

**GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2
CONCEPTUALIZACIÓN**

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL**

**GUÍA PRÁCTICA
BORRADOR PRELIMINAR**

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

En esta conceptualización de la guía se ha seguido un enfoque eminentemente práctico: las referencias bibliográficas que se incluyen en el documento Vinculado pretenden aportar al usuario la información conceptual y metodológica que la sustenta, pero se ha buscado de forma consciente que pueda ser comprendida y utilizada con facilidad por personas no expertas en evaluación.

Obviamente, existen diferentes enfoques metodológicos para abordar una evaluación, y su idoneidad vendrá determinada tanto por las características de la propia intervención a evaluar como por los recursos disponibles, posibles objetivos específicos... de la evaluación. En este documento se plantean algunas opciones de actuación, con carácter abierto: en cada caso será necesario determinar el enfoque más adecuado, que puede ser diferente del que aquí se señala.

Comentario [C11]: Su definición final dependerá del diseño del conjunto de la Guía

El concepto de “evaluación” ha seguido un importante desarrollo teórico en los últimos años. También en la práctica, la evaluación de planes, programas e iniciativas públicas ha logrado un notable avance, impulsado en gran medida por organismos supranacionales (como la propia OIT, el Banco Mundial, la Unión Europea...), que han promovido la evaluación como herramienta para valorar la eficacia de su actividad. Entre los países, algunos como Canadá o Suecia –desde mediados de los sesenta- o Gran Bretaña –desde 1983-, siguiendo el modelo de la GAO estadounidense, se cuentan entre los precursores de la utilización de la evaluación de las políticas públicas, habiendo sido posteriormente difundida en todos los niveles territoriales y administrativos.

¿Qué es evaluar? Algunas definiciones

- “Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, de su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo. (OCDE, 2010)”
- “Determinar el mérito o valor de alguna cosa (Scriven, 1980)
- “Proceso sistemático, continuo e integral, destinado a determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos previamente determinados” (Serie metodológica volumen 6-2005, SENAR, Brasil)”
- “Proceso sistemático y continuo que incorpora tanto el estudio de los procesos, resultados e impacto como la mirada de los sujetos hacia los cuales se dirigen las acciones” (Diseño de la evaluación de impacto de las políticas de formación continua, MTESS, Argentina)

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Cuando la evaluación se centra en políticas y programas públicos en general, se identifican una serie de conceptos clave para su definición, como:

→ **Momento:**

Hace referencia al tiempo en el que se plantea la evaluación, y su relación con el desarrollo de la intervención a evaluar: si es durante la fase de planificación de la intervención (exante) si es durante su ejecución (intermedia), si se produce al finalizar (evaluación final) o si se realiza un tiempo después de su finalización (expost).

Dependiendo del momento en el que se desarrolla la evaluación, las preguntas esenciales de la evaluación varían, al igual que los criterios, herramientas e indicadores.

→ **Dimensiones, Criterios:**

Algunos modelos¹ utilizan el término “dimensiones” de la evaluación para identificar las áreas en las que esta va a fijar objetivos y métodos, otros siguen la terminología utilizada en planificación (evaluación de diseño, ejecución, resultados...). Es también muy frecuente agrupar diferentes conceptos bajo la denominación de Criterios de evaluación (entre los que se incluyen habitualmente la pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto... y a los que se asocian indicadores), o utilizar términos como “elementos básicos” de las evaluaciones.

Cada vez con mayor frecuencia, sin embargo, las evaluaciones se plantean su definición a partir de lo que se consideran “**cuestiones o preguntas básicas de la evaluación**”, que no requieren un conocimiento específico sobre las metodologías o herramientas de la evaluación, y que pueden (y deben) ser definidas (o co-definidas) por quienes van a utilizar sus resultados. Estas preguntas de la evaluación (sobre el diseño, la implementación y los resultados e impacto del programa o actuación a evaluar) van a permitir definir el enfoque y las herramientas de la evaluación, al establecer el marco general de los objetivos de la evaluación: ¿qué queremos obtener de la evaluación?, ¿a qué cuestiones básicas queremos dar respuesta?.

