

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Aportaciones de la Fundación Tripartita al Foro de Evaluación de Impacto de CINTERFOR

Eva.Martinez
01/05/2011

I. ANTECEDENTES

La Conferencia Internacional del Trabajo solicitó a la OIT utilizar de la mejor manera sus recursos humanos y financieros, a través de la coordinación de todos sus medios de acción, la promoción de la comprensión y el intercambio de conocimientos, así como el establecimiento de alianzas y fomento de la cooperación horizontal; todas ellas premisas que orientan la gestión de OIT/CINTERFOR.

En este marco, en la 39ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/CINTERFOR (Brasilia, octubre 2009), a propuesta de la Fundación Tripartita, las instituciones miembros de esta Organización consideraron prioritario mejorar y divulgar metodologías de evaluación del impacto de la formación, tener criterios comunes para realizar análisis comparados y compartir las mejores prácticas. Todo ello de acuerdo con los objetivos del Pacto Mundial para el Empleo que consideraban necesario comprobar el impacto de las acciones de desarrollo de las competencias laborales.

Tras el encuentro: "Retos para una formación innovadora: Calidad y Competitividad" celebrado en Madrid en noviembre de 2009, tuvo lugar una reunión con la Directora de CINTERFOR Dña. Martha Pacheco en la que se acordó entre otras cosas, desarrollar el tema de la evaluación de impacto a través de la celebración de una reunión técnica en América Latina en el primer cuatrimestre de 2010, seguida de la constitución de un foro virtual como espacio de trabajo conjunto y finalmente, una reunión de conclusiones en el último trimestre del año.

El 23 de marzo de 2010, se celebró nuevamente una reunión con la directora de CINTERFOR, en la que por parte de la FTFE, estuvieron presentes, el director gerente de la Fundación, la directora de Impulso y Promoción de la Formación, el director de Tendencias, y el jefe de la Unidad de Apoyo Técnico y Cooperación Internacional.

En esta reunión, se adoptó por parte de la Fundación el compromiso de participación en la reunión técnica en América Latina que se celebró en julio de 2010 en Buenos Aires, centrada en el área latinoamericana y donde la Fundación expuso su experiencia y perspectivas en este campo de la evaluación de impacto. Así mismo, fue en esta reunión donde la Fundación se ofreció como anfitriona para la celebración de la reunión de conclusiones del último trimestre del año, que tuvo lugar en noviembre de 2010 en Madrid.

Tras las reuniones técnicas (Ver conclusiones de las reuniones de Buenos Aires y Madrid) y el debate realizado a través del foro, en la actualidad existe un compromiso de todos los miembros de CINTERFOR de elaborar una Guía de Evaluación de Impacto, como instrumento común de la organización, a partir de las distintas aportaciones de países e instituciones.

A continuación se presentan los principales ejes que estructuran dicha Guía, con el fin de poder identificar aquellos ejes en los que la Fundación puede participar realizando aportaciones derivadas de su propia experiencia en este ámbito. El plazo para tener un primer borrador de la Guía es el mes de mayo, con el fin de presentarla en la próxima reunión que se celebrará en Quito en julio 2011; por lo que sería interesante que la participación de la Fundación se decidiera lo antes

posible con el fin de que haya plazo para que se puedan realizar los trabajos técnicos que requiere dicha participación.

II. EJES DE LA GUÍA

Ejes Guía Evaluación de Impacto	Institución colaboradora
0. Introducción _ Alcance de la guía, objetivos. _ Destinatarios. _ Cómo utilizarla.	OIT/ Cinterfor
1. Contexto _ La FP en AL. _ Productos de la FP, la necesidad de evaluar, pertinencia. _ La Evaluación como instrumento para promover el trabajo decente.	OIT/ Cinterfor
2.-Conceptualización _ ¿Qué es y qué no es evaluación de impacto? _ Niveles de evaluación. _ ¿Para qué evaluar? Motivación y resultados de EI.	CIDEC (España) CONOCER (México)
3. Participación de los actores. _ Dialogo social y evaluación de impacto. _ ¿En qué roles? _ ¿En qué etapas? _ ¿Cómo lograrla?	UOCRA (Argentina) CUT (Brasil) SMATA (Argentina) CONOCER (México)
4. ¿Cómo evaluar? 4.1 Metodologías ¿Qué evaluar? Políticas, Planes, Programas, Proyectos, tipos de programas. ¿Cómo identificar la metodología más adecuada? 4.2 Conceptos técnicos. ¿Qué se requiere y qué no para una buena evaluación? Métodos. Grupos de control, líneas de base. ¿Cuándo aplicarlos? 4.3 Indicadores de evaluación. ¿Cómo se construyen? ¿Qué describen? Indicadores comunes (empleabilidad, productividad, bienestar). ¿Qué se requiere para lograr un buen indicador?	MTESS (Argentina) CONOCER (México) SENAI (Brasil)
5. Evaluación en la práctica 5.1 Recursos: Humanos, financieros, tiempo. 5.2 Información. 5.3 Utilización y decisiones. 5.4 Otras restricciones. Manejo de los costos, el tiempo, la información.	CIDEC (España)
Anexos _ Glosario. _ Links de interés x ej. Banco de experiencias y	

