

Reconocimiento de saberes en los trabajadores: un estudio sobre los dispositivos y las acciones implementadas en Argentina

Recognition of Knowledge in Workers: a Study on the Devices and Actions implemented in Argentina

IRMA BRIASCO*

UNIPE

AGUSTINA CORICA**

FLACSO-CONICET/ UNIPE

ANABELA GHILINI***

UNAJ/UNIPE

Resumen:

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 el reconocimiento de saberes viene a revolucionar el sistema educativo, especialmente la educación técnico profesional. Esta política de reconocimiento tiene varios aspectos relevantes: facilita las transiciones y la continuidad de estudios, también otorga la 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. El presente artículo pretende dar visibilidad a las diferentes acciones que se vienen desarrollando sobre el reconocimiento de saberes en los trabajadores de Argentina, especialmente en las jurisdicciones de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y provincia de Buenos Aires. La metodología utilizada fue a través de relevamiento documental sobre las experiencias desarrolladas, así como la realización de entrevistas en profundidad con actores claves. Las preguntas de investigación se centraron en indagar sobre los mecanismos que se desarrollan para las políticas de reconocimiento, el papel de los actores de gobierno y sociales en dicho proceso, los dispositivos desarrollados y las estrategias para el desarrollo de las mismas a nivel local e institucional.

Palabras clave: Educación técnica - Formación Profesional - Educación no formal e informal - Políticas de reconocimiento de saberes

Abstract:

The non-formal and informal learning of young people and adults must be valued and made visible and will increasingly acquire centrality in the updating processes in the different jobs due to technological advances and productive development. That is why the recognition of knowledge comes to revolutionize the educational system, especially professional technical education. This recognition policy has several relevant aspects: it facilitates transitions and continuity of studies, it also provides the possibility for people to accredit a labor competence for insertion into the labor market, and there is a third function that is when it is already in the workplace, the person and the employee want to determine what are the gaps that person has in terms of their competencies and what kind of additional training they need. This article aims to give visibility to the different actions that have been developed on the recognition of knowledge in workers in Argentina, especially in the jurisdictions of Autonomous City of Buenos Aires (CABA) and the province of Buenos Aires. The methodology used was through documentary surveys on the experiences developed, as well as conducting in-depth interviews with key actors. The research questions focused on inquiring about the mechanisms that are developed for recognition policies, the role of government and social actors in said process, the devices developed and the strategies for their development at the local and institutional level.

Keywords: Technical Education - Vocational Training - Non-Formal and Informal Education - Knowledge Recognition Policies

Cita recomendada: Briasco, I., Corica, A. y Ghilini, A. (2023), "Reconocimiento de saberes en los trabajadores: un estudio sobre los dispositivos y las acciones implementadas en Argentina", en *Propuesta Educativa*, 32 (59), pp. 68 - 78.

Introducción

El presente artículo forma parte de una investigación orientada a dar visibilidad a las diferentes acciones que se vienen desarrollando sobre el reconocimiento de saberes obtenidos fuera del sistema educativo en Argentina. Se trata de una primera contribución que da cuenta de los dispositivos y acciones desarrolladas sobre el reconocimiento de saberes de los trabajadores, en particular del sector construcción y metalmecánica¹.

Se proponen las siguientes preguntas de investigación: ¿Qué mecanismos se plantean para las políticas de reconocimiento, desde los actores de gobierno y los actores sociales? ¿Qué acciones se han planificado y/o desarrollado referidas a las políticas de reconocimiento, certificación de las competencias construidas fuera del sistema educativo formal? ¿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?

Se han identificado diferentes insumos que nutrieron el desarrollo de la presente investigación, cuyo marco conceptual se centra en la ampliación de derechos. Desde una perspectiva de integralidad en la formulación de políticas, se considera que, para la construcción de viabilidad de las políticas de reconocimiento, es necesario que sean consideradas en el marco de la construcción de sistemas nacionales de cualificaciones. Estos se presentan como herramienta clave para garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida (Arbizu y Werkin, 2007; Briasco, 2018; 2016).

Es así que, la presente investigación, de corte cualitativo, busca ofrecer un conocimiento actualizado sobre la situación, tendencias y experiencias en aspectos claves referidos a los procesos de reconocimiento como política de educación y formación técnica y profesional (EFTP) y disponer así de un corpus de conocimiento producido desde los actores con miras a nutrir la construcción de políticas públicas y propender a la incorporación de las políticas de reconocimiento en la agenda de Argentina.

