ELABORACIÓN DE GUÍAS DE EVALUACIÓN ACERCA DEL APRENDIZAJE ADQUIRIDO POR LOS Y LAS JÓVENES EN LAS ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO EN EMPRESAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Antecedentes y justificación

Los aprendizajes a través de las prácticas en el lugar de trabajo han venido ganando lugar dentro de los instrumentos de inserción laboral de jóvenes en Argentina, la región y a nivel global. En particular, las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AEPT), línea de acción de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), creció sostenidamente, respecto de la cantidad de trabajadores/as incluidos en proyectos, desde 2006, año de su puesta en marcha. Esta línea de acción permite a trabajadores/as jóvenes desocupados/as participar en proyectos de prácticas de aprendizaje en empresas, donde llevan a cabo actividades formativas en un espacio de trabajo y son acompañados por un tutor/a.

Las AEPT en el sector privado son las actividades principales de empleo y formación que realizan los y las jóvenes, después de su participación en los cursos de orientación laboral, siendo el principal, el Curso de Introducción al Trabajo (CIT), de cursada obligatoria. De esta manera, entre enero y julio de 2021 aproximadamente 37.000 jóvenes participaron de las AEPT en empresas, representando cerca del 60% del total de las participaciones en acciones de formación y de empleo del MTESS (excluidos los cursos de orientación laboral).

Diversos estudios han demostrado la importancia de la práctica laboral en empresas para los y las jóvenes –en particular aquellos con bajos niveles de escolaridad y sin experiencia laboral formal-, en la construcción de su trayecto formativo ocupacional y que dicha experiencia aumenta la posibilidad de su futura incorporación al mercado laboral formal.

Un estudio de evaluación de impacto realizado por la actual Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del MTESS sobre esta política en 2011[1], puso en evidencia que la participación en AEPT en el ámbito privado incrementa en un 20% la probabilidad de inserción laboral. De esta evaluación surge, como principal conclusión, que quienes participaron de acciones de aprendizaje en el marco del programa en 2011 alcanzan a casi triplicar el porcentaje de inserción en el empleo formal que quienes, guardando similares características, no participaron del programa.

Otro estudio realizado en 2020[2] analiza la participación de los/as jóvenes en las diferentes prestaciones del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, y también surge que la tasa de inserción laboral futura asociada a las distintas trayectorias de prestaciones en el Programa, sugiere un mayor potencial de los entrenamientos en el sector privado. Dicho estudio, estimó la probabilidad de inserción de jóvenes según percepción de prestaciones recibidas por distintas acciones y programas. Los resultados evidenciaron que, en cada cohorte de jóvenes analizada, el grupo de participantes que combinó la participación en el curso de orientación laboral (CIT) con Entrenamiento, muestra mayor tasa de inserción formal.

En base al análisis de los estudios antes citados, resulta relevante destacar que a través de los resultados positivos relevados se puede observar la potencia formativa del trabajo en un entorno controlado y pertinente, como lo establecen las AEPT. Esta potencia formativa supone que el trabajador en el entrenamiento puede articular su acción, la concepción de los modos y técnicas de aquello que está haciendo, puede revisar los fundamentos tecnológicos y científicos, y así

[1] Castillo, et. al, 2014, "Evaluación de impacto de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AEPT) y del Programa de Inserción Laboral (PIL)", DGEyEL. Junio (sin publicar)

[2] Marcela Salvador, 2020 "Políticas Activas de Mercado de Trabajo en Argentina: transformando la experiencia en aprendizaje", febrero.

también revisar los modos subjetivos, afectivos, emocionales y actitudinales, además de articular el conocimiento de su entorno.

En esta línea, las AEPT permiten a los y las participantes el aprendizaje en un rol o función de un perfil profesional en un entorno formativo específico dado por el ámbito laboral propiamente dicho que habilita, además, el reconocimiento de roles, normas, valores y dinámicas que resultan en habilidades relevantes para los objetivos formativos propuestos y que promueven una inserción laboral de calidad. En este sentido, el Entrenamiento propicia procesos de enseñanza y aprendizaje particulares que destacan la importancia de contar con instrumentos metodológicos que permitan conocer y potenciar el alcance y los resultados de esta política

Los empleadores obtienen la posibilidad de reclutar personal, a través de la búsqueda y preselección de jóvenes que hacen las Oficinas de Empleo (OE) (téngase en cuenta que las OE son un pilar importante para el desarrollo de las AEPT pues actúan como un espacio bisagra entre la población, las políticas de empleo y el contexto productivo-laboral local). De esta forma, las empresas tienen la posibilidad de formar recursos humanos de acuerdo a sus necesidades, hacerlo en un marco legal de aprendizaje (no es una relación laboral) y compartir los gastos requeridos por esa formación con el MTESS.

