

## Debate 4

### 9 palabras clave

- *Criterios metodológicos*
- *Métodos experimentales*
- *Cuasiexperimentales*
- *cuándo evaluar*
- *línea de base*
- *complementariedad*
- *rigurosidad*
- *nuevo paradigma evaluativo*
- *instrumentos*

### ◆ ¿Cómo evaluar el impacto de la formación? Metodologías y tipos de políticas y programas.

Para la aplicación o utilización de cualquier metodología para evaluar el impacto de la Formación Profesional (FP) deben tenerse en cuenta un grupo de **premisas** que, a mi criterio, resultan imprescindibles para poder hacerlo.

Dentro de esas premisas considero que, entre otras, deben estar las siguientes:

- Controlar y contabilizar los recursos materiales, humanos y financieros que se utilizan en la FP así como el tiempo que se utiliza para la misma. Si bien esto es difícil de medir porque muchas veces no se contabiliza o no se puede delimitar hay que buscar la manera de hacerlo desde el principio del programa de FP que se vaya a evaluar.
- Determinar quienes van a recibir el programa de FP y que labor realizan. A partir de esto se pueden definir indicadores directos de resultados o indirectos a partir de los niveles de gestión que alcanzan los que reciben el programa.
- Estar definida la estrategia de la organización que va a llevar a cabo el programa de FP (visión, misión, metas y objetivos).
- La dirección de la organización que va a llevar a cabo el programa de FP tiene que asumir la necesidad de medir el impacto a partir del convencimiento de que solo al evaluarlo se pueden identificar sus efectos y a partir de ello realizar un proceso de mejora continua de esta FP.
- Permitir evaluar el impacto tanto cualitativa como cuantitativamente.
- Tener definido claramente:
  - Para quién se evalúa?
  - Que se va a evaluar?
  - Quién va evaluar?
  - Cuando se va a evaluar?

- Cómo se va a evaluar?

La metodología que se proponga debe convertirse en una herramienta de uso práctico que permita evaluar resultados e impacto en diferentes momentos de los programas de Formación Profesional independientemente de las características y particularidades de estos (ASPECTO QUE A MI CONSIDERACION ES COMPLICADO PERO NO IMPOSIBLE).

Como elementos fundamentales de la Metodología de Evaluación de Impacto que se elabore considera los siguientes:

- Objetivos generales y específicos de la metodología.
- Responsabilidades y alcance de las partes involucradas en los programas de Formación Profesional que se van a evaluar (acciones que deben realizar en las diferentes etapas).
- Etapas del programa donde se van a realizar las evaluaciones, que se va a evaluar y como se va a evaluar. Aquí es donde se deben definir con exactitud los indicadores y las herramientas que se van a utilizar en las diferentes etapas y entre las que se pueden destacar:
  - Ø Cuestionarios
  - Ø Entrevistas.
  - Ø Encuestas de satisfacción.
  - Ø Análisis de resultados e informaciones.
  - Ø Evaluación del comportamiento de determinados indicadores.
  - Ø Criterios de Expertos. (Mario Miranda)

Algunas contribuciones del libro, Metodología de Avaliação (Isaura Belloni, Heitor de Magalhaes e Luiza Costa de Sousa): la evaluación institucional y de políticas públicas se vuelve más relevante cuando puede ofrecer informaciones no solo sobre impacto, sino sobre los resultados o las consecuencias más amplias y difusas de las acciones desarrolladas. En este sentido, la evaluación debe abarcar el proceso de formulación e implementación de las acciones y sus resultados. Se convierte así, en un instrumento fundamental para la toma de decisiones y para el perfeccionamiento o reformulación de las acciones desarrolladas.

El área de evaluación orientada hacia instituciones o políticas públicas se caracteriza por su similitud interna, del punto de vista metodológico. La diferencia entre ellas es respecto del objeto de evaluación: en la evaluación institucional se busca tratar, de modo global y sistemático, una institución. Se analizan las políticas institucionales y los programas y proyectos desarrollados para implementar las políticas institucionales; se examina el logro de los objetivos de cada una de las políticas y proyectos, así como la consecución de los objetivos, y finalidades de la institución, o sea, su "misión institucional". En la evaluación de una política pública, las instituciones responsables por su formulación o implementación política no son parte del objeto de evaluación. En este caso, son examinadas solo las políticas - entendidas como el conjunto de orientaciones y acciones de un gobierno para alcanzar determinados objetivos - y sus resultados y consecuencias.