Para llevar adelante la investigación se utilizó una metodología de tipo cualitativo, con aportes desde los estudios comparados en educación. En cuanto al trabajo de campo realizado durante el periodo 2021-2022, se realizaron entrevistas en profundidad a informantes claves, es decir a actores que participan y/o conocen los procesos bajo estudio. En el primer año se relevó material actualizado sobre la temática y se elaboró la guía de entrevistas. Asimismo, se comenzaron a hacer los primeros contactos con los actores principales para planificar y coordinar la entrevista. A finales de 2021 y durante los primeros meses de 2022 se realizaron las entrevistas. En definitiva, se hicieron 12 entrevistas a los siguientes actores: funcionarios/as de gobierno de las jurisdicciones (provincial y municipal), actores sociales de los sectores construcción y metalmecánica, actores de nivel institucional, expertos en la temática. El trabajo de campo se realizó en dos niveles de gobierno: el central y el de la jurisdicción. 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 de EFTP y en ambas se desarrollan acciones de reconocimiento (Gándara, 2018; 2012).

Las entrevistas se realizaron en forma virtual, es decir a través de distintas plataformas/dispositivos electrónicos: Zoom, Meet y videollamadas. En este caso tuvieron además la característica de ser semiestructuradas. El carácter semiestructurado de las entrevistas implicó que se adecuaron las preguntas iniciales a las respuestas que el entrevistado iba

proporcionando. Para la selección de los entrevistados se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional a partir del diálogo con los referentes de los sectores involucrados quienes identificaron informantes clave en las jurisdicciones de CABA y Provincia de Buenos Aires.

Asimismo, se destaca que la investigación se basó en una construcción dialógica con los diferentes actores durante todo el proceso de investigación, favoreciendo el intercambio sobre la temática abordada. El debate entre los actores de gobierno, de ambas jurisdicciones y, el equipo responsable, se produjo en un encuentro abierto convocado en el marco de la Semana Federal UNIPE de 2023.

A continuación, presentamos algunos de los principales hallazgos de la investigación a partir de cuatro ejes analíticos: 1) Procesos de reconocimiento; 2) Rol de los actores de gobierno y los actores sociales; 3) Los dispositivos desarrollados: acciones formativas, tutoría, evaluación, formación de evaluadores; 4) Prospectiva.

Procesos de reconocimiento

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 el reconocimiento de saberes viene a revolucionar el sistema educativo, especialmente la educación de formación profesional. Esta política de reconocimiento tiene varios aspectos relevantes: facilita las transiciones y la continuidad de estudios, también otorga la 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 (Lemos, 2016; Lucchesi, 2020).

A nivel nacional, en Argentina a partir de la sanción de la Ley de Educación Técnico Profesional en el año 2005, el Ministerio de Educación, a través del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET, 2014) se propuso favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades, así como la reinserción voluntaria y la prosecución de estudios regulares en los diferentes niveles y modalidades educativas (Weinberg, 2020). Al respecto, cabe destacar la Resolución del CFE N°344/18 que establece el "Dispositivo de acreditación y certificación de saberes socio-laborales" y retoma la Resolución CFE N°295/16, en la que se propicia la acreditación de saberes y prácticas a través del reconocimiento de trayectorias formativas y laborales previas y la Resolución CFE N°115/10 que destaca lo expresado por la Ley de Educación Técnico Profesional al fijar como uno de los propósitos propios de la Educación Técnico Profesional el de favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades adquiridos fuera del sistema educativo o dentro de él, pero sin haber completado niveles o trayectorias educativas certificables.

Actualmente estas políticas de reconocimiento se vienen dando de forma fragmentada y desarticulada en distintos sectores productivos y jurisdiccionales. En la provincia de Buenos Aires, desde el año 2003, se puso en marcha una Agencia de Acreditación de Saberes Laborales, dependiente del Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET), Dirección General de Cultura y Educación. Es así como el sistema educativo de la provin-

cia de Buenos Aires fue el primero en el país en contar con un organismo específico para la investigación y la valorización en términos educativos de los saberes que se construyen en la experiencia de trabajo. De acuerdo a los lineamientos fijados por la política educativa de la provincia, la Agencia de Acreditación de Saberes Laborales se embarcó en el trabajo de recuperar los saberes que distintos trabajadores ponen en juego en sus actos de trabajo, a los efectos de confrontarlos con su propia experiencia y con los contenidos que se transmiten en el propio sistema educativo de la provincia de Buenos Aires. La Agencia 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.

