

Contribución 6:

LA EVALUACIÓN MEDIANTE GRUPOS DE DISCUSIÓN y DEBATE en LA EVALUACIÓN EXTERNA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL EN CATALUÑA*

Marina Tomàs Folch (*Universidad Autónoma de Barcelona*)

RESUMEN

El estudio evaluativo del sistema de Formación Ocupacional en Cataluña se llevó a cabo mediante diferentes estrategias de captación de información. Una de las que más información relevante proporciona fue la relativa a las mesas de discusión y debate. Formaban parte de estos grupos de discusión expertos académicos y profesionales, representantes elegidos del territorio, profesionales de la formación por zonas, destinatarios de la formación, gestores y receptores de esta formación (empresarios de diversos sectores). El grado de contraste o coincidencia obtenido sobre los diferentes temas a evaluar así como los matices de cada participante en las mesas de discusión fue una de las principales virtudes de este sistema de evaluación que presentamos.

1. INTRODUCCIÓN

El estudio evaluativo del sistema de Formación Ocupacional en Cataluña ha sido una ocasión para evidenciar, una vez más, el sentido y utilidad de las mesas de discusión en los procesos evaluativos.

Si consideramos las fases que todo estudio evaluativo debería seguir (cuadro 1), nos centramos en esta aportación en la sexta de ellas (es decir, la metaevaluación), tratando de analizar los aspectos significativos en relación a una de las evaluaciones realizadas.

2. EL POR QUÉ DE UNA EVALUACIÓN EXTERNA DE LA F.O.

El sistema de Formación Ocupacional⁷ está formado por el conjunto de acciones de formación dirigidas al mundo del trabajo a fin de satisfacer las demandas de la sociedad entendida en la doble dirección empresa-empleado.

La evaluación externa de la FO se justifica a nuestro modo de ver por razones de tres tipos:

- *De naturaleza democrática.* La Formación ocupacional adquiere su máximo sentido cuando da respuesta a las necesidades de la economía de un determinado sistema social. Tiene una función de reequilibrio del sistema empresarial y ocupacional y se rige por las directrices que marcan los órganos de gobierno del país. En este sentido, es lógico

* El estudio de referencia fue realizado en 2002 para el Departament de Treball, que daba así respuesta a la demanda del Parlament de Catalunya (Resolución 344/VI, de 27 de noviembre de 2000) sobre la realización de una evaluación externa del sistema de formación ocupacional, en el marco del equipo EDO (Equipo de Desarrollo Organizacional) por J. Gairín (Director), P. Carnicero, M. Quero, M. Tomàs y D. Rodríguez.

CUADRO I
FASES DE LA EVALUACIÓN (MATEO, 1993)

Propósito	Fase	Actividades que implica
Identificación y precisión de la naturaleza de la evaluación	Formulación de la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Definir la audiencia Determinar el propósito Identificar los aspectos relevantes
Análisis a priori de la credibilidad y utilidad de la evaluación que se va a efectuar Reordenación de la misma	Valoración de la evaluabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Listado de los componentes básicos, objetivos, resultados y efectos Elección de los más relevantes Análisis crítico de la posibilidad de analizarlos a través del estudio evaluativo
Implementación de la evaluación	Planificación de la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Elección del modelo Determinación de la metodología
Ejecución del proceso evaluativo	Ejecución de la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del diseño Recogida de la información Análisis e interpretación de la información
Toma de decisiones a partir de las conclusiones elaboradas en el informe evaluativo y otros aspectos a considerar	Utilización de la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe de la evaluación Toma de decisiones
Evaluación de la evaluación	Metaevaluación	<ul style="list-style-type: none"> Elección de los criterios referenciales evaluativos Análisis y valoración de la evaluación efectuada en base a dichos objetivos.

que el Parlamento, máximo órgano de representación democrática se haga eco del funcionamiento y servicio que presta.

Los mecanismos para llevar a la práctica esta formación son muy complejos y requieren de diversas agencias, centros y servicios que la operaticen. Dado que esta formación se sostiene mediante fondos públicos, el control y seguimiento de estos mecanismos debe ser externo a las propias agencias que dan formación porque solo así se garantiza una "información objetiva" a la sociedad a través de los organismos democráticos pertinentes y se avanza en la delimitación de responsabilidades.

