

Debate 6

9 palabras clave

- *Condicionantes*
- *Costos*
- *Evaluabilidad*
- *Complejidades técnicas*
- *Avances progresivos*
- *Tiempos desde la implementación*
- *Evaluadores*
- *Diseño*
- *Utilización de resultados*

Restricciones en la evaluación. ¿Cómo hacer una evaluación para el campo de la FP? Recomendaciones sobre manejo de los costos, el tiempo, la información.

✚ Desde un enfoque eminentemente práctico, y con la perspectiva que nos proporciona el haber realizado diferentes evaluaciones en el ámbito de la formación para una diversidad de agentes de diferente carácter (institucional, agentes sociales, organizaciones...), entendemos que algunas de las principales líneas de fondo que se deberían debatir a la hora de tratar de elaborar esta guía, y que entroncan con limitaciones o restricciones que encuentran habitualmente los evaluadores en una evaluación de impacto son:

- El **coste de las evaluaciones** de impacto "rigurosas" (metodologías contrafactuales...) suele ser elevado, tanto en términos monetarios como de tiempo y recursos para su desarrollo. De hecho, suelen ser poco frecuentes. Incluso en las grandes organizaciones, con sistemas de información desarrollados y acciones formativas en principio acotadas a sus necesidades, las evaluaciones de impacto rigurosas suelen ser poco utilizadas, siendo limitadas generalmente a aquella formación que se considera de alguna forma "estratégica".

Esto ha llevado en ocasiones a diseñar modelos evaluatorios que sitúan el énfasis en otras dimensiones de la evaluación: la pertinencia de la formación, su calidad, eficacia pedagógica... entendiendo que, si en estos niveles la evaluación es positiva, la formación tendrá un impacto (tanto en las organizaciones como en las personas) también positivo. Es posible, por

tanto, que en etapas subsiguientes de desarrollo de Guías metodológicas se considere de interés abordar estos temas de forma complementaria.

- La conveniencia o utilidad de diseñar evaluaciones de impacto que **avancen de forma progresiva**, partiendo de algunos elementos básicos. En aquellos casos en los que, por diversas razones, como puede ser el número de variables a tener en cuenta para identificar con precisión la relación causa-efecto de una formación (particularmente en formaciones cortas, transversales o multisectoriales, impartidas por una diversidad de agentes, en entornos profesionales diversos...), la utilización de herramientas basadas en la auto-percepción de las personas formadas (y en caso de que estén empleadas, de sus supervisores y responsables directos), puede ofrecer información valiosa sobre los efectos de la formación.

Así, en algunas evaluaciones realizadas por CIDEC se ha verificado que aquellas realizadas sobre el nivel de calidad (satisfacción) de las acciones formativas suelen recibir una valoración generalmente muy elevada por parte de las personas formadas. Cuando se analiza su aplicabilidad en el puesto de trabajo, tiende a reducirse, mientras que si las cuestiones giran en torno a los efectos de la formación en las condiciones laborales (en lo que podría denominarse como un "impacto auto-percibido") los efectos positivos son aún más limitados en muchas de las acciones formativas. Esta información, relativamente sencilla de obtener, aporta elementos de gran interés a la hora de conocer qué acciones formativas son más "útiles" para las organizaciones y las personas, y facilitan la toma de decisiones en una perspectiva de perfeccionamiento.

- Ya en el marco de las evaluaciones de impacto propiamente dichas, deben tenerse en cuenta asimismo algunos condicionantes. Como señala Iválua (Institut Català d'Avaluació de Politiques Públiques) en sus guías para el desarrollo de la evaluación, los requisitos que deben cumplirse para llegar a plantearse una evaluación de impacto "útil" serán al menos los siguientes

- El programa a evaluar debe ser **estable** (en programas inestables es muy posible que los resultados resulten irrelevantes –no se sabrá a qué vertiente del programa atribuir los efectos). En un programa nuevo, será más útil generalmente una evaluación de implementación para saber qué está pasando (salvo que sea un programa piloto). Los objetivos de la intervención deben estar suficientemente claros (para poder saber en qué medida se están cumpliendo). En ocasiones, los déficits encontrados en las evaluaciones responden a un problema de planificación de las intervenciones.
- Debe tenerse un **conocimiento adecuado del proceso de implementación**. Como se ha señalado ya, además de saber si un programa está siendo efectivo o no, deben conocerse las razones para adoptar decisiones fundamentadas.

Debe ser factible que se hayan producido los impactos: generalmente suele ser necesario que transcurra **cierto tiempo desde la**

implementación de la intervención para poder detectar el impacto (en el caso de la formación profesional, sobre todo para identificar el impacto en las personas formadas). (Juan José De Andrés e Isabel Arrillaga)

✚ En el ámbito de las restricciones, se suelen mencionar temas como la falta de información, de recursos e incluso de personas capacitadas.

También es usual que factores como la dispersión geográfica de los usuarios y la carencia de informaciones sistematizadas, dificulten la realización de evaluaciones de impacto.

Complejidades técnicas y del manejo de las herramientas utilizadas, hacen lucir a veces a la evaluación como un difícil ejercicio. La formación de cuadros técnicos es fundamental aquí.

Es recomendable que las instituciones dispongan de un buen diseño conceptual que apoye en la reducción de las incertidumbres y las restricciones. Un documento de diseño de la evaluación define muchos parámetros y allana el camino para su ejecución. Un buen ejemplo disponible en la documentación en esta comunidad es el Diseño de Evaluación del Ministerio del Trabajo de Argentina.

Los presupuestos de los proyectos de cooperación suelen incluir un monto para la evaluación. Una práctica similar podría realizarse en los fondos de los programas habitualmente ejecutados en las instituciones de formación. (Fernando Vargas)

✚ Perfil del evaluador/a : Com relação aos atores da avaliação penso que vale dizer também sobre o perfil do avaliador que é uma das principais questões para obter resultados confiáveis do processo avaliativo, seja ele institucional, governamental, de programas, projetos e da questão educacional. Características importantes:

- questionador
- crítico
- descobridor
- animador
- criador
- comunicador
- transformador
- avaliador
- conhecedor
- saber seus limites
- fazer registros imparciais
- observador
- ser ético
- ser fiel a metodologia definida

(Andrea Barboza)

Documento sin editar