Por otra parte, en la Ciudad de Buenos Aires, más precisamente 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 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. Una de las entrevistadas nos cuenta:

“Ya en la Ley de Educación Federal todo el diseño para la ETP integraba la posibilidad de reconocimiento de saberes y el desarrollo de familias profesionales, de hecho, el Consejo Nacional de Trabajo, Educación y Producción actual tenía esa labor de ir configurando figuras en función de familias. La Ley de ETP establece que toda la oferta curricular debe hacerse en función de familias profesionales pensando en la calidad. Establece tres instrumentos: uno con aspectos curriculares (homologación a partir de marcos de referencia), otro con aspectos institucionales y otro que es el resultado de ambos procesos que van al catálogo nacional que hoy está en revisión. El catálogo empieza a conformarse alrededor del año 2007/08. Hay una resolución importante del CFE que es la N°13 que te muestra cómo es la modalidad de ETP según títulos y certificados. Esta resolución es importante porque genera un mapa de los niveles. Esta resolución aclara que hay formación continua para técnicos y para quienes tienen un certificado de formación profesional. Respecto a lo de saberes hay una resolución interesante que se trabajó en 2018 que es la Res. 344 de reconocimiento de saberes y la aprobó el CFE. No es una buena resolución porque tiene varias falencias, pero da un inicio para comenzar” (Funcionario educación-nivel nacional-E2).

A su vez, respecto de este proceso que se comenzó a desarrollar en el contexto de pandemia, en el 2020, los avances realizados dan cuenta de la importancia y necesidad de los trabajadores de certificar sus saberes y conocimientos. Así lo expresan y dan cuenta de la relevancia de estos procesos:

“En CABA sí 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” (Funcionario educación-CABA-E1).

Ahora bien, uno de los elementos claves en consolidar los procesos que se vienen desarrollando refiere a que los distintos actores intervinientes den cuenta de la legitimidad que implica reconocer lo realizado y avanzar hacia un sistema único y/o unificado de reconocimiento. En este sentido, se indagó entre los entrevistados sobre cómo seguir avanzando en el proceso.

Rol de los actores de gobierno y los actores sociales

Los centros de formación son fundamentales en el proceso de acreditación de saberes y quienes forman parte de ellos son actores claves que participan en este proceso. También se destaca el rol de los sindicatos en este proceso, ya que son ellos quienes generalmente lo impulsan y gestionan (Senén González, 2014). En este sentido, 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. Entre los entrevistados mencionan:

“Son lugares estratégicos [los centros de formación profesional] para poder llevar a cabo estos procesos de acreditación de saberes y reconocimientos de competencias. Es fundamental el diálogo social con los 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” (Trabajadores-Buenos Aires-E1).

“Yo creo que a pesar de que son largos procesos, se han producido construcciones donde se han instalado ideas que incluso han trascendido bastante, hasta las gestiones. Ejemplo, la UOCRA. Ha habido una acumulación. Los verdaderos actores del reconocimiento son ellos [los sindicatos], 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” (Expertos-E4).

“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” (Funcionario trabajo-nivel nacional-E1).

Es decir que, la forma en que se articule, funcione y actúe el triángulo tripartito del acuerdo entre los actores, hará que este proceso sea efectivo y legítimo de llevarse a cabo.

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

Avanzando con los elementos necesarios para consolidar estos procesos en Argentina es que se les consultó a los entrevistados sobre los dispositivos elaborados para tal fin. Y, en este sentido, se destaca que 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. Uno de los entrevistados menciona que:

“La 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” (Funcionario educación-Nivel nacional-E1).

“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 estudiando” (Docente-CABA-E1).

“En lo que respecta 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 qué 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



Imagen por Freepik - Freepik.com

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 los 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, etcétera” (Directivos-CABA-E1).

Es decir que, los instrumentos requieren de una elaboración conjunta entre los distintos actores principales del proceso como también etapas de prueba de esos instrumentos para que se ajusten a las realidades y posibilidades de ser aplicados en los distintos sectores productivos. La necesidad de hacer que estos instrumentos sean aplicados y consolidados en el proceso hace también necesario considerar no sólo etapas y procedimientos de aplicación sino también recursos humanos y técnicos para que los apliquen. Por eso, en este proceso se hace necesario repensar los espacios de formación, así como de instructivos a los aplicadores y formadores. Recursos y financiamiento que deberían considerarse para consolidar la estructura necesaria para consolidar el proceso.

Prospectiva

En este apartado se analiza la mirada de las personas que fueron consultadas de manera de registrar cuáles eran los elementos que aún no se había alcanzado a resolver y qué camino se debería recorrer de ahora y más. En este aspecto los entrevistados mencionan que:

“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” (Funcionario educación-Buenos Aires-E1).

“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...” (Expertos- E4).

