

Debate 2

9 palabras clave

- *Resultados*
- *efectos*
- *impacto*
- *niveles de evaluación*
- *objetivos*
- *indicadores cualitativos y cuantitativos*
- *Efectividad*
- *Rendición de cuentas*
- *toma de decisiones*

◆ ¿Para qué evaluar el impacto?

- Tenemos que evaluar el impacto por un motivo simple y objetivo: Sólo mediante mediciones, comparaciones, observaciones podemos medir el logro de los objetivos, la necesidad de mejoras, la desviación del objetivo inicial, los resultados de otros que han aparecido sobre la ejecución de una acción. Hay INNUMERABLES POsibilidades de resultados deseados o no que podemos tener durante o al final de un proceso. Así que, sin duda, la evaluación es de un acto de responsabilidad, de compromiso y coraje para mostrar resultados, éxitos, fracasos y proponer ajustes.

Evaluar es un proceso que forma parte del caminar del ser humano y que lo acompaña constantemente. Los redireccionamientos, las enmiendas y las reubicaciones nacen de un proceso de reflexión personal, que contemplan los aspectos evaluativos. Al igual que los individuos, las organizaciones también están cercadas por las condiciones de evaluación, críticas para su crecimiento y desarrollo.

La evaluación es una herramienta para orientar el conocimiento, la interpretación, propiciando la toma de decisiones y la transformación de la realidad. Se compone de un conjunto de actividades de gestión, técnicas y metodológicas, que tiene como objetivo generar información útil para la rectificación y ratificación del proceso.

Desde esta perspectiva, la evaluación consiste en la búsqueda de la eficiencia (hacer bien las cosas), la eficacia (hacer las cosas correctas) y efectividad (generar impacto socio-económico en el ambiente).

Por su naturaleza, el seguimiento y control son un conjunto de medidas administrativas y técnicas que debe impregnar todas las actividades realizadas durante el proceso de desarrollo en su conjunto. Estas son las acciones básicas de la supervisión. Los resultados de la evaluación pasan a engrosar la etapa de operación cuando se detectan problemas que necesitan ser mejorados, en relación con la estructuración y ejecución

efectiva de las acciones. Sólo la evaluación permite la toma de decisiones afirmaciones, asertivas, rectificando o ratificando un proceso. (Andrea Barboza)

La evaluación en general se lleva a cabo para determinar el valor de un programa con el fin de proporcionar bases para la toma de decisiones. La evaluación de impacto se utiliza para determinar si un cambio ha tenido lugar como resultado de una intervención. Por lo tanto, los datos cuantitativos y cualitativos se pueden recoger y analizar para justificar la decisión a tomar. (Hassan Ndahi)

Una afirmación muy utilizada en el tema de la calidad y el enfoque de mejora continua de los procesos y es la de que "lo que no se mide no se puede mejorar". Si se pretende un enfoque de mejora continua en la Formación Profesional hay que medir, evaluar en diferentes momentos del proceso, para poder mejorar, ajustar o corregir posibles desviaciones. Mis consideraciones al respecto son las siguientes:

-Si se considera la Formación Profesional (FP) como una inversión con rendimiento a futuro, y no como un gasto, es imprescindible **evaluar sistemáticamente su impacto a partir de las mejoras que se producen con la aplicación de los conocimientos, comportamientos, habilidades y aplicación de nuevas tecnologías**, entre otros aspectos, por parte de quien recibe la formación profesional tanto a nivel individual como del proceso, de la organización a la que pertenece y de la sociedad donde vive. (Mario Miranda)

Tal como se señala la evaluación no puede verse como un resultado aislado... ésta debe ser un proceso sistemático que determina el valor o sentido de la formación. En un sentido amplio la evaluación se podría abordar para: perfeccionar el proceso de mejoramiento de la formación, decidir el futuro de una intervención, verificar el logro de objetivos, identificar resultados que se traducen en beneficios/rentabilidad, certificar aprendizajes etc.

