certificación Sectorial, que según la Resolución Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina 247/13, encuadra la política de la Formación Continua y la Certificación de Competencias para los trabajadores.

Acciones de certificación. La promoción desde el ministerio en general siempre fue por cuestiones críticas: Accidentabilidad, Necesidad de calificación de mano de obra, Falta de calificaciones en determinado sector. El ministerio se caracteriza por esto. Hay una impronta mucho más fuerte de la demanda del mercado (E1-NACIONAL-FUNCIONARIO-TRABAJO)

En la Ciudad de Buenos Aires, hace un año y medio que se está llevando a cabo el Proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes aprobado por la Resolución N° 1-SSAALV/21 bajo la órbita de la Dirección General de Estrategias Educativas, dependiente de la Subsecretaría Agencia de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Aprendizaje a lo Largo de la Vida. Dicho Proyecto habilita la acreditación de saberes a personas que hayan adquirido conocimientos en circuitos formales, informales o mediante trayectorias profesionales y laborales.

Particularmente la acreditación de saberes refiere a un proceso pedagógico que da cuenta de que una persona tiene los saberes y habilidades suficientes para realizar adecuadamente una determinada tarea, por lo que resulta pertinente reconocer y certificar ello mediante un proceso de evaluación que dialogue con los contenidos de la educación técnica profesional, en pos de promover y facilitar el acceso al sistema formal de enseñanza y la continuidad educativa.

Si lo vemos con los resultados que estamos teniendo ahora, y la verdad que estamos colapsados de la cantidad de gente que se inscribió. Al día de hoy son 1800 personas en un mes y medio. Y con una difusión interna. Somos conscientes que cuando esto comience a difundirse vamos a necesitar ampliar el equipo (E5. CABA-FUNCIONARIO-EDUCACIÓN).

Por otra parte, en la provincia de Buenos Aires existe la Agencia de acreditación de saberes, Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET), Dirección General de Cultura y Educación. Reconoce y acredita en el sistema educativo los conocimientos y saberes de trabajadoras y trabajadores que se han formado en oficios y roles profesionales mediante la experiencia en ámbitos laborales o en espacios formativos formales, informales, inconclusos o que no cuentan con una certificación oficial. La Agencia vincula la demanda que poseen los sectores de la producción y del trabajo y planifica la acreditación de Saberes en sectores estratégicos para el desarrollo local y provincial. También favorece los procesos de formación continua, potencia sus niveles de calificación, y permite mayores oportunidades que se traducen en una mayor inserción en el mundo del trabajo.

Como sector, nosotros tenemos el IERIC -Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción- con el departamento de certificación de competencias. En cuanto a la agencia, cuando yo estuve al frente de la agencia trabajamos bajo el enfoque de las competencias siempre bajo los acuerdos sectoriales donde participaban la cámara correspondiente a cada sector y la parte de los sindicatos, los trabajadores. La agencia es un organismo multisectorial. En cuanto al sector de la construcción, hicimos un acuerdo con el IERIC y trabajamos en conjunto validando a los trabajadores



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

del sector y trabajadores que se desempeñaban en cooperativas como Argentina Trabaja. Dentro de la dirección de escuelas hicimos un proceso de evaluación en la dirección de infraestructura escolar y también hicimos un trabajo conjunto con SMATA. (E4-BSAS-TRABAJADORES)

3.1 Rol de los actores de gobierno y los actores sociales

Los Centros de Formación Profesional son centrales en tanto proveen a los actores que van a participar del proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes. Tanto los miembros del Equipo Directivo como los/as Instructores/as del Centro de Formación Profesional deben desarrollar las actividades vinculadas al mismo.

Los Centros de Formación Profesional que participen del Proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes deberán: Asistir a las reuniones convocadas durante el proceso de implementación del Proyecto, participar en las mesas de trabajo para la construcción de instrumentos de evaluación y de material de apoyo para la puesta en marcha de las etapas del Proyecto, Implementar las actividades así como difundir territorialmente el Proyecto siguiendo los lineamientos de la estrategia comunicacional.