- *De naturaleza histórica.* El traspaso a las comunidades autónomas del sistema de FO, los cambios acelerados que vive nuestra sociedad, las dificultades de la transición escuela-trabajo, etc han ocasionado una transformación de este sistema por lo que una evaluación de esta naturaleza puede dar cuenta del grado de adaptación conseguido con el fin de tomar las medidas oportunas.

"En conjunto, los estados miembros opinan que la educación debe ayudar a conseguir tres objetivos principales: el desarrollo del individuo, para que pueda desarrollar todo su potencial y llevar una vida feliz y fructífera; el desarrollo de la sociedad, en particular reduciendo las disparidades y desigualdades entre individuos y grupos; y el desarrollo de la economía, haciendo todo lo necesario para que las capacidades de mano de obra correspondan a las necesidades de las empresas y de los empleadores". (Comisión de las Comunidades Europeas 2001: 4).

En términos de Joan Mateo podríamos decir que en la primera fase, cuando se indaga sobre los propósitos de la evaluación, se concluye que uno de los propósitos de ésta evaluación es la mejora e innovación a lo largo del tiempo del objeto a evaluar (en este caso, la formación para la FO).

- *De naturaleza conceptual o académica.* Todo sistema de formación que se subroga a diversas agencias particulares es susceptible a alteraciones y, por ello, es recomendable ejercer un sistema de evaluación que supere la simple averiguación de la eficacia y consecución de los objetivos de cada una de las agencias.

Se justifica además por el hecho de que la evaluación forma parte intrínseca de cualquier proceso de intervención formativa del mismo modo que lo forma la planificación y la decisión sobre los métodos de proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como toda evaluación externa ésta da respuesta al encargo del estamento o entidad (en este caso, el Parlamento de Cataluña). Se diferencia de la evaluación interna por el agente motivador de esta evaluación con las consiguientes consecuencias que ello conlleva.

3. EL DISEÑO DE EVALUACIÓN PARA LA F.O. UTILIZADO

Una vez identificados y asumidos los propósitos de la evaluación propuesta se pasó a la segunda fase: valoración de la evaluabilidad. Se entendió que el Sistema de FO era susceptible de ser evaluado una vez se comprobó que se dispondría de facilidades por parte de los componentes del sistema tanto de disponibilidad y de accesibilidad de las fuentes como de la información misma. Procedió entonces pasar a la tercera fase: planificación de la evaluación.

A continuación, describimos esquemáticamente el diseño elaborado y aprobado por parte de quién encargó el estudio.

El **objetivo general** se centró en: *Evaluar el sistema de formación ocupacional en Cataluña.* Se pueden considerar como **objetivos derivados** los siguientes:

- Analizar los mecanismos de planificación, gestión y evaluación de la formación ocupacional.
- Delimitar la utilidad y la eficacia de los mecanismos administrativos de adjudicación y seguimiento de programas de formación a centros de formación ocupacional.
- Determinar las fortalezas y las debilidades del funcionamiento de los centros de Formación Ocupacional.

Los **principios** en los que se basa la evaluación fueron entre otros:

- Globalidad, al centrarse tanto en los procesos como en los productos.
- Integridad, al tener en cuenta tanto el sistema formativo como los centros y los agentes implicados.
- Extensión, al recavar información de los diferentes territorios.
- Participación, que exige la máxima implicación de los afectados.

La **metodología** hace referencia tanto a los procedimientos implicados como a las personas afectadas. Básicamente, la estructura a considerada queda recogida en el cuadro 2.

Las **variables a considerar** en los diferentes momentos hacen referencia como mínimo a los siguientes referentes:

- En el conjunto del Sistema Formación Ocupacional:
 - *Principios rectores*: igualdad de oportunidades de acceso, grado de discriminación positiva existente, complementariedad y coordinación de acciones, participación, reequilibrio territorial, gratuidad, etc.
 - *Regulación*: selección de centros, procedimientos de acreditación, sistemas de seguimiento, control de justificaciones, etc.
- En los Centros de Formación Ocupacional.
 - *Planteamientos institucionales*: proyecto pedagógico, programas, reglamentos, etc.
 - *Estructuras de organización*: organización de profesorado y usuarios, estructuras administrativas y académicas, etc.
 - *Sistema relacional*: comunicación, participación, toma de decisiones, etc.
 - *Funcionamiento*: planificación, distribución de tareas, actuación, coordinación, control y dirección.