Considerando que "lo que no se mide no se puede mejorar", la medición sin la reflexión no conduce a la mejora", es por ello que producto del análisis reflexivo se genera un círculo virtuoso de mejora continua y ello debiera formar parte del proceso formativo. En nuestra experiencia de evaluación de impacto de la formación utilizando las Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias hemos realizado diferentes acciones en tres etapas:

- Etapa de planificación: Conlleva realizar la definición de los objetivos de la evaluación (establecer los propósitos, determinar indicadores...) y desarrollar el plan de evaluación y datos base (plan del proyecto y de análisis de datos).
- Etapa de recolección de datos: durante la implementación y después de ésta.(instrumentos, modalidad etc)
- Etapa de análisis de datos: implica aislar efectos de la formación apoyándose en métodos usualmente utilizados (grupos de control, análisis de líneas de tendencias, método de pronóstico, estimaciones %, uso de expertos etc.), convertir datos a valor monetario, calcular retorno sobre la inversión, identificar indicadores intangibles (satisfacción, incremento de la fidelización, reducción de conflictos, mejoramiento de la comunicación etc.)

En nuestro caso la evaluación es una herramienta que puede aportar beneficios para el logro de objetivos de la organización y estrategias concretas para optimizar la evaluación de impacto en términos de beneficios cuali y cuantitativos, de manera que si logramos consensuar una Guía Operativa de la evaluación, estaremos contribuyendo a que la formación sea una inversión y no un gasto. (Berta Rojas)

Es necesario reflexionar sobre el tema del uso de los recursos, muchas veces públicos, de nuestras instituciones. Un "para qué", muchas veces argumentado, radica en la necesidad de mostrar que tales fondos cumplen el cometido previsto, es decir, ayudan a las personas a mejorar su empleabilidad, a vincularse a un empleo, a procurar ingresos, a escapar de la pobreza extrema, en fin; que realmente provocan un impacto social. (Fernando Vargas)

Desde nuestro punto de vista, la misma definición de la evaluación de impacto nos indica el "para qué evaluarlo", en el sentido que el hacerlo permite generar políticas públicas ilustradas/informadas, pertinentes, eficientes, eficaces, con cobertura adecuada y coherentes con los objetivos establecidos para la misma, así como con su causalidad.

Ello permite que **la acción pública se legitime al demostrar su valor y efecto**, ofreciendo a la sociedad en general resultados que redundan en la mejoría de la calidad de vida de las personas.

Adicionalmente, la evaluación de impacto permite "transparentar" la acción pública, lo que contribuye a los procesos de democratización de y en la toma de decisiones. (Liliana Conocer)

A partir de cierto consenso alcanzado en la región, estado o país acerca de los objetivos generales hacia los cuales debe de apuntar la formación, es indispensable reflexionar sobre las metas de calidad y de pertinencia que ellos sugieren y proponer estrategias para abordar una acción sistemática de evaluación y mejoramiento de dicha pertinencia y calidad.

Por tal motivo es importante que las instituciones de formación se propongan una meta constante de incrementar su pertinencia y calidad, ya que la formación profesional su propósito fundamental es contribuir al desarrollo de una región, estado o país, fomentando la formación integral de las personas, orientada a satisfacer, no solo las demandas sociales, sino las aspiraciones personales.

La pertinencia y calidad de la formación se logrará en la medida que los trabajadores o estudiantes posean las capacidades que les permitan insertarse crítica y creativamente en la actividad productiva, social o de gobierno, respondiendo de manera eficiente y eficaz a las demandas económicas y sociales de la comunidad, como resultado de un proceso formativo.

La pertinencia y calidad de un proceso formativo debe de poseer las condiciones cognoscitivas, tecnológicas, culturales, sociales y éticas que una sociedad requiere. Por lo tanto, el control de la pertinencia y calidad de la formación implica el establecimiento de un proceso continuo y sistemático de evaluación tendiente a determinar el valor o la cantidad del logro de los objetivos establecidos en función de las necesidades de la población y de la actividad productiva. Para que esta evaluación sea realmente un medio adecuado que suministre los elementos fundamentales que permitan elevar el nivel cualitativo de la formación, debe aplicarse en todas las fases del proceso

y en aquellos factores críticos que inciden significativamente en el logro de la pertinencia y calidad. Debe además proporcionar información tanto a nivel institucional como a nivel sectorial y por actividad económica, por modalidades de acción y por acciones operativas. (Magali Soria)

¿Qué nos motiva para evaluar el impacto (programas de formación, políticas)?