III.- PROPUESTAS DE APORTACIÓN

En relación a las aportaciones técnicas que la Fundación puede realizar a los distintos ejes propuestos para la Guía, estas se centrarían fundamentalmente en los ejes 2, 4 y 5.

Con el fin de delimitar dichas aportaciones en un ámbito tan amplio como la evaluación de impacto, a continuación se presenta un cuadro resumen de clasificación de dicha evaluación (Anexo 1), atendiendo a diversos factores como pueden ser objeto, niveles y ámbitos, donde se identifican esquemáticamente dichas aportaciones:

Teniendo en cuenta el objeto sobre el que se producen los efectos identificamos la siguiente tipología de impacto:

- IMPACTO EN EL SUJETO
- IMPACTO EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN
- IMPACTO EN LA SOCIEDAD

A su vez a cada uno de estos tipos de impacto corresponde distintos niveles de evaluación, así al Impacto sobre el sujeto comprende:

- Nivel de evaluación de **reacción**: satisfacción.
- Nivel de evaluación de **aprendizaje**: conocimientos y habilidades, mejora de la cualificación.
- Nivel de evaluación de **conducta**: motivación hacia el cambio.
- Nivel de evaluación de **empleabilidad**: incorporación y mantenimiento del empleo.

Al tipo impacto en la empresa u organización corresponde los niveles de evaluación:

- Nivel de evaluación de **transferencia** al puesto de trabajo.
- Nivel de evaluación de **resultados** de la transferencia.
- Nivel de evaluación de **productividad** en la empresa.
- Nivel de evaluación del **clima laboral**.

Finalmente en el nivel de impacto en la sociedad se integran los siguientes niveles:

- Nivel de evaluación de **desarrollo económico: productividad y competitividad estatal**.
- Nivel de evaluación de **mercado de trabajo**: estructuración del mercado y nivel de ajuste.
- Nivel de evaluación de **cohesión social**: nivel de cualificación de la población y acceso al aprendizaje, democratización y participación ciudadana.

Así mismo, la evaluación de cada uno de estos niveles de estos tipos de evaluación de impacto corresponde preferentemente a un tipo de agente evaluador. Así, la evaluación del impacto sobre el sujeto el agente evaluador preferente es el centro de formación, mientras que en la evaluación de impacto sería la empresa u organización y en el impacto sobre la sociedad correspondería la evaluación a instituciones públicas responsables de la puesta en marcha de las políticas formativas.

Independientemente de estas preferencias, la Fundación como agente evaluador ha desarrollado algunas metodologías, instrumentos o indicadores en los siguientes niveles de evaluación:

- Satisfacción
- Motivación al cambio
- Empleabilidad
- Transferencia de conocimientos
- Clima laboral
- Nivel de ajuste del mercado laboral
- Acceso al aprendizaje

En la tabla Anexa se especifican dichas metodologías e instrumentos.