Nuestro socio clave son los centros de formación profesional. Ellos son los que nos proveen de los actores que van a participar de los distintos roles. Los instructores y personal administrativo que acompañan en todo el proceso. En este momento hemos conformado equipo en cada centro de formación profesional y lo llamamos equipo de acreditación de saberes. Este equipo de acreditación está conformado por el director del establecimiento, un referente, una persona que cumple el rol de orientador y los instructores a cargo de la entrevista, evaluación y devolución. En algunos casos está la figura del docente auxiliar, colaborando. En el caso de la figura de orientador en algunos centros ya existe entonces lo que hacemos es capacitarlo en acreditación. (E5. CABA-FUNCIONARIO-EDUCACIÓN).

También considera que los centros de formación profesional son un lugar de gestión, como en CABA como mencionaba Liiana Zuk. Son lugares estratégicos para poder llevar a cabo estos procesos de acreditación de saberes y reconocimientos de competencias. Es fundamental el diálogo social con los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

distintos sectores productivos y con las organizaciones sociales. La idea es que se pueda avanzar en ese diálogo durante este año y el año que viene para poder armar este catálogo. El catálogo sería el instrumento para poder aplicar esta acreditación de saberes. (E9. BSAS-FUNCIONARIO-EDUCACION)

También se destaca el rol de los sindicatos en el proceso de acreditación de saberes, ya que son ellos quienes generalmente lo impulsan y gestionan. Son actores clave en la construcción institucional del proceso de acreditación de saberes. Asimismo, es importante el trabajo conjunto, desde una lógica tripartita Estado, sindicato y cámara empresarial ya que garantiza la calidad del proceso. Cuando se cuenta con asociaciones sólidas es probable que los procesos de reconocimiento de saberes beneficien tanto a los educandos como a las partes interesadas.

El sector se acercaba. En general siempre se acercaban los sindicatos. Por ejemplo, UTEDYC. (E4-BSAS-TRABAJADORES).

Yo creo que a pesar de que son largos procesos se han producido construcciones donde se han instalado ideas que incluso han trascendido bastantes, hasta las gestiones. Ejemplo, la UOCRA. Ha habido una acumulación. Los verdaderos actores del reconocimiento son ellos, tienen una capacidad de ir instalando. (...) Yo creo que hay que darle fuerza al rol de los sindicatos en la Argentina y lo que hacen ellos. Desde la construcción institucional, los mejores centros son los que forman parte de los sindicatos. SMATA también, los pasteleros, en gráfica también. (E10-EXPERTOS).

La lógica de trabajar con el sector, cámara sindicato, sabemos que es muy difícil que conforme una entidad jurídica. Sin embargo, el trabajo conjunto permanente hace que se garantice la calidad. Siempre digo que mejora la competitividad de la empresa. Es un toma y daca. La calidad del sistema se logra cuando los dos sectores están más armoniosos. (E1-NACIONAL-FUNCIONARIO-TRABAJO)

3.2 Los dispositivos desarrollados: acciones formativas, tutoría, evaluación, formación de evaluadores



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Los Instrumentos de Evaluación son herramientas que permiten documentar información del desempeño del postulante, verificar resultados, evaluar productos y respuestas bajo parámetros previamente definidos (criterios de evaluación). El punto de partida para la construcción de estos Instrumentos es el análisis de la oferta formativa: capacidades, contenidos y objetivos de aprendizaje a evaluar y la consideración del sujeto que participará del Proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes.

Construcción del instrumento de evaluación. No se hace en un escritorio. Se hace con los instructores de los centros de formación. Qué es lo nodal, lo sustantivo que el estudiante tiene que saber para poder dar por aprobado este módulo. Eso es lo que debería estar presente en el instrumento de evaluación. Es una mesa que lleva tiempo, hay mucha discusión. (...) Una vez que ya tenemos el instrumento lo validamos con los directores de cada centro y se prueba el instrumento. Para probarlo hacia afuera, trabajamos con la gerencia de formación profesional del ministerio porque es la que tiene a cargo los centros de formación profesional. (E5. CABA-FUNCIONARIO-EDUCACIÓN).