No hay otra manera de conocer el impacto salvo registrando los resultados y transformando esta información en toma de decisiones. La evaluación es la que va a permitir a los gestores de una acción, programa, proyecto, identificar las debilidades del proceso, las posibles causas de fracasos, y el conjunto de todos los factores será la fuente más rica de datos para la TOMA DE DECISIONES. (Andrea Barboza)

Muchas veces la **necesidad -o la presión- por mostrar que se está cumpliendo la misión de la formación.** (Fernando Vargas)

◆ ¿Qué tipo de resultados e impactos evaluar?

Diferencia entre niveles de evaluación / resultados e impacto

Hay que diferenciar la evaluación de resultados de la de impacto. Uno puede tener muy buenos resultados y el impacto nulo. Es decir, yo puedo tener manuales con contenidos actualizados en formación profesional y sin embargo, ello no garantiza la mejora de la calidad de la formación o del proceso de enseñanza y aprendizaje. Creo que esta respuesta da cuenta de la primer pregunta, por esos motivos (MSIadogna)

Señalar que hay varios niveles de evaluación (satisfacción, aprendizaje, aplicabilidad e impacto) y el debate se centra sobre el de impacto. Cuando en el año 2009 propusimos en Brasilia iniciar este trabajo era porque la evidencia nos enseña que se pueden tener **excelentes resultados en los tres primeros niveles de la evaluación y, sin embargo, no producir impacto** y ese es un problema esencial. Desde nuestra perspectiva, acumular competencia que no produce transformaciones en la realidad nunca ha sido el objetivo de la formación para el trabajo. (Carlos Gómez Plaza)

Los "resultados" son incrementos en la oferta de formación (más cupos, más diseños curriculares, más programas. Los "efectos" se resumen en que tanto de esos cupos se utilizan, cuantas personas acceden a los programas, con que eficiencia se utiliza la oferta formativa. Estas dos dimensiones son las más conocidas y divulgadas. Pero restan los impactos, en general definidos como cambios en el bienestar de los beneficiarios. En términos de formación para el trabajo decente ello se puede leer en indicadores que asocien variables como:

-ingreso al empleo o promoción dentro del mismo

-cambio del desempleo al empleo
-ingresos antes y después de un programa
-cambio en el nivel de vida (con indicadores de pobreza por ejemplo)
¿son estos todos los indicadores? ¿resumen bien lo que se espera de la formación para los trabajadores?

Y, por otro lado, están el impacto en la empresa, por esa característica de la formación de impactar tanto a las personas como al contexto productivo. En este caso las variables de impacto se pueden asociar a cambios en la productividad medidos por ejemplo, en mejoras en el volumen de ventas, en la cantidad de producto, disminuciones en los productos devueltos por imperfección, reducción de los accidentes de trabajo, disminución de la rotación de personal, etc.(Fernando Vargas)

Se puede sintetizar la cadena de valor de un programa de política pública en las siguientes fases:

1. Insumos: organización de los recursos financieros, humanos y materiales.
2. Actividades: conjunto de tareas que se realizan para transformar los insumos en productos.
3. Productos: bienes y servicios obtenidos.
4. Resultados: efectos intermedios de los productos sobre los beneficiarios.
5. Fines o impactos: mejora general del bienestar de largo plazo de los beneficiarios.

Al respecto un sistema de evaluación y seguimiento debe dar cuenta de ello a través de indicadores a lo largo de la cadena en áreas de gestión, producto, efectos intermedio y efectos de largo plazo (impactos).

Las evaluaciones de seguimiento, que deben ser continuas, se concentran en las primeras cuatro fases mencionadas, y la evaluación de impacto en la última. (Gustavo Vargas)

Relación objetivos / impacto

Creo que hay un consenso bastante claro en el sentido que la evaluación de impacto o resultados de la FP va más allá de identificar en cuánto se ha ampliado "la oferta" de formación. Se trata de identificar en qué medida se han cumplido los objetivos y resultados del programa establecido a "priori". (M Del Cid)

Es importante evaluar (en nuestro caso) las políticas y cómo impactan en:

- la calidad de vida de los trabajadores (ocupados o desocupados),
- la disminución de los índices de mortalidad o accidentabilidad en el trabajo,
- la calidad de los productos, en la calidad de los procesos y también en la calidad de la participación de los actores.