¹ Como el modelo CIPP –Contexto, Input, Proceso, Producto- desarrollado principalmente por Stufflebeam y Shinkfield.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Esta guía se plantea como una orientación para **el desarrollo de evaluaciones de impacto en el ámbito de la Formación Profesional**. Existe sin embargo una cierta confusión con relación al término *impacto*, que hace que sea necesario incidir en qué es y qué no es una evaluación de impacto. Fuera del contexto específico de las evaluaciones –e incluso, en ocasiones también en este entorno-, se utilizan de forma indistinta los conceptos “resultados, efectos, impactos...”, que son, sin embargo, diferentes.

Posibles definiciones de evaluación de impacto:

- ✓ Medición de los cambios en el bienestar de los individuos, que pueden ser atribuidos a un programa o una política específica (Banco Mundial, 2003)
- ✓ Término que indica si el proyecto tuvo un efecto en su entorno en términos de factores económicos, técnicos, socio-culturales, institucionales y medioambientales (OCDE/DAC, 1992)
- ✓ ...

De todas las posibles definiciones de evaluación de impacto que se pueden identificar, se han incluido aquí dos, particularmente relevantes porque destacan, de forma clara:

- la relación de “causalidad” que busca una evaluación de impacto: se trata no solo de conocer los cambios que se producen “tras” un programa o política específica –en los beneficiarios de las mismas- sino de conocer qué parte de estos cambios son atribuibles al programa o a otros factores.

(En la Evaluación de un Programa de Formación, la encuesta realizada a los trabajadores formados identificó que, tras la formación, un porcentaje determinado consideraba que había mejorado su empleabilidad, mientras que la misma encuesta, dos años más tarde, reflejó un porcentaje de respuestas positivas claramente inferior. Dado que no se habían producido variaciones considerables en los contenidos, impartición... de la formación, probablemente fuera la crisis económica la causante de esta variación. Sin una metodología adecuada, no se puede cuantificar el “impacto” de un programa con las fórmulas más habituales utilizadas en otro tipo de evaluaciones).

- la variedad de “impactos” que puede tener una intervención –económicos, técnicos, socio-culturales...-, y que pueden ser tanto buscados (definidos entre los objetivos de la actuación a evaluar) como no previstos.

En **la Evaluación de Impacto de la Formación Profesional**, objetivo de esta Guía, conviene además tener en cuenta un enfoque metodológico específico de las acciones formativas que ha sido ampliamente utilizado desde su definición por Donald L. Kirkpatrick en 1959. Este modelo ha sido posteriormente utilizado con profusión por instituciones y entidades relacionadas con la formación en todo el mundo, en ocasiones complementando o modificando ligeramente sus contenidos, pero manteniendo sus principales características.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Este modelo es conocido como la evaluación de los cuatro niveles (en algunos casos se incluye un quinto –retorno de la inversión-, que en algunas evaluaciones se considera complementario del nivel 4), y puede considerarse una adaptación específica de la evaluación del proceso formativo, que se concentra en aquellos aspectos que considera clave para valorar el “éxito” de una formación.

→ **Nivel 1: Reacción (o Satisfacción)**

Analiza cómo reaccionan los participantes a la formación: cómo valoran diferentes ámbitos, desde los contenidos, docentes, organización, metodología, utilidad de la formación... hasta aspectos generales del curso. Es el nivel de evaluación más difundido, se relaciona con prácticas de calidad, y generalmente utiliza cuestionarios que cumplimentan los participantes al finalizar la acción formativa. También se utilizan otras técnicas, como grupos de trabajo, entrevistas en profundidad... pero son mucho menos frecuentes. Se puede considerar que la utilización de cuestionarios de satisfacción se encuentra estandarizada en la mayoría de las entidades formativas.

En este nivel se estaría valorando –desde la perspectiva del participante, y en su caso con la utilización también de cuestionarios a docentes, organizadores de la formación...- parcialmente el diseño y particularmente el proceso (organización, captación, información, horarios...) y los recursos (desde herramientas y metodologías formativas hasta docentes) utilizados. Es la “primera” etapa que debe pasar con éxito una formación para ser efectiva.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Nivel 2. Aprendizaje

Busca conocer la eficacia de la acción formativa a la hora de modificar/elevar los niveles de conocimiento, las habilidades o actitudes de las personas que han seguido la formación. Responden a este nivel los exámenes y pruebas de evaluación (cada vez en mayor medida ligados a la demostración, por diferentes medios, de la adquisición de una determinada competencia).