Son las articulaciones que propicia esta política las que deben poder ser evaluadas en el mismo proceso formativo del entrenamiento. Por ello, desarrollar herramientas/instrumentos de evaluación del proceso de aprendizaje desarrollado en las acciones del AEPT resulta necesario. La utilización e integración de dichos instrumentos metodológicos en el marco de las AEPT permitirá principalmente al tutor y a los servicios de empleo contar con un dispositivo que provea parámetros e indicadores confiables acerca de la calidad y evolución de los aprendizajes, su revisión, reorientación y evaluación. Los resultados de esta evaluación tienen el potencial de constituirse en insumos muy útiles a la hora de certificar conocimientos y habilidades, instancias clave en el proceso de inserción laboral formal.

La OIT en su programa de trabajo con el MTESS asume como prioritarias las iniciativas orientadas a la inserción laboral de jóvenes a puestos de trabajo formales y para ello contribuye al desarrollo de herramientas que favorezcan un mayor impacto en las comunidades contemplando en su desarrollo la perspectiva de género.

Pertinencia estratégica

La presente consultoría aporta al Programa y Presupuesto 2020-2021 mediante el CPO ARG126 «Capacidades del gobierno y los actores sociales fortalecidas para implementar políticas y programas que generen empleo productivo, sostenible e inclusivo», en particular el «Producto 3.1: Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar una nueva generación de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género, en particular para los jóvenes» en su entregable 1 «Insumos técnicos para la creación de una nueva generación de políticas nacionales de empleo (análisis del impacto de la crisis del COVID-19, marco y/o políticas específicas, como políticas de empleo sectoriales, servicios de empleo, empleo juvenil, aprendizaje a lo largo de la vida) centradas en los desafíos para el futuro del trabajo que se plantean en Argentina en el mundo post crisis, incluyendo grupos con acceso difícil al mercado de trabajo (COVID-19)».

A su vez, se inserta en el ODS 8 «Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos» en su meta 8.5 «De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».

Por último, el presente trabajo guarda relación con el Marco Estratégico de Cooperación de Naciones Unidas para el Desarrollo (MECNUD) Argentina 2021-2025, en particular con su Efecto Directo 2 – *"En 2025 la población en situación de mayor vulnerabilidad habrá mejorado sus*

condiciones de acceso al mercado laboral, así como se habrán implementado medidas hacia la formalización progresiva del trabajo informal y la prevención de la destrucción de empleo formal y la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y se habrán fortalecido las políticas de empleo, educación y formación, con un enfoque de género, de trayectoria de vida y de derechos humanos"

Objetivo general

Potenciar el alcance del proceso de aprendizaje de los y las jóvenes a través de prácticas laborales en empresas mediante el desarrollo de guías de evaluación para fortalecer el rol de los tutores y de las Oficinas de Empleo en la implementación de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo de cara a un fortalecimiento del Programa en términos de inserción laboral formal.

Objetivos específicos

Teniendo en cuenta que al momento no existe una herramienta particular para evaluar la adquisición de competencias duras / blandas, se propone en primer lugar elaborar un instrumento de evaluación para el/la tutor/a del entrenamiento que le permita relevar cuáles fueron las competencias laborales blandas y duras (específicas de ese puesto de trabajo) aprendidas o fortalecidas durante el desarrollo de las actividades propuestas y qué saberes o habilidades laborales no han sido aprendidas por los y las participantes. Este instrumento tendrá por objeto favorecer la tarea de evaluación de los/as tutores/as identificando las tareas y habilidades esperadas y correspondientes al proceso de aprendizaje. Dicho instrumento permitirá al tutor/a realizar una evaluación del o la joven participante respecto de su proceso de aprendizaje. En el caso de resultar positiva, la misma habilitará la entrega del certificado correspondiente, emitido por la empresa.

En segundo lugar, elaborar una guía para las Oficinas de Empleo a partir de la cual el equipo técnico de las OE pueda conocer y evaluar los alcances del proceso de aprendizaje de los y las jóvenes a partir de su participación en una práctica laboral en una empresa. Esta guía debe ser un instrumento que le permita a la OE identificar las competencias laborales (específicas de ese puesto de trabajo) aprendidas o fortalecidas durante las actividades de entrenamiento, a los efectos de retroalimentar el proyecto formativo ocupacional de los y las jóvenes.

Esta ponderación habilitará al equipo técnico de la OE a la actualización de la historia laboral de los y las participantes y al fortalecimiento de la orientación e intermediación laboral. Asimismo, esta herramienta permitirá evaluar el desempeño de la empresa responsable del AEPT identificando debilidades y fortalezas de la tutoría y habilitará los ajustes necesarios del vínculo de la empresa con el Programa y los procesos de intermediación.

Estas herramientas deberán articularse con la propuesta integrada de acciones de Orientación Laboral que se está desarrollando junto con la Dirección Nacional de Formación Continua de la Secretaría de Empleo a fin de contribuir a la articulación entre estas guías y las que se están desarrollando en el marco de dicha consultoría, enfocadas en fortalecer la caja de herramientas para los servicios brindados por las Oficinas de Empleo.

Actividades

Actividad 1: Identificar y consensuar con la Subsecretaría de Promoción del Empleo del MTESS las competencias blandas y duras a ser evaluadas tomando como referencia al menos los 10 puestos de trabajo más demandados en las AEPT, de acuerdo a la experiencia de los años

recientes. Luego de ello, elaborar un informe que permita identificar una clara descripción de las mismas.