Anexo I: Tabla tipos y niveles de Impacto

Tipología y niveles de Evaluación de Impacto				
Efectos sobre el Sujeto				
La evaluación de este nivel de impacto corresponde fundamentalmente a las entidades proveedoras de formación o centros de acreditación de competencias				
Nivel	Ámbito	Objetivo	Metodología/ Instrumento	Aportaciones FTFE
REACCIÓN	Satisfacción	Conocer la valoración de los participantes sobre el proceso formativo	Cuestionario a alumnos	En el marco del subsistema de formación para el Empleo en España se ha desarrollado una herramienta común de satisfacción y valoración de los alumnos sobre la calidad del proceso formativo: Cuestionario de Calidad que La Fundación puede aportar
APRENDIZAJE	Adquisición de nuevos conocimientos y habilidades		Pruebas de desempeño Pruebas de conocimiento	
	Mejora de la cualificación	Valorar el impacto de la formación en el aumento de los niveles de cualificación acreditados con títulos o certificados	Títulos o certificados de cualificación	
CONDUCTA	Motivación hacia el cambio	Valorar el impacto de la formación en la conducta identificando los deseos de cambio, las condiciones de clima favorable o si existen compensaciones.	Método LTDS Cuestionario a alumnos	La Fundación en el marco de la evaluación de la iniciativa de formación en las empresas ha colaborado con el equipo de la profesora Pilar Pineda de la Universidad Autónoma de Barcelona que es el que está aplicando la metodología LTSD en España
EMPLEABILIDAD	Incorporación al empleo	Evaluar el impacto de la formación en el acceso al empleo	Cuestionario a alumnos	La Fundación en el marco de su actividad de Evaluación realiza de forma periódica evaluaciones ex post de eficacia, eficiencia e impacto. En este marco puede aportar distintos instrumentos utilizados por los diferentes equipos evaluadores a lo largo de estos últimos 15 años
	Mantenimiento del empleo	Evaluar el impacto de la formación en la permanencia en el mercado de trabajo, movilidad, promoción y reciclaje	Cuestionario a alumnos	

		profesional		
Efectos sobre la empresa/organización				
La evaluación de este nivel de impacto corresponde fundamentalmente a las empresas				
TRANSFERENCIA DEL APRENDIZAJE	Transferencia al puesto de trabajo	Aplicación de lo aprendido a la actividad laboral	Cuestionario a alumnos Observaciones e informes de superiores, iguales o subordinados	En este ámbito la Fundación está iniciando el diseño e implantación de herramientas dirigidas a trabajadores: Cuestionario de evaluación de impacto.
RESULTADOS OBTENIDOS	Mejora en el desempeño de las funciones	Consecuencias en los resultados de la actividad desarrollada en el puesto de trabajo: en la cantidad y/o calidad del trabajo, cumplimiento de las normas, mejor utilización de los procedimientos...	Cuestionario a alumnos Observaciones e informes de superiores, iguales o subordinados	En este ámbito la Fundación está iniciando el diseño e implantación de herramientas dirigidas a trabajadores: Cuestionario de evaluación de impacto herramienta que todavía no está consolidada.
PRODUCTIVIDAD	Resultados económicos de la empresa u organización	Consecuencias en los resultados de la actividad global de la empresa: aumento de beneficios, de clientes, reducción de accidentes... laborales	Estadísticas, balances, análisis de coste beneficio,	
CLIMA LABORAL	Resultados socio-laborales en la empresa u organización	Identificar efectos en el Dialogo de la Dirección con la RLT, Desarrollo de la cultura de formación en la empresa, niveles de conflictividad, políticas de equidad	Cuestionarios a Dirección, trabajadores y RLT	La Fundación en el marco de su actividad de Evaluación realiza de forma periódica evaluaciones ex post de eficacia, eficiencia e impacto. En este marco puede aportar distintos instrumentos utilizados por los diferentes equipos evaluadores a lo largo de estos últimos 15 años
Efectos sobre la sociedad				
La evaluación de este tipo de impacto corresponde fundamentalmente a las instituciones públicas que diseñan e implementan políticas públicas				
Desarrollo económico y social	Productividad y competitividad estatal	Producto Interior Bruto/Balanza de pagos nivel de endeudamiento...	Estadísticas Nacionales	La Fundación como resultado del proyecto de evaluación de contexto definió una estructura inicial de indicadores en este ámbito
Mercado de trabajo	Estructuración del mercado	Características de la población trabajadora: activa, empleada, desempleada	Estadísticas Nacionales	La Fundación como resultado del proyecto de evaluación de contexto definió una estructura inicial de indicadores en este ámbito
	Nivel de ajuste	Adecuación de las cualificaciones a	Observatorios de empleo y de las	En este ámbito la Fundación ha iniciado el proyecto de dinámicas

		las demandas de empleo	ocupaciones.	sectoriales, todavía no consolidado.
Cohesión social	Nivel de cualificación de la población y acceso al aprendizaje	Desarrollo del capital humano de un país	Estadísticas Nacionales	La Fundación como resultado del proyecto de evaluación de contexto definió una estructura inicial de indicadores en este ámbito
	Democratización y participación ciudadana	Valorar el impacto de la formación en la potenciación de procesos de colaboración ciudadana, solidaridad e integración social	Cuestionarios y Estadísticas Nacionales	La Fundación como resultado del proyecto de evaluación de contexto definió una estructura inicial de indicadores en este ámbito

BORRADOR