“Es una tensión constante cómo traccionamos nosotros a ese mundo del trabajo hacia un sistema ordenado. Y el sector productivo a veces tracciona para desordenarlo. Por eso es importantísimo el ámbito de diálogo que tenemos institucionalizado en el ámbito del Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CoNETyP). Y otro diálogo que es importante es entre las instituciones educativas y el ámbito socio productivo. Hay que generar esa estructura institucional. (...) Las instituciones tienen que ser integrales, abordar una familia de sectores y que tengan todos los niveles (res.13) inclusive cursos de formación continua. Por ejemplo, el Centro de Formación Profesional de la Madera en Montecarlo, Misiones” (Funcionario educación- Nivel nacional-E2).

La necesidad de hacer que las acciones y programas que se llevan actualmente a cabo sean articulados y vinculantes en un sistema único o ampliado a nivel nacional pareciera que es uno de los caminos pendientes para que el proceso de reconocimiento de saberes sea efectivo y eficaz. Pero aun así se requiere repensar las estructuras vigentes como por ejemplo los Centros de Formación Profesional, los Institutos Superiores de Forma-

ción Profesional, inclusive, los Consejos y Agencias que estructuran los sistemas vigentes. Es decir, se debería pensar en formatos modulares, integrales y flexibles para que los esfuerzos que se realicen puedan ser articulados y vinculados con las particularidades de cada sector.

Reflexiones finales

En el presente trabajo se ha puesto el foco en el armado de las acciones implementadas sobre el reconocimiento de saberes, impulsadas desde INET en la mesa federal, para dos sectores en un recorte geográfico, CABA y AMBA. Estas experiencias, con diferente impronta institucional -una de reciente creación y la otra de larga data- se identifican como incipientes desarrollos que dan cuenta de que se comienza un proceso de articulación de acciones entre ambos ámbitos (educativo y laboral) en donde la posibilidad de utilizar metodologías, dispositivos y herramientas en conjunto hacen que los recursos disponibles y las oportunidades de los trabajadores se concreten. Para ello, diseñar su trayectoria formativa haría posible la articulación entre el sistema educativo formal y el mercado de trabajo a lo largo de la vida. Sin embargo, aún queda mucho por mejorar del proceso, aunque pareciera que comienzan a aparecer acciones concretas vinculantes para ello.

Los actores entrevistados aportan la perspectiva desde el nivel micro para los procesos, e inclusive actualizan la información relevada ya que las acciones vinculantes que se vienen realizando sobre el proceso de reconocimiento de saberes por fuera del sistema educativo, parecen haberse acelerado especialmente en la pandemia del Covid-19 e inclusive muchas acciones y medidas fueron tomadas en el contexto de pandemia.

Surge la centralidad del nivel micro, o sea, los centros de formación profesional son los que identifican al personal que va a participar de los distintos roles como instructores y gestión administrativa, que acompañan el proceso y atienden a la población potencialmente beneficiaria. Estos centros de formación profesional tienen como respaldo la asistencia desde los sindicatos, siendo así clave el rol en el proceso de acreditación de saberes, ya que son ellos quienes lo impulsan y gestionan con apoyo y asistencia del nivel meso (las jurisdicciones). Es decir que estos son actores centrales en la construcción institucional del proceso de acreditación de saberes, así como los antecedentes y desarrollos que vienen realizados los distintos gremios, en particular los analizados en esta investigación como son el caso de UOCRA y SMATA. Ambos sindicatos tienen larga trayectoria atendiendo la formación para sus trabajadores, pero también vienen desarrollando acciones que dan cuenta de asociaciones sólidas para que los procesos de reconocimiento de saberes beneficien tanto actores internos como externos. A futuro sería importante continuar esta línea de investigación para indagar en profundidad de qué modo los sindicatos articulan con los procesos estatales de reconocimiento.

Conforme se registró en el trabajo de campo realizado, en Argentina aún falta un espacio de decisión para crear un sistema único de reconocimiento de saberes de los trabajadores. Esta fortaleza desde el nivel micro, necesita una contraparte tanto en el nivel meso como macro. Por eso y, considerando lo mencionado por los entrevistados, se hace necesario formalizar y generar la institucionalidad pertinente para impulsar el diálogo social, entre las instituciones educativas y el ámbito socioproductivo.

Asimismo, sería importante que las instituciones avancen hacia modelos integrales, para abordar una familia de sectores y ofrecer todos los niveles de ETP, incluyendo cursos de formación continua y posibles accesos a pregrado, en articulación con institutos superiores y/o universidades, apoyando así la construcción de trayectorias formativas reales mediante el diseño de vías de aprendizaje que permitan la navegabilidad en el sistema. Desde ya, estas acciones deben contar con el financiamiento adecuado para su desarrollo, situación que requiere de decisión política.