Una institución o una política pública tienen finalidades y desempeñan papeles siempre más amplios y significativos que aquellos expresados en sus objetivos explícitos, principalmente en relación a su articulación con otras políticas e instituciones sociales. En este sentido, es necesario desarrollar

esfuerzos conceptuales y experiencias con vistas a elaborar metodologías que posibiliten evaluar la eficacia, la eficiencia y la efectividad social de las políticas públicas o de las instituciones. (Andrea Barboza)

"Operacionalización de la metodología de las evaluaciones en la educación profesional"

La investigación evaluativa sobre la evaluación institucional se asemeja al tipo de investigación desarrollada en el área de las ciencias humanas, en tanto atiende a dos de sus principios básicos:

- (1) contribuir al avance del conocimiento en relación con el objetivo de estudio / evaluación y
- (2) someterse al rigor conceptual y metodológico típico del método científico atendiendo a los criterios de validez y confiabilidad.

Las diferencias entre ellas derivan de los objetivos perseguidos y de las características del propio objeto de análisis.

La investigación evaluativa se centra en por lo general, en el análisis de la adecuación y pertinencia de las políticas, programas o proyectos con los objetivos explícitos con el fin de identificar los factores que promueven o dificultan su desarrollo.

La investigación evaluativa tiene, en general, por objeto de investigación una acción o intervención, realizada por una o más instituciones, a menudo públicas, junto con un sector social focalizado. Por lo tanto, su objeto conceptual y empírico está delimitado, con claridad, a partir de la propia política, programa o proyecto a evaluar. Este tipo de investigación tiene como objetivo avanzar en el conocimiento de una forma muy específica, ya que se centra en la formulación de las subvenciones dirigido inmediatamente a la toma de decisiones y a la acción, especialmente para la reformulación de las políticas. También tiene como objetivo contribuir al avance conceptual en el área o el tema de la política objeto de evaluación. Sus resultados no sólo permiten conclusiones y recomendaciones, sino que siempre reflejan un cierto grado de valoración. El rigor conceptual y metodológico es el instrumento que da soporte a la formulación de juicios de valor consistentes y legítimos siempre en relación a las definiciones o supuestos conceptuales explicitados.

Cuando se trata de la evaluación de una institución, el foco deja ser un proyecto o programa, dirigiéndose a la institución en su conjunto, es decir, la multiplicidad de acciones, proyectos y programas que componen su misión institucional. El objeto de la evaluación, en este caso es amplio y tiene varias líneas, incluyendo un proceso que debe llevarse a cabo de forma independiente, pero integrado al todo institucional. En el caso de la investigación evaluativa de una política específica, generalmente, la institución

que formula la política no es parte del objeto de evaluación, salvo en lo referente a la propia política. (Andrea Barboza)

La evaluación del impacto debe hacerse en diferentes momentos del programa de formación, esto ya lo he planteado anteriormente, estableciendo como referencias antes de su implementación, durante su implementación y después de su implementación. Si bien después de su implementación se pueden evaluar impactos en las personas y las organizaciones, antes y durante de su implementación se obtienen, a nuestro criterio, **resultados e impactos parciales** (ver definición de impacto en el DRAE como huella o señal que se deja) que hay que evaluar. (Mario Miranda)

## Métodos experimentales, cuasi-experimentales , no experimentales

Cuando se trata de programas globales, hay que considerar que esa globalidad se construye por la adición de varios o múltiples procesos de aprendizaje y lo que no debemos hacer, en nuestra opinión, es sustituir un impacto por otro. En definitiva, necesitamos que cada persona aprenda y consiga un resultado y desde ahí, se debería construir el conjunto.