La mayor o menor formalización de la evaluación en este nivel va a depender en gran medida de su tipología: cuanto más “reconocida” esté la formación impartida (títulos homologados, certificados...) más definida estará la evaluación, su metodología e instrumentos. La evaluación de este nivel podrá ser realizada de forma interna por la propia entidad impartidora (que en ocasiones será la propia empresa) o de forma externa. Con frecuencia creciente se pueden registrar evaluaciones asimilables a la evaluación de aprendizaje que responden a acreditación de competencias que pueden haberse obtenido a través de la experiencia.

La evaluación de este nivel puede considerarse como la valoración de los primeros “resultados” de la formación. En muchas ocasiones constituyen por sí mismos objetivo principal de las actuaciones públicas o privadas (consecución de determinados niveles formativos por la población, o de formación en ocupaciones emergentes o con alta demanda en el mercado laboral...). Si el participante no ha logrado superar el nivel de aprendizaje establecido en la acción formativa, no se podrán registrar los siguientes niveles.

→ Nivel 3. Conducta/aplicabilidad o transferencia

Este nivel supone avanzar un paso más en el conocimiento de los efectos de la formación: además de los cambios en las personas formadas (en cuanto a conocimientos, destrezas...) se busca valorar hasta qué punto esta formación está siendo aplicada en los entornos de trabajo. En el caso de formaciones que se imparten a desempleados, o a personas que buscan cambiar de empleo, este nivel de evaluación solo podrá obtenerse a través de valoraciones indirectas, percepciones sobre la futura aplicabilidad de la formación... Si los niveles anteriores de evaluación de la formación se encuentran ampliamente difundidos, este nivel es implementado con menor frecuencia. Junto a los cuestionarios que cumplimentan las personas formadas, es habitual utilizar herramientas como cuestionarios a los superiores de las personas formadas u otras fórmulas que completen la percepción de los formados.

En el ámbito de las empresas (en el que se encuentra más extendida esta evaluación - según datos de Eurostat, más de la mitad de las empresas europeas -54,5%-lo evalúa en alguna ocasión), puede ocurrir que la formación se haya impartido correctamente y los participantes hayan logrado adquirir los conocimientos y destrezas previstos, pero que finalmente estos aprendizajes no se pongan en práctica por una variedad de razones. En la evaluación de este nivel se trata de identificar esos posibles obstáculos, organizativos o de otro tipo. Constituye un paso más en la comprobación de los cambios que genera la formación, un avance en los resultados de la misma.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

→ Nivel 4. Resultados “finales” o impacto

En la formulación inicial de Kirkpatrick, esta evaluación respondía a los objetivos de formación de las empresas, y por tanto se dirigía a conocer cómo los cambios introducidos por la formación afectaban a los resultados de la empresa, resultados que se pueden identificar en diferentes ámbitos, desde la variación de la productividad –incremento de producción, reducción de costes, reducción de accidentes...- hasta la mejora del ambiente laboral. Dado que este nivel va asociado a los cambios logrados en relación con los objetivos, cuando estos se producen en un contexto diferente de la empresa (como es el caso de la Formación Profesional dirigida a jóvenes o personas desempleadas...), los cambios se valorarán en función de los objetivos de la formación.

Las evaluaciones de impacto, claramente menos frecuentes en el conjunto de las evaluaciones, no solo las del ámbito formativo, se han desarrollado preferentemente en el marco de las empresas (los datos de Eurostat señalan que el 57% de las empresas europeas no evalúan nunca el impacto de sus acciones formativas). Supone el último eslabón en la traducción de los resultados de la formación en impactos, y por tanto es en este nivel en el que se sitúa la valoración de la relación “causa-efecto”.

En la vertiente de la productividad, evaluar el impacto de las acciones formativas requiere sistemas de información –y contabilidad- desarrollados. La evaluación suele ser más sencilla cuando la formación se dirige a aspectos concretos de mejora o corrección identificados (incremento de ventas, reducción de errores...). Cuando se trata de formación dirigida a aspectos más intangibles (mejora del clima, liderazgo...), la evaluación, en su dimensión de cuantificación económica de los impactos de la formación, se vuelve sumamente compleja.