Estas variables dieron lugar a una serie de items que configuraron los guiones de los respectivos instrumentos de tal forma que nos permitieran obtener las valoraciones análogas y las específicas en base a la contrastación de la información obtenida a través de los distintos instrumentos e informantes.

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES EN FUNCIÓN DE LOS AFECTADOS

ACTIVIDAD	AFECTADOS	DISTRIBUCIÓN
Entrevistas a responsables - Del Sistema formativo - De los Centros de Formación ocupacional	- 15 personas - 15 personas - 15 personas	- 3 por provincia y 6 a la provincia de Barcelona - 3 por provincia y 6 a la provincia de Barcelona
Mesas de discusión - Con implicados - Con expertos	- 5 mesas - 2 mesas	- 1 por provincia y 2 para la provincia de Barcelona - Expertos de toda Cataluña
Visitas y estancias en centros de formación ocupacional, con entrevistas, revisión de documentos, observación, etc.	- Directivos - Profesores - Estudiantes - Empresarios	- 1 centro por provincia y 2 centros para la provincia de Barcelona

4. LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN Y DEBATE COMO INSTRUMENTOS DE CALIDAD PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN EN F.O.

Como ya se ha señalado en el epígrafe anterior los grupos de discusión fueron, junto a las entrevistas y a las visitas a los centros de formación, las estrategias o métodos de recogida de información para la evaluación de la F.O. La opinión y conocimiento de la F.O. a través de las mesas de discusión se adquirió por dos fuentes de información:

- *Información proporcionada por expertos*, la procedente de personas con una gran trayectoria en F.O., ya sea participando en cursos de formación, en el diseño de estos o ya sea realizando estudios sobre ella. Todos ellos contaban con producciones bibliográficas sobre el tema de F.O. Se llevaron a cabo 2 mesas de discusión de 7 expertos cada una de ellas. Se procuró que hubieran miembros expertos de las universidades, otros eran consultores y con experiencia en formación y en RRHH.
- *Información proporcionada por implicados*, la procedente de usuarios del sistema: participantes de la formación directamente (asistentes a los cursos) y participantes indirectos (las empresas destinatarias de los efectos de esta formación). Se constituyeron 5 mesas redondas con implicados y cada una de ellas estaba constituida por: 2 usuarios del servicio, un formador, un gestor de la formación o director de centro, un empresario, uno o dos representantes sindicales, un miembro de la administración y 2 miembros del equipo evaluador (uno de ellos actuaba como coordinador y otro como secretario). Se corresponde una mesa por cada provincia, excepto para Barcelona que consideramos que eran necesarias 2 por el volumen de centros de formación ocupacional.

Como es conocido, la "mesa redonda" es una técnica de trabajo en grupo en la cual diversas personas, informadas y/o expertas o que se consideren representativas sobre una determinada temática, presentan y defienden sus puntos de vista y argumentos (que pueden ser coincidentes, complementarios o antagónicos) sobre algunas cuestiones previamente planteadas y delimitadas por una persona coordinadora, en forma sucesiva y ordenada.

Para Callejo (2001), "un grupo de discusión es un dispositivo analizador cuyo proceso de producción es la puesta de colisión de los diferentes discursos y cuyo producto es la puesta de manifiesto de los efectos de la colisión (discusión) en los discursos personales y en los discursos grupales". Las ventajas e inconvenientes que el autor citado considera quedan recogidas en el cuadro 3. Resaltamos, no obstante, una de sus limitaciones: que hace referencia a la posibilidad de manipular los grupos desde el control que puede ejercer la coordinación.

En esta ocasión los objetivos que se pretendían en las mesas de discusión fueron:

1. aportar informaciones valiosas, plurales y amplias sobre la realidad y los hechos objeto de análisis;
2. ofrecer valoraciones y reflexiones diversas, y contrastarlas entre los diferentes participantes; y
3. elaborar propuestas de solución de los posibles problemas y de mejora de la situación, como síntesis del propio debate.

El proceso de desarrollo del estudio permite destacar la importancia que tuvo la planificación de la temática y del proceso de ejecución, que comentamos a continuación en sus aspectos más relevantes.