Los grupos de control, aunque la doctrina diga lo contrario, no son necesarios en muchas ocasiones. Cuando un trabajador plantea un impacto a conseguir (Por ejemplo: resolver una dificultad en su trabajo o mejorar sus resultados, tiempo, ventas, etc.) solo necesitamos un punto de contraste que nos daría fiabilidad, ese contraste lo puede facilitar su jefe o un colaborador.- (Carlos Gómez Plaza)

De acuerdo con las definiciones de los modelos cuasiexperimentales que proponen Ernesto Cohen y Rolando Franco en el libro "Evaluación de Proyectos Sociales", la aplicación de esta metodología resulta de utilidad para la evaluación de las políticas activas bajo análisis. Probablemente lo que los autores denominan series periódicas: es decir un "antes" y un "después" constituyan alternativas a los modelos experimentales y la selección del grupo control sustituido por los grupos de comparación.

En el encuentro en Bs.As. hemos compartido con Uds. las características salientes de la evaluación que diseñamos para conocer hasta dónde las acciones realizadas, han logrado instalar y desarrollar un Sistema Nacional de Formación Continua. Es decir, se ha avanzado en un diseño que considere como objeto de evaluación al Sistema en su conjunto, esto es al entramado de relaciones y dispositivos que generan las condiciones para el desarrollo de las acciones de formación continua, así como el impacto de la formación sobre la empleabilidad de los trabajadores. En relación con ello se trata de establecer un punto de partida en el cual las acciones de formación profesional se realizaron desde el Ministerio de Trabajo sin la cobertura de la creación de un Sistema de Formación Continua. El desafío de evaluar el impacto de esta política es que el punto de partida es la ausencia del Sistema y a medida que éste se crea se debe ir evaluando el impacto que conlleven sus acciones.

Es importante reconocer esto, porque es la propia política desplegada en este caso por el Ministerio de Trabajo de la Argentina, enmarcada en el diálogo social de actores representativos de los diversos sectores de actividad, el objeto de evaluación. ¿Cómo han influido las acciones desarrolladas en la consolidación de los Consejos Sectoriales de Formación y Certificación de Competencias Laborales, ámbitos tripartitos del diálogo social, en el diseño e implementación y compromiso de los actores con las políticas de formación?

Pero también ¿Las acciones implementadas han producido cambios objetivos y subjetivos en las condiciones de vida de los trabajadores?

Es decir, la especificidad del objeto a evaluar, en este y en todos los casos, determina el objetivo de la evaluación y la estrategia metodológica que incluye la factibilidad del estudio diseñando; de nada sirve comprometerse con un modelo de impacto que por cuestiones éticas o técnicas no pueda ser implementado. En ese sentido **no es conveniente considerar un modelo universal de evaluación de impacto**, sino que tienen que evaluarse alternativas a los modelos hegemónicos que permitan sin cuestionamientos éticos, políticos y técnicos arribar a resultados válidos y fiables.

La evaluación de impacto, avanza en determinar en qué medida y con la mayor precisión que permite el objeto, si las situaciones descritas en la línea de base, se han modificado como consecuencia de las políticas activas de intervención, en nuestro caso si el avance en la institucionalización y la mejora en la empleabilidad y calidad del empleo se deben, al menos en parte, al desarrollo del SNFC. Recordemos que estamos considerando una política pública y por lo tanto masiva, no el desarrollo de programas que por su propia definición son más acotados en cuanto a su cobertura y temporalidad.

La primera decisión que tomamos fue definir el modelo de comparación de datos y determinar en qué medida se considerarán significativos los cambios en las situaciones que dieron origen a las acciones. La diferencia entre el diagnóstico inicial y los sucesivos cortes evaluativos, permitirá conocer cuánto y cómo ha mejorado la situación de las poblaciones y como se avanzó en el desarrollo del SNFC, en su institucionalidad de base y en los actores que de ella participan.

La estrategia de comparación, corazón del modelo evaluativo, supone el diseño de estudios longitudinales, cuyas características estarán determinadas por: las variables o aspectos a considerar, el tipo de seguimiento requerido y la posibilidad de contar con datos confiables previos al desarrollo de las acciones. Se trabajará con un diseño seriado cuando sea posible trabajar con mediciones periódicas previas a la implementación de la acciones, a los efectos de conformar la tendencia preintervención. Los diseños seriados son los más rigurosos entre los no experimentales ya que a pesar de no trabajar con grupos de control permite calcular la tendencia del fenómeno a analizar si no hubieran existido las acciones implementadas.