Acá lo que se está haciendo es que gente que tiene años y años de experiencia laboral y no ha podido matricularse o tener una certificación de saberes, lo logre mediante esta propuesta. (...) Todavía estamos en la etapa preliminar de la confección de los instrumentos de evaluación. No hemos tenido todavía un contacto directo con los postulantes. Estamos trabajando mucho en la elaboración de los instrumentos y ya tenemos conformados los equipos para la acreditación de saberes: los orientadores, los referentes, los evaluadores y los directivos. (...) Estamos estableciendo desde mayo-junio reuniones periódicas donde con los otros centros. Conformamos un equipo de evaluadores estupendo. (E7- CABA-DOCENTE).

Tal como se desprende de la Resolución N° 1-SSAALV/21, el proceso de acreditación y certificación de saberes contempla cuatro (4) etapas:

1. Orientación e inscripción
2. Entrevista Socio-Laboral
3. Evaluación
4. Devolución



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Estas se interrelacionan y, una vez superado el objetivo de cada una, se avanza a la siguiente etapa.

La inscripción es el momento en que se formaliza el comienzo del proceso de acreditación y certificación de saberes. Esta fase podrá realizarse en forma presencial en los días y horarios de atención al público de los Centros de Formación Profesional o bien de manera virtual, mediante la Plataforma que oportunamente se habilite a tal efecto.

Si el postulante no cumple con los requerimientos formales, será orientado a inscribirse en alguna de las ofertas educativas disponibles en la jurisdicción según sus posibilidades.

La Entrevista Socio-Laboral busca profundizar en los antecedentes, la experiencia socio laboral y educativa del postulante y la pertinencia de los mismos, respecto al espacio curricular que se pretende acreditar. Se indaga acerca de los espacios productivos en los que se desempeñó en su historia laboral, así como sus conocimientos de las características tecnológicas y organizacionales del sector. Por otro lado, se busca conocer las instancias de formación de su trayectoria educativa – formales y no formales – en las que hubiera participado.

La instancia de evaluación consiste en la valoración de los conocimientos y capacidades requeridos para la aprobación del respectivo espacio curricular que se quiere acreditar.

Una vez finalizada la etapa de evaluación y su corrección, normalmente en el mismo día, y como parte de un proceso de aprendizaje, se realizará la devolución de los resultados al postulante, exponiendo de manera fundamentada los puntos que superó satisfactoriamente y aquellos en los que no alcanzó los resultados mínimos esperados. Junto con el resultado se debe informar al evaluado: período de validez y se lo asesorará sobre cómo, dónde y cuándo puede fortalecer/continuar con su formación para alcanzar la certificación correspondiente.

En lo que respecto a acreditación nosotros ya hicimos 8 entrevistas, se le hizo la prueba práctica y tenemos 2 exalumnos para cuando termine la pandemia que van a poder completar el trayecto. (...) Entonces a partir de la entrevista definen que módulos tienen aprobado y dónde tiene que cursar para ingresar. La entrevista tiene un papel fundamental porque nivela y ubica. El apoyo para armar el cuestionario, la guía, lo hacen con Liliana Zuk, del Ministerio de Educación del área de acreditación de saberes de CABA. Los alumnos lo ven como parte de su aprendizaje. Y nosotros lo acompañamos, le damos los lugares a donde ir para encontrar los libros que tienen que leer, le vamos explicando los temas, vemos dónde tienen las falencias, etc. (E6-CABA-DIRECTIVOS)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

3.3 Financiamiento

El proceso de reconocimiento, valorización y acreditación de saberes requiere del gasto público. Uno de los desafíos a futuro es poder lograr un mayor financiamiento para la formación profesional para poder llevar a cabo estos nuevos procesos. En general el sistema no limita el acceso y se trata de un proceso gratuito para el trabajador o la trabajadora.