**CUADRO 3:
VENTAJAS Y LIMITACIONES DE LAS MESAS DE DISCUSIÓN (CALLEJO, 2001)**

VENTAJAS	LIMITACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Interacción directa entre investigador y observados • Posibilidad de observación de los componentes no verbales • Ofrecen gran cantidad de datos pudiéndose alcanzar matices distintos • Sinergia de la interacción creativa y abierta • Práctica flexible que permite ir pensando y decidiendo sobre la marcha • Permite obtener datos de sujetos de distintos niveles culturales o edades 	<ul style="list-style-type: none"> • Según el tema u objeto de investigación se hace difícil • La concepción de la propia práctica • Las características de la población

En relación con la temática

Para facilitar la participación y coordinación de las aportaciones, se delimitó la temática en las siguientes cuestiones prioritarias, sin que esto supusiera excluir otras apreciaciones que quisieran incorporar libremente los distintos participantes.

a) Sobre el modelo de la Formación Ocupacional en Cataluña:

- ¿Cuál es su opinión en relación con los principios básicos y la estructuración del Sistema de la F.O. en Cataluña? ¿Cuál es su opinión en relación con la estructuración, funciones y eficacia de la política y regulación del Departament de Trabajo en el tema de Formación Ocupacional?
- ¿Cuáles serían los puntos fuertes y débiles a destacar?
- ¿Qué propuestas concretas tiene, o cree que hay que estudiar para desarrollar más y mejor el Sistema de Formación Ocupacional en Cataluña?
- Cualquier otra cuestión que se quiera añadir.

b) Sobre la prestación del servicio de Formación Ocupacional:

- ¿Cuál es su opinión en relación con la estructuración, funciones y eficacia en la prestación del servicio de F.O.?
- ¿Cuáles serían los principales puntos fuertes y débiles?
- ¿Qué propuestas concretas tiene o crees que hay que estudiar para mejorar la prestación de este servicio a los usuarios y a la sociedad?
- Cualquier otra cuestión que se quiera añadir.

En relación a la forma de ejecución

Como es sabido la calidad y cantidad de la información que se recoge en una investigación depende en buena parte del modo en que esta se recaba, lo que exige esmero en preparar cuidadosamente el procedimiento. En este sentido, declaramos una serie de consideraciones que tuvimos en cuenta. Una de ellas fue que, una vez se había concretado día, hora y lugar de

celebración de la mesa de discusión, se hacía llegar a todos los participantes el guión de trabajo a fin de que pudieran reflexionar y prepararse las temáticas a tratar.

Una segunda consideración queda recogida en el cuadro 4, donde se expresa la planificación realizada. Se requería, en este caso, de una persona coordinadora que llevara el debate y de una persona secretaria que tomara notas; el orden de la primera ronda de intervenciones se determinó antes de empezar de mutuo acuerdo y en la segunda ronda se siguió el orden inverso.

**CUADRO 4
PLANIFICACIÓN DE LA MESA DE DISCUSIÓN.**

INTERVENCIONES	TIEMPO
La persona coordinadora, después de las oportunas presentaciones, inicia las intervenciones con una breve reflexión tratando de enmarcar el tema, explicando la metodología que se seguiría durante la sesión y formulando la primera cuestión.	3 - 5 minutos
Cada una de las personas participantes interviene durante un tiempo, que no podrá exceder de 5 minutos, respondiendo a la primera cuestión.	7x4 = 28 minutos
El moderador da la palabra a las personas participantes para que formulen preguntas a otros miembros de la mesa o bien para que tengan la oportunidad de opinar, de sugerir, de argumentar sobre lo que se ha dicho respecto de la primera cuestión.	15 minutos
El moderador formula la segunda cuestión. Cada una de las personas participantes interviene durante un tiempo, que no podrá exceder de 5 minutos, respondiendo a la segunda pregunta.	7x4 = 28 minutos
El moderador da la palabra a las personas participantes para que formulen preguntas a los otros miembros de la mesa o bien para que tengan la oportunidad de opinar, de sugerir, de argumentar sobre lo que se ha dicho respecto la segunda cuestión.	15 minutos
Última intervención de los miembros de la mesa con un resumen de sus aportaciones (4 minutos por persona).	28 minutos
Intervención final de la persona coordinadora, agradecimientos y despedida.	3 minutos
Tiempo TOTAL (máximo deseable)	122 minutos

5.A MODO DE CONCLUSIONES FINALES

El estudio evaluativo, más allá de proporcionar conclusiones substantivas para el sistema de FO, ha servido para la metaevaluación de los instrumentos y estrategias utilizadas en el estudio. En este sentido y haciendo referencia a las mesas de discusión con los implicados podemos señalar:

1. Se advirtieron contradicciones, discrepancias, puntos de coincidencia entre implicados situados en puntos muy distantes dentro del sistema de FO; por ejemplo, el empresario, el formador y el participante en un curso de formación. El tratamiento adecuado de la información contradictoria aún está en discusión respecto a niveles de importancia y prioridad.
2. La mesa de discusión permitió profundizar mucho más que recabando información aisladamente porqué salieron a relucir matices sobre muchos de los temas tratados. Además, los miembros del equipo investigador pudimos captar ciertos puntos débiles del sistema que hubieran sido muy difícil averiguar utilizando otros métodos.
3. No se garantiza la total representatividad en estas mesas de discusión y puede ser que los asistentes implicados no dieran una opinión suficientemente representativa pero, en todo caso, esto quedó matizado por la utilización de otras fuentes de información consultadas.
4. Se obtuvo un alto nivel de satisfacción por parte de los implicados en la realización de estas mesas de discusión. No habían tenido ocasiones similares de poder contrastar puntos de vista sobre la FO.
5. Existieron dificultades para conseguir juntar a todos los implicados a pesar de la buena predisposición de los delegados en cada provincia para participar en la evaluación de la FO y en conseguimos lugar de celebración, contraste de agendas, etc.

5. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

GAIRÍN, J (Coord.) (2002): *Avaluació externa del Sistema de Formació Ocupacional*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. Informe de evaluació.

MATEO, J (1993): *Àmbit conceptual de la evaluació*. En *Actas de las II Jornades univertistaries de reflexió i debat envers l'avaluació educativa*. Cervera.

En el marco de la investigación y los trabajos del presente trabajo se han utilizado como fuentes de relato colectivo las narrativas, como modos extra-regresivos de la experiencia de sentido compartido, por los que se manifiesta la conciencia colectiva y se construye la identidad organizativa y profesional.

En el marco de la investigación se ha utilizado un enfoque específico no evaluativo centrado en el estudio del sistema organizativo defendido (Bolívar Domingo y Fernández 1993) un modo diferente dentro del paradigma cualitativo convencional. Se centra en el relato como objeto de estudio, donde como en los relatos los grupos dan sentido a acontecimientos y acciones en la vida cotidiana de la competición laboral. Huttere (Gambavsky 1997, 2003) ha desarrollado un método para la narración, para estudiar las organizaciones narrativas organizativas, donde el relato y la organización como narración. Durante el simposio en el primer sentido amplio supone no sólo eso de los miembros usando una forma de relato narrativo, sino estudiar las organizaciones desde las historias ("stories-as-objects") que los miembros cuentan de ellas que les permiten al relatarlas. Deben ser perspectivas postmodernas más radicales (Rye 1998, 2001) en lugar de meros relatos para comprender los procesos organizativos. Las narrativas son construcciones de acontecimientos organizativos ("stories-as-text").

Este simposio es un desafío para los investigadores que desearan las particularidades del lenguaje en el futuro tanto por el interés que ofrece la investigación en la función de la narración de interés de los participantes, entre distintos y cómo se entran en las formas narrativas, que por el interés que ofrece la investigación en el lenguaje como un modo de construir la identidad organizativa y profesional. En el marco de la investigación se ha utilizado un enfoque específico no evaluativo centrado en el estudio del sistema organizativo defendido (Bolívar Domingo y Fernández 1993) un modo diferente dentro del paradigma cualitativo convencional. Se centra en el relato como objeto de estudio, donde como en los relatos los grupos dan sentido a acontecimientos y acciones en la vida cotidiana de la competición laboral. Huttere (Gambavsky 1997, 2003) ha desarrollado un método para la narración, para estudiar las organizaciones narrativas organizativas, donde el relato y la organización como narración. Durante el simposio en el primer sentido amplio supone no sólo eso de los miembros usando una forma de relato narrativo, sino estudiar las organizaciones desde las historias ("stories-as-objects") que los miembros cuentan de ellas que les permiten al relatarlas. Deben ser perspectivas postmodernas más radicales (Rye 1998, 2001) en lugar de meros relatos para comprender los procesos organizativos. Las narrativas son construcciones de acontecimientos organizativos ("stories-as-text").