En la vertiente de mejora de la empleabilidad (empleo, salario...), se encuentran más desarrolladas evaluaciones “comparativas” (las que muestran el impacto de una determinada formación frente a otra), así como las que ligan determinados niveles de formación a determinados niveles de empleo o sueldos.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Atendiendo a los desarrollos realizados por el Grupo de Evaluación definido en el marco de CINTERFOR-OIT, los impactos que se quieren evaluar en la Formación Profesional se van a producir en tres ámbitos principales:

- ✓ **Empleabilidad:** conocer en qué medida la formación ha supuesto una mejora de la empleabilidad de las personas que han participado en la formación (bajo este término, se incluyen aspectos como probabilidad de encontrar empleo, pero también cambios en las condiciones del mismo –salarios, estabilidad, desarrollo profesional...-)
- ✓ **Productividad:** valorar la mejora que esta formación ha supuesto en el desempeño profesional de las personas formadas, a través de una mejora en su actividad laboral –mayor rapidez en la producción, menor número de errores, mayor calidad en el servicio...-
- ✓ **Desarrollo social/calidad de vida:** inclusión de diferentes aspectos relativos a la cohesión social, el fortalecimiento del rol ciudadano, etc.

Y la mayor o menor importancia que la evaluación otorgue a cada una de estas vertientes va a depender fundamentalmente del tipo de acción formativa, plan o programa... a evaluar. De modo genérico, cabe apuntar que las Formaciones Profesionales de mayor duración, dirigidas a favorecer el empleo de jóvenes (también adultos) en una ocupación determinada... se centrarán habitualmente en el primer ámbito, de empleabilidad; mientras que formaciones de menor duración, dirigidas a trabajadores... buscarán conocer en qué medida están afectando la productividad.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

EVALUACIÓN DE IMPACTO: CARACTERIZACIÓN Y CONDICIONANTES

Como se ha visto ya, **una evaluación de impacto se caracteriza principalmente** por:

- Ofrecer, en tanto que evaluación, un juicio de valor sobre un programa, plan o acción, que facilite la toma de decisiones sobre el mismo (cambios, impulso, eliminación...)
- Identificar (y cuantificar, siempre que sea posible) los cambios que son consecuencia de la acción o programa que se evalúa, buscando la relación de causalidad entre la intervención y el cambio detectado (es posible que los cambios identificados se deban a otras causas, económicas, sociales, solapamiento de otros programas...)
- Centrarse, en el caso de la Formación Profesional, en los ámbitos de empleabilidad, productividad y desarrollo social (en los términos recogidos anteriormente).

Sin embargo, esta evaluación, que ha llegado a ser denominada en alguna ocasión como la “reina de las evaluaciones”, puesto que todo el mundo tiene interés en conocer el grado de “éxito” de una intervención determinada, presenta también **una serie de condicionantes** que deben ser identificados previamente antes de acometer cualquier evaluación:

1. Tanto desde la perspectiva de los cuatro niveles de la evaluación de la formación (Kirkpatrick) como desde el enfoque de una evaluación ligada al desarrollo de un plan o intervención (diseño, ejecución, resultados), **se trata de un tipo de evaluación “finalista”**. Si bien es necesaria, de gran utilidad y escaso desarrollo hasta el momento, lo que hace necesario su impulso, **considerada de forma exclusiva, sin valorar el resto de cuestiones, puede resultar inútil, o incluso llevar a decisiones erróneas**. Conocer solo los efectos (negativos o positivos, en línea con los objetivos definidos o inesperados...) que está teniendo una intervención no permite saber qué medidas correctoras hay que adoptar, en su caso, ni identificar si se trata de un problema de diseño o de ejecución, si no se han contado con los medios adecuados, etc. En este sentido, en el marco del Grupo de Evaluación de Cinterfor/OIT se han realizado repetidos llamamientos a diseñar evaluaciones con un enfoque INTEGRAL Y SISTÉMICO.
2. **Una evaluación de impacto no es una evaluación de resultados**, entendidos como unidades de medida de ejecución, generalmente en términos de beneficiarios, pero también como expresión cuantitativa de los “recursos” utilizados: número de cursos impartidos, número de personas que han seguido una determinada formación, número de horas de formación..., aunque debe contarse con información suficiente sobre los resultados para poder avanzar en la evaluación de impacto. La formación de 6.000 personas con un programa es un resultado, la inserción laboral del 80% de quienes han seguido este programa, frente al 30% de quienes estando en situación similar no se han formado, sí ofrece una medida de su impacto.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