Cuando fuese pertinente, se trabajará con diseños seriados de cohorte para analizar más focalizadamente procesos de cambio sobre todo los indicadores vinculados a la inserción laboral de los trabajadores y a las condiciones del trabajo obtenido y a las de la empleabilidad. Los diseños seriados son particularmente eficientes cuando el objetivo de las acciones es llegar a toda la población sin un recorte específico, en este caso los trabajadores y el conjunto de IFP.

Si no se contase con datos de calidad para la construcción de la tendencia previa a la intervención, se empleará un diseño "pretest" y "postest" en el cual se siguen los indicadores antes y después de la intervención evaluando el cambio a partir de la significación estadística de las variables. Si bien, a partir de estos diseños no se pueden aislar

los efectos de factores ajenos a las acciones previstas, se podría afirmar que las mismas han contribuido a los resultados, pero junto con otros factores no aislados.

Estamos convencidos de la complementariedad de las metodologías cuali y cuantitativas. Nos proponemos en esta línea realizar a los actores participantes de nuestras políticas entrevistas en profundidad y focus group.

En síntesis, creemos que es importante considerar modelos de evaluación que contemplen las realidades locales, las características de los procesos involucrados, la información con la que se cuenta y su factibilidad. Si podemos pensar distintas técnicas de construcción de los datos, que nos den cuenta de dimensiones cualitativas y cuantitativas de las políticas bajo análisis, podríamos considerar alternativas de modelos que se acerquen con rigurosidad a los aspectos a evaluar. ( Susana Barasatian, Nora Morales)

## ◆ ¿Cómo identificar qué metodología es la más adecuada? Aspectos a tener en cuenta para la toma de decisiones

### Criterios metodológicos

Criterios generales que, para algunos investigadores, deben formar parte de la evaluación de la formación.

Uno de estos criterios descansa en tres aspectos principales:

1) El del IMHE de la OCDE, que señala la necesidad de contemplar cinco grandes perspectivas:

- ü El contexto de referencia.
- ü El potencial del sistema
- ü Las variables de entrada.
- ü El proceso.
- ü El producto.

2) El de la evaluación de los resultados (profesionales, sociales y personales), en las que hay que demostrar y poner a disposición pública las evidencias que avalan la certificación del perfil de formación en cuestión.

3) La propuesta de la "Association of Dutch Polytechnics and Colleges" que plantea cinco enfoques: el disciplinar, el económico, el del consumidor, el del mercado laboral y el de la innovación organizativa.

Para otros estudiosos del tema, los criterios a considerar en la evaluación de la formación deben sustentarse en un nuevo paradigma evaluativo, que se refleja en los siguientes principios:

Ø **Primacía de las finalidades**, es decir, la necesidad de conseguir los objetivos propuestos. Este principio nos lleva a pasar de una lógica centrada en los inputs-recursos- a una lógica centrada en los resultados y en los procesos que los producen.

Ø **Principio de imputabilidad**, esto es, pedir responsabilidades. Se exige que las instituciones y el sistema del que forma parte en conjunto, dé cuentas a la sociedad de su eficacia y efectividad. Por eso, debe procurarse, a todos los niveles del sistema, que la evaluación interna vaya asociada a la evaluación externa.

Ø **Principio de subsidiariedad**. Ha de procurarse que las decisiones se tomen en el mismo nivel en que deban aplicarse o, al menos, que participen en las mismas. Este es un principio fundamental en el modelo sistémico.

Ø **Principios de autoorganización y autodesarrollo**, es decir, de autonomía de funcionamiento de las instituciones y organizaciones. Cada

institución, cada organización, debe ser un núcleo fundamental de reflexión y de innovación. La reflexión a través de la evaluación debe estar al servicio de la calidad. (Humberto Aguirre)

Para determinar el impacto de un programa es de vital importancia contar con una línea de base sobre las variables dependientes, en este caso, la calidad de la formación profesional y de la capacitación en planta. La cuestión es si estamos buscando información sobre el impacto de la FP en el lugar de trabajo, es decir, en la productividad, o estamos en busca de variables que nos ayudarán a mejorar la calidad de la FP y la formación en planta? Estas son preguntas importantes que focalizan el enfoque de la evaluación y recopilación de datos.