Es gratis para el trabajador y nosotros financiamos a los actores sectoriales. Tratamos de generar un equipo técnico que financiamos a los evaluadores, consultores. Hemos tenido apoyo de organismos internacionales. (E1-NACIONAL-FUNCIONARIO-TRABAJO)

Hicimos difusión, pero no mucha, no teníamos presupuesto asignado. Así y todo logramos hacer alrededor de cuatro mil evaluaciones. Para la gente todo sin costo. En un momento tuvimos un presupuesto que nos permitió contratar evaluadores y tutores. Nosotros le hacíamos la entrevista sobre su historia laboral y escolar, su formación y después una evaluación práctica. Y usábamos los lugares donde la gente estaba trabajando. (E4. BSAS-TRABAJADORES-)

El tema del financiamiento, por ley debería ser un 0,2% el financiamiento a partir del presupuesto nacional pero no se ha llegado a eso. Actualmente no llegamos ni a seis mil millones. Esos serán algunos de los desafíos a futuro poder lograr un mayor financiamiento de la formación profesional para poder llevar a cabo estos nuevos procesos. (E9. BSAS-FUNCIONARIO-EDUCACION)

El tema del financiamiento es un gran tema pero no sé si está resuelto ese tema. Los Franceses por ejemplo, la gente pone plata, un sistema totalmente gratuito no existe, pero también tienen un sistema que acá no se ha avanzado nada y es que una persona puede presentarse a una agencia de empleo y pedir. En España también. En Francia forma un derecho, porque hay una ley de balance de competencias es un derecho. Eso te da un perfil de tus saberes y te pone en diálogo con el trayecto formativo que tendrías que hacer si quisieras entrar a tal lugar. (E10-EXPERTOS)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

El tema del financiamiento siempre es complejo. Para mí tiene que haber distribución de costos entre el sector privado y el Estado. Hay una participación importante que tiene que tener el sector privado en términos de financiamiento porque es beneficiario en buena medida de todo lo que se pueda lograr en el fortalecimiento de la calidad del sistema. (E8-EXPERTOS)

3.4 Prospectiva: garantizar el aprendizaje para toda la vida

Todos los grupos etarios, incluidos los adultos y los jóvenes deberían tener oportunidades de aprender y de seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida. Es un reconocimiento de que el derecho a la educación no se circunscribe a una edad específica (infancia y adolescencia) sino que continua durante toda la vida; de que el aprendizaje va más allá de la educación formal y de que los educandos son el núcleo de los procesos educativos.

La centralidad del aprendizaje para toda la vida requiere de políticas, estrategias, dispositivos que le otorguen viabilidad. En el informe de OCDE (2008) “*Sistemas de cualificaciones: puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida*” se presenta un desarrollo conceptual en el que justifican la aseveración realizada en el título del informe, señalando como clave a la posibilidad de reconocer trayectorias laborales desarrolladas fuera del circuito formal. Situación ésta de total pertinencia para el marco de las políticas de los países de América Latina. En el mencionado informe -el cual es el resultado de un estudio emprendido por la OCDE en el año 2001 sobre la función de los sistemas nacionales de cualificaciones como promotores del aprendizaje a lo largo de la vida, en el que participaron 23 países, siendo México y España sólo los de lengua española-, los autores afirman que:

“Las estrategias en favor del aprendizaje a lo largo de la vida intentan responder a la convergencia de intereses entre los imperativos económicos derivados de las necesidades de una sociedad del conocimiento y la necesidad social de promover la cohesión social, y deben - teóricamente- producir beneficios a largo plazo para el ciudadano, la empresa, la economía y la sociedad en términos generales. A escala individual, el aprendizaje a lo largo de la vida impulsa la creatividad, la iniciativa y la capacidad de respuesta del ciudadano, atributos todos que contribuyen a su autorrealización, a conseguir mejores niveles de ingresos y empleo, a la innovación y a la productividad. Las destrezas y competencias de la mano de obra constituyen un factor básico para el rendimiento y el éxito económico de una empresa. Y para la economía en su



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

conjunto, existe una relación positiva entre el nivel educativo y el crecimiento económico”.
(Arbizu y Werquin, 2008)

A futuro se espera poder garantizar el aprendizaje para toda la vida. La visión del aprendizaje para toda la vida respalda la idea de tender puentes entre diferentes componentes, agentes, instituciones, proceso y etapas vitales para elaborar sistemas de aprendizaje con un diseño integral.