3. **Evaluar el impacto de programas o intervenciones multidimensionales o de objetivos complejos requiere enfoques específicos.** En el caso, por ejemplo, de la inserción laboral, puede ser necesario establecer una secuencia de impactos –conseguir un empleo, mantenerlo, avanzar en la carrera profesional...-. Pero además, algunos impactos son particularmente difíciles de identificar dado que hacen referencia a constructos complejos, como el desarrollo de la ciudadanía o la cohesión social. En estos casos, es conveniente recurrir a medidas preexistentes (existe bibliografía especializada sobre estos temas), para garantizar su fiabilidad y permitir la comparación de resultados.
4. Asimismo, una evaluación de impacto debe cumplir las mismas condiciones que las evaluaciones en general:
 - ✓ **Evaluabilidad del programa o acción:** el plan, intervención... debe ser evaluable. Si el diseño de la evaluación no ha acompañado al propio diseño del plan o intervención a evaluar, pueden surgir situaciones que hagan inviable la misma. En el caso de las evaluaciones de impacto, la ejecución del plan a evaluar es una condición adicional: si no se ha completado la intervención, no se podrán conocer los cambios generados por la misma.
 - ✓ **Existencia de recursos suficientes:** materiales, personal cualificado, plazo para su desarrollo, sistemas de información, accesibilidad de la población objetivo. En ocasiones, los planteamientos de evaluación de programas públicos ignoran aspectos relacionados con los plazos, la necesidad de información de partida de calidad para construir muestras rigurosas, la accesibilidad de las personas participantes...
 - ✓ **La utilidad de los resultados de la evaluación y la creación de una cultura de evaluación que facilite su desarrollo:** la evaluación debe ser de interés para quien se plantea su realización –toma de decisiones, mejora, conocimiento....-, y debe contar también con la participación de quienes se van a ver implicados en su desarrollo desde su planteamiento.

Respecto a la primera cuestión, se trata lógicamente de evitar que la evaluación se convierta en un proceso meramente formal cuyos resultados no van a ser utilizados. Además de la pérdida de recursos evidente de este planteamiento, las evaluaciones generan procesos de participación e implicación de los agentes que, si no son tenidos en cuenta para actuaciones posteriores, pueden incluso empeorar el propio funcionamiento del programa a evaluar.

En relación con la necesidad de que la evaluación sea un proceso participativo, si la implicación de las personas participantes en las acciones formativas es relativamente sencilla (una vez que han sido localizadas y se ha logrado que su participación se realice de modo que no les cause perjuicios adicionales al empleo de un tiempo para contestar un cuestionario, asistir a un grupo...), en otras intervenciones que implican tanto a personal de las instituciones u organizaciones responsables del plan a evaluar –por ejemplo, entidades formadoras, que se pueden ver de alguna forma cuestionadas por la evaluación-, como al personal y directivos de las empresas –en el caso de formación para trabajadores-, es fundamental² que el planteamiento de la evaluación tenga en cuenta cómo favorecer esta participación.

² En una reciente evaluación sobre la formación realizada en una gran organización, todo el planteamiento inicial de la misma hubo de ser modificado debido a que no se había contado con el tiempo que los mandos intermedios necesitarían para valorar el impacto de un número relativamente alto de personas bajo su supervisión en diferentes acciones formativas.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Algunas cuestiones objeto de debate en torno a las evaluaciones de impacto