Es importante evaluar el impacto no sólo en los trabajadores, en la forma de participación de los actores en las políticas o programas y también en la competitividad de las empresas. Esto último porque la formación profesional impacta en las necesidades de formación de la población y en la competitividad empresarial, el famoso cruce de caminos entre inclusión y competitividad. (Mónica Sladogna)

En cuanto al tipo de resultados a evaluar, consideramos que el texto de Ernesto Abdalá nos brinda cuatro dimensiones sobresalientes que no podemos, ni debemos omitir cuando se trata de la formación profesional, estableciendo indicadores precisos que nos gustaría se retomaran para la Guía a elaborar:

- Beneficiarios:
- Empleo: inserción laboral, satisfacción laboral, experiencia laboral anterior y tipo de trabajo.
- Ingresos.
- Rol ciudadano.
- Competencias: básicas, técnicas y psicosociales.
- Gobierno:
- Legislación.
- Normas de calidad de los cursos.
- Políticas de capacitación/educativas.
- Oficinas públicas especializadas.
- Empresarios:
- Crecimiento.
- Costo-beneficio de capacitación/educación.
- Disminución de mermas.
- Incremento de la productividad.
- Mayor competitividad.
- Entidades de capacitación/educación:
- Aumento de la pertinencia con los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno.
- Sustentabilidad institucional.
- Fomento de la articulación educación-trabajo. (Conocer)

Todo este debate y el proceso se pone en marcha con el objetivo de producir valor, de que la formación para el trabajo ("para el empleo" en España) produzca valor y eso significa situar con claridad sus objetivos, es decir, qué se quiere transformar, qué impacto se quiere conseguir. Solo de esa manera se podrá situar la evaluación del impacto.

En Buenos Aires se barajaron varios posibles objetivos **de la formación para el trabajo que determinan el impacto a conseguir**. En esta línea nos ratificamos en nuestra presentación, los resultados a alcanzar son esencialmente dos:

1. mejorar los resultados en el trabajo del que aprende.
2. mejorar la posición del puesto/condiciones de trabajo o encontrar otro trabajo.

Y el segundo resultado depende del primero. El camino a seguir, la estrategia para conseguir estos resultados, es generar competencia a través del aprendizaje/formación para el empleo. Si no se genera competencia no se produce el segundo resultado (empleabilidad).

En otro apartado, se citan varios objetivos/resultados a conseguir que creo se pueden secuenciar:

El impacto "origen" es la mejora en los resultados en el trabajo y los demás son o manifestaciones del mismo o consecuencias:

- El incremento de la productividad;
- La elevación de la calidad;
- La disminución de los costos;

- La disminución de la accidentalidad;
- La disminución de los errores de operación;
- El incremento de los niveles de satisfacción de los clientes internos y externos;
- Así como las posibles mejoras en las condiciones de trabajo del que ha aprendido y es más competente (Carlos Gómez Plaza)

Se presenta un documento consultivo del Reino Unido (Skills for Sustainable Growth) en el que se hace referencia a evaluaciones de los efectos de la capacitación en:

- **la sociedad** (se mencionan los beneficios de que las personas se incorporen a procesos de aprendizaje tanto en términos de desarrollo individual como de compromiso social y cívico -reducción de la criminalidad, mejora de la salud y actitudes más tolerantes hacia los grupos minoritarios-),
- **la productividad económica,**
- **las expectativas salariales de las personas**

Señalándose la importancia de conocer sus efectos no sólo para la toma de decisiones de las administraciones públicas, sino también para que personas y empresas adopten las decisiones sobre aprendizaje que más se adaptan a sus necesidades. (Isabel Arrillaga)

Aspectos cuantitativos y cualitativos.

El impacto de la FP puede expresarse **tanto cualitativamente como cuantitativamente** tomando indicadores de referencia. (Mario Miranda)

"lo que no se mide no se puede mejorar" luego hace falta medir y para ello hace falta disponer de indicadores cualitativos y cuantitativos, ambos, pero sin los cuantitativos estamos perdidos. La formación tiene un coste evidente y para que sea una inversión tiene que tener un retorno, al menos en los mismos términos (se podría recordar las razones básicas de porqué se considera la formación un gasto y no una inversión). (Carlos Gómez Plaza)

Ha quedado claro que cuando se habla de "resultados" se habla del "cambio" cualitativo y cuantitativo que se plantea lograr el programa con relación a los beneficiarios, en términos de personas a las que se logra llegar, de los progresos en sus condiciones de trabajo (acceso a un empleo, calidad de la inserción laboral, acceso a seguridad social, ingresos o salarios, etc.) y en las condiciones de productividad de la actividad laboral o empresa en que se trabaja. (M Del Cid)