Ojalá en algún momento esa certificación de competencias, que es emitido por el propio sector productivo, ojalá algún día ese reconocimiento también se pueda trasladar para que pueda ser validado y continuar con la formación. Si ya hay un reconocimiento del sector, ya pasó por una evaluación. Ojalá el día de mañana ese certificado pueda validarse para que tenga aprobado este y este módulo y siga cursando lo que le falta. Que pueda hacerse ese ensamble desde el sistema formativo. Son reconocimientos distintos pero que en algún momento tienen que encontrarse. (E5. CABA-FUNCIONARIO-EDUCACIÓN).

Hay que trabajar en conjunto el tema. Que ese reconocimiento que hace la agencia sirva para articular con formación profesional como primer paso. Sino son cosas estancas. También hay que lograr un reconocimiento del certificado de la agencia en el mundo productivo. Que no lo tiene, la verdad es que no lo tiene. Ese certificado tiene que servir para que cuando alguien llega a un frente de obra, a una metalúrgica o a un taller mecánico que ese certificado sirva para obtener un puesto de trabajo. (E4. BSAS-TRABAJADORES).

Aprendizaje para toda la vida, él piensa que la formación profesional y la formación continua tiene que ser repensada en clave de aprendizaje para toda la vida y en clave a estos procesos de acreditación de saberes. (E9. BSAS-FUNCIONARIO-EDUCACION).

Yo soy optimista en este momento, que se va a poder avanzar que lo de trabajo sea reconocido por educación y poder establecer trayectos. Me parece un momento excepcional, a mí me pone re contenta. Me parece que ahora con la agencia, hicieron como un salto porque entendieron la idea de articular trayectos. Muy inicialmente... (E10-EXPERTOS).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Sí, claramente está el espacio que depende del INET. Creo que es un espacio sumamente interesante para pensar la educación durante toda la vida. Yo creo que necesitamos darle una vuelta de tuerca para ver cómo se garantiza que esa formación sea regularmente actualizada. Poner en crisis esos marcos de referencia. Las propuestas académicas tienen que cambiar y los estándares que se fijan también tienen que ser pensados como provisionales. La actualización tiene que ser mucho más ágil. (...). Lo otro que tendríamos que animarnos a pensar es cómo dialogan esas ofertas con las ofertas de titulación oficial. Como te reconozco esa educación oficial pero no formal dentro del trayecto dentro de tal tecnicatura o tal licenciatura. Como le ofrecemos esos espacios a los jóvenes, que es la franja más afectada en términos de desempleo o empleo informal. Cómo le ofrecemos una trayectoria en la cual esa formación de un programa relativamente breve de seis o siete meses pueda ser reconocido como parte de una carrera que con muy poco esfuerzo más le permita una inserción laboral diferente, en términos de derechos, en términos salariales. (...) Yo creo que ahí hay un desafío que también tiene que ver con lo cultural. Esos desafíos hay que animarse a plantearlos. Con una mirada proclive a fortalecer el reconocimiento de las trayectorias estudiantiles y eso, cuando hago eje en lo cultural, nos obliga a salirnos de una lógica educativa que está pensada desde el docente, para el docente y por el docente. (E3-EXPERTOS)

4. Conclusiones

Por lo expuesto en los apartados anteriores a continuación se menciona algunas primeras conclusiones y/o comentarios preliminares sobre lo relevado hasta el momento.

Los marcos de cualificaciones son unos de los componentes que configuran todo el contexto del sistema de educación y formación técnica profesional. Son un mecanismo que nos permite materializar lo que es el aprendizaje a lo largo de la vida. Todos los grupos etarios, incluidos los adultos y los jóvenes deberían tener oportunidades de aprender y de seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida. Es un reconocimiento de que el derecho a la educación no se circunscribe a una edad específica, sino que continúa durante toda la vida; de que el aprendizaje va más allá de la educación formal y de que los educandos son el núcleo de los procesos educativos.