Al tratar de determinar el impacto de una intervención, los diseños experimentales son útiles para hacer frente a las preguntas de la evaluación. El diseño metodológico puede ser pre-experimental o cuasi-experimental. Esto le da validez a los resultados porque uno está seguro de que los resultados se deben a la intervención .

La selección de la metodología dependerá del objetivo del estudio y de las preguntas relativas a la evaluación. Otros factores externos que pueden influir en la variables independientes también deben ser tomados en consideración. (Hassan Ndahi ).

## Qué, cuándo, cómo , quién(es) evalúa(n)

Es preciso clarificar que este debate trata sobre evaluación de impacto. Es decir, no se trata de evaluación de la satisfacción, ni sobre evaluación del aprendizaje, ni siquiera de la aplicabilidad.

Cuando hablamos de medir el impacto, estamos hablando de medir, en el caso de un trabajador ocupado, la mejora de resultados que se produce como consecuencia de su aprendizaje (productividad, condiciones de trabajo, etc.) y cuando hablamos de un trabajador desempleado estamos hablando de si consigue o no un empleo como consecuencia de su proceso de aprendizaje.

En algún momento del debate, se habla de “resultados” y de “evaluar el impacto en diferentes momentos de los programas de formación”. Pues bien, en ese terreno habría que distinguir: las medidas de seguimiento que durante el desarrollo del programa se ponen en marcha para conseguir que se mantenga la programación de la formación con arreglo a los objetivos previstos de la medición de impacto, que solo se puede producir cuando lo aprendido se aplica a la realidad. Con lo cual, en la gran mayoría de los casos, hay que considerar que el impacto solo se puede medir después del proceso de aprendizaje y no antes o durante.

Si hablamos de los momentos en los que se puede medir el impacto, diremos que se puede hacer en el momento en el que, la persona que aprende, aplica al trabajo lo aprendido y se pueda construir una percepción razonable del nuevo resultado conseguido. Esto significa que, cuanto más cerca de ese momento midamos, es más fácil que se sepa diferenciar el efecto producido por el aprendizaje en el resultado, y separar de otros factores externos a la formación.

Esto último, no se opone a que se pueda medir mucho tiempo después (6 meses o un año), pero prescindir de los primeros momentos de aplicación de lo aprendido (2-3 semanas), supone complicar mucho la percepción clara del origen de los resultados obtenidos

El objetivo de impacto desde el primer momento en el que se diseña el aprendizaje, debe de ser medirlo, por lo que necesitamos un método que nos enseñe si hacer formación merece la pena o no. Para ello, desde ese primer momento hay que contar con la persona que necesita aprender algo, identificar para qué lo necesita, y después comprobar que **lo que aprende lo aplica y mejora en su trabajo y, como consecuencia de ello, se obtiene impacto en el resultado, traducible en beneficio**. De lo contrario, no estaremos midiendo impacto sino evaluando o haciendo un seguimiento del proceso de formación (satisfacción, calidad, nivel alcanzado, etc.).

En ese sentido, los datos de impacto a conseguir deberán determinarse en el momento en que se formulan los objetivos de aprendizaje. Es decir, en el momento en el que se identifican las necesidades hay que obtener el dato de impacto a conseguir, tanto cualitativo como cuantitativo.

Sobre quién debe de evaluar, hay que considerar dos cuestiones. La primera que es la persona que aprende la que primero experimentará el cambio pretendido, luego debemos contar con ella y su percepción. Segundo, si queremos contraste hay que intentar que el más cercano al asunto (su jefe o su colaborador) participe.