Insumos provistos por la Subsecretaría de Promoción del Empleo del MTESS:

- Normativa del programa "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo" (AEPT)
- Listado de Proyectos de AEPT seleccionados
- Articulación con el equipo del MTESS que gestiona el programa y otras áreas de la Secretaría de Empleo involucradas para la realización de entrevistas
- Listado de Oficinas de Empleo y datos de muestra de empresas y de jóvenes participantes de las AEPT para la realización de entrevistas

Actividad 2: Realización de entrevistas a relacionadores/as u orientadores/as de las Oficinas de Empleo (al menos 3), a tutores/as de empresas participantes de las AEPT (al menos 5), a equipos técnicos referentes del Programa de las Agencias Territoriales (al menos 4), a jóvenes que hayan participado o que se encuentren participando en las AEPT a los fines de conocer las características de la implementación del Programa y el rol de las Oficinas de Empleo (al menos 8).

Actividad 3: Elaboración de un instrumento de evaluación de competencias laborales blandas y duras por cada puesto de trabajo (identificado en la actividad 1) para utilización del/la tutor/a del proyecto que permita a la Empresa la evaluación y la certificación o no del o de la joven acerca del aprendizaje de las mismas. Se prevé la realización de instancias de validación con funcionarios de la Secretaría de Empleo y de la OIT.

Actividad 4: Elaboración de una guía que permita a las Oficinas de Empleo la validación en la actualización de la Historia Laboral de los y las participantes, de los aprendizajes evaluados por la empresa y el redireccionamiento del proceso de orientación laboral, y asimismo permita evaluar el desempeño de la empresa responsable identificando debilidades y fortalezas de la tutoría para realizar los ajustes necesarios del vínculo de la empresa con el AEPT y los procesos de intermediación.

Actividad 5: Elaboración de una propuesta de acciones a desarrollar para aquellos casos en los cuales las evaluaciones evidencian dificultades en el proceso de aprendizaje y/o debilidades en el rol de la tutoría a fin de potenciar los resultados del programa AEPT.

Productos esperados

Producto 1: Informe sobre competencias laborales blandas y duras requeridas por puesto de trabajo seleccionado (máximo 25 carillas)

Producto 2: Presentación de informe resumen de los hallazgos principales de las entrevistas realizadas (máximo 20 carillas)

Producto 3: Instrumento de evaluación (al menos 10 instrumentos) sobre competencias laborales blandas y duras de cada puesto de trabajo seleccionado, para el/la tutor/a de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Dicho instrumento podrá consistir en un conjunto de preguntas suficientes (podría ser en diseño *checklist*) con una escala de valoración que permita evaluar la adquisición de cada competencia requerida para cada uno de los puestos seleccionados.

Producto 4: Guía de evaluación sobre el proceso de aprendizaje realizado durante las AEPT para las Oficinas de Empleo (máximo 20 carillas sin contemplar anexos). Sugerimos que dicha Guía incluya los productos 1 y 2 como insumo para la implementación de las diferentes acciones de seguimiento, orientación y derivación que realicen las Oficinas de Empleo. Se deberán definir las instancias de este proceso, entre ellas: identificación de las dificultades en el proceso de aprendizaje en cuanto a la adquisición de las competencias, actualización de la Historia Laboral de los/as jóvenes a partir de la adquisición de competencias, dimensionar la importancia del rol

de tutor/a en las AEPT, identificar vías de comunicación entre la Empresa y las Oficinas, considerar instancias de formación de los/as tutores/as, etc.

Producto 5: Informe de recomendaciones para aquellos casos en los cuales las evaluaciones evidencian dificultades en el proceso de aprendizaje de los y las participantes y/o en el desempeño del tutor de la Empresa.

Calendario de pagos

Pago 1: 20% del total de honorarios contra entrega y aprobación por parte de OIT de los productos 1 y 2.

Pago 2: 40% del total de honorarios contra entrega y aprobación por parte de OIT del producto 3.

Pago 3: 40% del total de honorarios contra entrega y aprobación por parte de OIT de los productos 4 y 5.

Presentación de propuestas:

Las personas interesadas deberán enviar una propuesta técnica (incluyendo estrategia de Investigación, metodología, desarrollo y productos, plan de trabajo) y económica donde deberán desglosar el monto de cada acción o etapa interviniente en la investigación.

Las ofertas serán evaluadas con la siguiente ponderación básica, por lo cual se sugiere al oferente presentar la siguiente estructura:

1. Antecedentes del oferente (20%)
2. Propuesta técnica: a) estrategia de investigación, b) metodología, c) desarrollo y productos, y d) plan de trabajo (50%)
3. Precio (30%)

Se valorarán especialmente las propuestas que reflejen experiencia en temas relacionados a jóvenes y políticas de empleo / formación.

Solamente se considerarán las postulaciones enviadas de acuerdo con los términos de la presente convocatoria.