Desafío : poder dar cuenta de la complejidad entre la necesaria integralidad de aspectos sociales y económicos, con las funciones de **medir y evaluar** que sobrevuelan todas las definiciones aportadas. Acordados los conceptos generales, las dificultades comienzan a aparecer en la búsqueda de estrategias y en la construcción de los instrumentos. Resulta imposible no asociar la evaluación de impacto de la FP , de la problemática general de la evaluación de la calidad en la educación, y en ese campo específico, la complejidad de descubrir indicadores cualitativos que den cuenta de si estos procesos están efectivamente contribuyendo(y cómo) a la construcción de

una sociedad más justa. En este sentido es importante la definición del **marco conceptual** (filosófico o ideológico) desde el cual partimos, toda vez que sabemos que en el campo de las ciencias sociales la neutralidad del evaluador no existe y que la objetividad se constituye en una meta a construir. (Manuel Gómez)

-Pueden definirse **indicadores generales** para evaluar impacto en los diferentes niveles del proceso de FP pero la definición de **indicadores específicos** que caractericen los procesos, actividades y organizaciones que realizan la FP resulta imprescindible. (Mario Miranda)

Prever la evaluación del impacto

-La evaluación de impacto de la FP debe realizarse a lo largo de todo el proceso, desde su concepción, planificación, ejecución, y puesta en práctica de la formación recibida (Antes, durante y posterior a la FP). La literatura especializada sobre este tema define diferentes niveles en los que se debe medir el impacto de la FP: .Reacción (Nivel de satisfacción con la FP que se va a recibir se recibe o se recibió), .Aprendizaje (Nivel de conocimientos adquiridos producto de la FP recibida), .Comportamiento (Nivel de aplicación de la FP recibida en el desempeño laboral), Resultados(Nivel de mejora alcanzado en los indicadores y resultados de los procesos productivos o de servicios de las organizaciones)

-El establecimiento de indicadores generales y específicos para evaluar el impacto en cada uno de estos niveles constituye el elemento fundamental para lograr una evaluación de impacto **integral** de la FP. La evaluación del impacto no puede verse como el resultado de acciones aisladas sino como el resultado de una suma de acciones que se producen en diferentes momentos de la formación profesional y tiene una relación directa con el nivel en que se mide, el tiempo en que se evalúa y los indicadores que se establecen para medir. (Mario Miranda)

También estamos de acuerdo en que la evaluación del impacto se tiene que **prever desde el primer momento** del proceso (desde la aproximación inicial del primer diseño), solo de esa manera se puede incorporar como un proceso operativo real (ágil, sencilla, barata y fiable).

Desde nuestro punto de vista, evaluar el impacto es algo que **debe hacerse en cada acción** destinada a generar competencia, sea grande o pequeña. Si la acción formativa es compleja, hasta que no se complete no se generará el impacto para la que se puso en marcha y no se podrá medir antes. Pero si es sencilla y corta se deberá medir en cuanto se aplique (es obvio que el aprendizaje debe hacerse lo más cerca posible del momento de aplicación para reducir o eliminar la curva de olvido a la que lleva la inacción). De todos modos procesos largos de aprendizaje en muchas ocasiones incorporan en sí mismos los procesos de olvido correspondientes a sus partes.

Por último, en este mensaje, la evaluación del impacto debe hacerse en **el primer momento en el que hay evidencia razonable del resultado**. Puede hacerse más adelante en nuevos periodos, pero la manera de garantizar una

evaluación que sepa diferenciar qué se debe a la formación de lo que producen otros componentes está ligada a la claridad que siempre se produce en el corto plazo (la evidencia de lo nuevo es clara y el tiempo la puede oscurecer). (Carlos Gómez Plaza)

Se ha señalado que son objetivos, resultados y hasta metas que se plantean a priori lo cual implicará crear una línea de base de indicadores y superar diversas condicionantes metodológicas y demás...

También se ha reiterado que esta evaluación de impacto requeriría de un seguimiento a las condiciones ocupacionales y económicas de los beneficiarios, antes del inicio del programa, durante y después, lo cual conllevará un esfuerzo especial e implicará costos financieros que se deben asumir como parte del proceso. (M Del Cid)