A partir de los hallazgos de esta investigación se señala, además, la necesidad de construir una institucionalidad que impulse esta dinámica macro, meso y micro. Identificando competencias en cada nivel, para la realización de las convocatorias (abiertas, sectoriales, conforme se defina); el desarrollo de dispositivos de evaluación con asistencia metodológica; formación de tutores (para el apoyo al ingresante en la construcción de su trayectoria formativa-laboral); evaluadores (bancos sectoriales, comisiones de evaluación tripartitas); mecanismos de aseguramiento de la calidad (diseñado en comisiones tripartitas), con la participación de los actores involucrados, enmarcadas en el diálogo social.

Bibliografía

- Arbizu, F. y Werkin, P. (2007) *Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning*. OECD.
- Briasco, 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. Disponible en http://baseries.flacso.org.ar/uploads/productos/1587_01.pdf
- Briasco, I. (2016) *Estudio sobre diseño de sistemas de reconocimiento de aprendizajes no formales e informales en Argentina*. Buenos Aires: UNIPE/FCV-UBA/ULLagos-Chile/OEI/FUOCRA.
- Gándara, G. (2018) *Sindicatos y Formación Profesional en Argentina. Antecedentes y desafíos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Aulas y Andamios editora.
- Gándara, G. (2012) "Sindicalismo y Formación Profesional: los términos de una relación indivisible", *Tendencias en Foco* N° 23. Buenos Aires: UNESCO, pp. 1-8. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371184>
- INET (2014) *La técnica ganada. Conmemoración de los 10 años de la Ley de Educación Técnico Profesional*. Ministerio de Educación. Argentina Disponible en <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005294.pdf>
- Lemos, C. (2016) "El reconocimiento de las Competencias laborales: La experiencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina" en Briasco, I. (2016) *Estudio sobre viabilidad para la implementación de sistemas de reconocimiento de aprendizajes no formales e informales en Argentina*, Buenos Aires: UNIPE/FCV-UBA/ULLagos-Chile/OEI/FUOCRA.
- Lucchesi, R. (2020) *Los Desafíos de la Educación para el Trabajo 2020: Crisis Sanitaria, Empleo, Desigualdades*. Buenos Aires, Argentina. Disponible en <https://www.flacso.org.ar/producciones/los-desafios-de-la-educacion-para-el-trabajo-2020/>
- Senén González, C. (2014) "Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multi-sectorial ¿nuevas prácticas o renovación de las viejas?", *Revista de Trabajo*, 10 (12), pp. 99-116.
- Weinberg, G. (2020) *Modelos educativos en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; UNIPE: Editorial Universitaria. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201111054036/Modelos-educativos.pdf>

Normativa de referencia

- Ley de Educación Nacional N° 26.206
- Ley de Educación Técnico Profesional N° 26058
- Ley de Financiamiento Educativo N° 26075
- Ley de los 180 días de clase N° 25864
- Ley Fondo Nacional de Incentivo Docente N° 25.919
- Resolución del CFE N°344/18
- Resolución CFE N°295/16
- Resolución CFE N°115/10

Provincia de Buenos Aires

- Agencia de acreditación de competencias laborales. Decreto 1525/03.
- Ley de Educación Provincial 13688/07
- Resolución 1871/2020. <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/resolucion-conjunta/2020/1871/217072>

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

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

Notas

- ¹ El presente artículo es el resultado de un proyecto de investigación "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", Directora: Irma Briasco, Departamento de Ciencias Sociales y Educación, financiado desde la UNIPE, N°80020200100001PE durante 2021-2022.



*Irma Briasco es Docente e investigadora, Universidad Pedagógica Nacional; Docente de posgrado, Universidad Nacional de Cuyo; Consultora SPU, Ministerio de Educación; Doctora en Educación, Universidad Nacional de Córdoba; Licenciada en Ciencias de la Educación, Universidad de Buenos Aires, Argentina. E-mail: irma.briasco@unipe.edu.ar

**Agustina Corica es Investigadora Adjunta, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina; Investigadora, Universidad Pedagógica Nacional; Doctora en Ciencias Sociales; Licenciada en Sociología, Universidad de Buenos Aires; Coordinadora Académica, Programa Juventud, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina. E-mail: acorica@flasco.org.ar

***Anabela Ghilini es Licenciada en Sociología; Doctora en Ciencias Sociales, Universidad Nacional de La Plata; Docente e investigadora, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Universidad Pedagógica Nacional, Argentina. E-mail: anabella.ghilin@unipe.edu.ar