Los Equipos externos a los procesos de aprendizaje habitualmente generan un coste muy elevado derivado del coste de los procesos de comprensión de alguien que está lejos del asunto (el aprendizaje). Desde nuestra opinión, no aportan mayor fiabilidad que la que puede aportar la persona que aprende, siempre que le garanticemos un contexto de libre expresión. (Carlos Gómez Plaza)

## Instrumentos

Para la evaluación es indispensable desarrollar métodos objetivos y validos que aseguren la **confiabilidad** del sistema y que sea reconocido por los diferentes sectores.

Lo anterior se logra con el involucramiento de todos los sectores a través de la transferencia de conocimiento (estándares de competencia) que le brinden al sistema educativo para que este a su vez alinee sus currículas y la educación sea más pertinente.

Que los sectores y el sistema educativo desarrollen los metodos objetivos y validos que permitan evaluar que los programas son pertinentes pero lo más importante es que los estudiantes o trabajadores cuenten con los conocimientos, habilidades destrezas y comportamientos necesarios para desempeñar una función o una ocupación a un alto nivel de eficiencia. De acuerdo a lo anterior es importante:

- Elaborar instrumentos de medición por medio de los cuales se controle al máximo la subjetividad de la evaluación.
- Diseñar pruebas que permita apreciar la efectividad del desempeño de los trabajadores o estudiantes, evidencias claras que determinen que cuentan con las habilidades practicas, los conocimientos tecnologicos requeridos para realizar las distintas operaciones de la profesión u



ocupación, los conocimientos de las herramientas, equipos, materiales, la precisión y rapidez con los que se efectúa la tarea. (Magali Soria)

Sobre los instrumentos o herramientas a utilizar, creemos que cuando se trata de volúmenes pequeños de aprendizaje (por ejemplo: una persona o un grupo de 15-20), no hace falta ningún soporte especial. Sin embargo, cuando se trata de colectivos habitualmente más numerosos, habría que buscar soportes o herramientas informáticas y telemáticas adecuadas. En estos casos, lo importante es que el sistema recoja desde la identificación de necesidades hasta el proceso de evaluación y facilite la participación de la persona que tiene que aprender y de aquellas que tienen que corroborar los datos.

El impacto debe dirigirse a producir en términos cuantitativos el retorno de la inversión. Es decir, deberíamos saber por cada unidad económica que nos ha costado el proceso de aprendizaje, cuál es su retorno, para conocer la rentabilidad que tiene esa inversión.

En términos cualitativos también hay que tratar de aproximar el retorno aunque en este caso los resultados puedan no ser tan contundentes.

La evaluación de impacto siempre tiene que considerar los aspectos cuantitativos y cualitativos. Los elementos clave del retorno siempre se deberían referir a dos indicadores: tiempo de trabajo y/o variación de los ingresos. Tiempo y dinero son los dos elementos fuertes que permiten aproximaciones más significativas para poder variar las decisiones. (Carlos Gómez Plaza)

Como instrumentos a utilizar para evaluar, en la literatura que he consultado, se destacan los siguientes:

- Encuestas, que pueden medir los niveles de satisfacción de quienes reciben la formación en relación con sus expectativas y necesidades de la formación recibida así como de los beneficiarios de la formación realizada.
- Pruebas, presentación de trabajos en equipo, juegos de roles, etc que permiten evaluar los niveles de asimilación (aprendizaje) de la formación impartida por quienes la reciben
- Evaluación del desempeño que permite evaluar la aplicación o implementación de los conocimientos y habilidades adquiridas a partir de la formación recibida a partir de los resultados del trabajo comparado con etapas anteriores.
- Análisis del comportamiento o tendencia de indicadores productivos, de servicios o gerenciales asociados a la labor que realizan quienes recibieron la formación profesional lo que permite evaluar los resultados o impacto de la aplicación de lo aprendido en la formación recibida (relación causa-efecto).
- Cálculo de la tasa de retorno de la inversión realizada en la formación profesional impartida, lo que está asociado a poder medir en términos monetarios cuanto se invirtió y que resultados se obtuvieron. Utilizar este instrumento significa poder convertir a valores monetarios todos los recursos utilizados en la formación y los beneficios e impactos asociados a esta. Existen teorías y modelos asociados a esta herramienta (Modelo de Capacitación/Formación de Phillips). (Mario Miranda)