A nivel regional, hay mucho interés de UNESCO, de la OEA de armar un marco regional de certificaciones, de llevarlo adelante y ese sería el momento actual. Afinando cómo están los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

mecanismos de certificación y tratando que puedan encajar en una herramienta de reconocimiento y homologación regional.

En Argentina, se está llevando a cabo en la Ciudad de Buenos Aires, hace un año y medio el Proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes que depende del Ministerio de Educación. Dicho Proyecto habilita la acreditación de saberes a personas que hayan adquirido conocimientos en circuitos formales, informales o mediante trayectorias profesionales y laborales. Un lugar estratégico para llevar adelante este proyecto son los Centros de Formación Profesional. Ellos son los que nos proveen de los actores que van a participar de los distintos roles. Los instructores y personal administrativo que acompañan en todo el proceso.

También se destaca el rol de los sindicatos en el proceso de acreditación de saberes, ya que son ellos quienes generalmente lo impulsan y gestionan. Son actores clave en la construcción institucional del proceso de acreditación de saberes. Son muy importantes los Centros de Formación Profesional que son de los sindicatos, como por ejemplo el caso de UOCRA y SMATA. Cuando se cuenta con asociaciones sólidas es probable que los procesos de reconocimiento de saberes beneficien tanto a los educandos como a las partes interesadas.

Por lo tanto, este es un proceso que es incipiente y quizás sea por fin un acercamiento entre las esferas de la educación y el trabajo. Que estos procesos se estén institucionalizando y articulando, o por lo menos es lo que se intenta hacer, es un gran paso para repensar la formación profesional y continua desde esos márgenes de acción y con una mirada en la inclusión educativa más que la expulsión de saber socialmente validados.

5. Bibliografía consultada

Arbizu, F. (2015) Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana. MINERD. Santo Domingo. República Dominicana.

Arbizu, F.; Werkin, P. (2007) Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning. ISBN 9789264013674. OECD.

Briascó, I (2018). Estudio sobre la educación y formación técnico profesional en Argentina, Brasil y Colombia. Período 2012-2014. Tendencias y situaciones emergentes. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Córdoba.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

_____ (2016). “Estudio sobre diseño de sistemas de reconocimiento de aprendizajes no formales e informales en Argentina. UNIPE/FCV-UBA/ULLagos-Chile/OEI/FUOCRA. Buenos Aires, Argentina.

Delors, J (1997) La educación encierra un tesoro. UNESCO. Francia

Organización Internacional del Trabajo (2020) “Informe 2020 CINTERFOR: un año de retos y aprendizajes”.

UNESCO (2021) Reconocimiento, validación y acreditación de la educación básica de jóvenes y adultos como fundamento del aprendizaje para toda la vida.

UNESCO (2016) La Enseñanza y Formación Técnica y Profesional.

<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/tvet>

UNESCO (2012) Consenso de Shanghái: recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional “Transformar la EFTP: forjar competencias para el trabajo y la vida”. Shanghái (República Popular China).

6. Normativas

Aprobación Proyecto "Acreditación y Certificación de Saberes". Resolución N° 1-SSAALV/21, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Lineamientos Específicos para la Implementación del Proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes, Resolución N° 1-SSAALV/21, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ANEXO N°1

Entrevistas realizadas

NIVEL	INSERCIÓN	CÓDIGO	CANTIDAD DE ENTREVISTAS REALIZADAS
NACIONAL	FUNCIONARIO-EDUCACIÓN	E1-NACIONAL-FUNCIONARIO- TRABAJO	1
CABA	FUNCIONARIO-TRABAJO	E5. CABA-FUNCIONARIO-EDUCACIÓN	3



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

		E6. CABA-DIRECTIVOS E7. CABA-DOCENTES	
BSAS	EMPRESARIOS	E4. BSAS-TRABAJADORES E9. BSAS-FUNCIONARIO- EDUCACION	2
EXPERTOS	TRABAJADORES	E2. EXPERTOS	4
	SINDICATO	E3. EXPERTOS	
	DOCENTES/DIRECTIVOS	E8. EXPERTOS E10. EXPERTOS	
TOTAL			10