- ❑ En algunos casos se ha llegado a considerar que la atribución mediante métodos científicos de la causalidad de los resultados a un programa o acción es una cuestión “menor”, y que la mera identificación/cuantificación de los cambios que se producen tras una intervención es suficiente en la mayoría de los casos para adoptar decisiones correctoras o de perfeccionamiento. Por ejemplo, saber cuántos de los alumnos formados han encontrado un empleo –independientemente de lo que ocurra con quienes no se han formado-, o en qué medida los trabajadores participantes en una acción consideran que su productividad ha mejorado (aunque no se cuente con información contable de la empresa sobre este incremento). Debido a las dificultades o a los recursos que puede consumir una evaluación de impacto, en ocasiones se ha considerado que enfoques que no utilizan métodos contrafactuales para verificar la relación causa/efecto ofrecen información relevante (o suficiente), para la toma de decisiones. Desde una perspectiva metodológica, sin embargo, estos enfoques se clasifican como cuasi evaluaciones.
- ❑ La evaluación de impacto de algunos programas con desarrollos metodológicos aparentemente sólidos ha llevado a conclusiones dispares a equipos diferentes que han evaluado un mismo programa (como ha recogido el propio Banco Mundial en alguna de sus revisiones de Evaluaciones de Impacto). Esto lleva a plantearse si la complejidad de los modelos de evaluación garantiza la fiabilidad de sus resultados, así como la pertinencia de plantearse cuestiones relativas a la validez de algunos programas formativos frente a otras opciones de las políticas de empleo, cuando todos los países desarrollados tienen como objetivo prioritario la cualificación de sus ciudadanos. Quizás planteamientos de evaluación más integrales que las meras “evaluaciones de impacto” ofrecerían opciones de mejora de los programas que no están siendo eficaces que resultaran más útiles que la mera constatación de su comparativamente escasa eficacia.
- ❑ La utilización de grupos de control para medir la “diferencia” atribuida a un determinado programa se ve fuertemente contestada en los casos de los programas de carácter más social: no es lícito dejar fuera de una intervención a un grupo de personas determinado para facilitar la comparación de los resultados obtenidos, si con eso se está privando a estas personas de un recurso importante para ellas.
- ❑ Asimismo, incluso en las evaluaciones de impacto con enfoques metodológicos más sólidos se deben adoptar decisiones que pueden ser cuestionadas: ¿por qué medir el “impacto” de un determinado programa formativo en el empleo después de 6 meses, o 1 año, o 2 años?, ¿hasta qué nivel deben llegar las submuestras? ¿qué variables utilizar...?.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

MOTIVACIÓN Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

Las razones para realizar una evaluación son diversas. Entre las más frecuentes se encuentran:

- **La rendición de cuentas y la transparencia.** Cada vez más, las políticas públicas son evaluadas para ofrecer a los ciudadanos información sobre su desarrollo y resultados, legitimar la acción pública al demostrar su valor y efecto. A veces, como una versión “negativa” de esta razón se encuentra la “obligatoriedad”. Las evaluaciones pueden venir definidas obligatoriamente por la normativa de un país, o pueden ser exigidas por las entidades u organismos que financian un determinado programa que es ejecutado por otra instancia.
- **La toma de decisiones sobre la intervención que se evalúa:** las evaluaciones proporcionan información sobre los programas e intervenciones que facilitan la toma de decisiones. Estas decisiones pueden ser de distinto tipo:
 - Decisiones correctoras, de ajuste de las intervenciones para mejorar su funcionamiento
 - Decisiones de fondo, sobre la ampliación de la intervención o su recorte, incluso su desaparición o sustitución por otra intervención o programa
- **La mejora de la gestión del programa o intervención que se evalúa y el aprendizaje de las organizaciones:** las evaluaciones suelen abrir procesos de aprendizaje y mejora de la gestión de los programas. En la medida en que interpelan, hacen participar y reflexionan sobre los programas con una diversidad de agentes implicados directa o indirectamente en el programa, suelen contribuir a favorecer la elaboración de visiones compartidas (o incluso a la identificación de puntos de fricción desde una perspectiva de “tercera parte”), a presentar informaciones sistemáticas al conjunto de los intervinientes y, en general, a difundir el conocimiento sobre el programa y las diferentes actividades desarrolladas por las diferentes partes del sistema, favoreciendo una mejor gestión y comprensión de todas las partes implicadas (particularmente cuando los programas o intervenciones son complejas y multiagentes).

Algunas utilidades adicionales de las evaluaciones en la práctica

- Difusión de los programas/medidas
- Impulso a su desarrollo
- Apoyo a la coordinación
- Fortalecimiento de los Sistemas de Información. Definición indicadores de seguimiento
- Superación de “posiciones encontradas” entre actores, etc.

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Estas motivaciones de las evaluaciones se mantienen también en las evaluaciones de impacto, si bien en estas predomina fundamentalmente la verificación de los objetivos/cambios producidos por la intervención o programa que se evalúa, que es lo que caracteriza específicamente a esta evaluación.

Pero además de para qué, la evaluación de impacto debe diseñarse en función de “para quién” se realiza la misma, así, en función de a quiénes va dirigida la evaluación, está se centrará más o menos en conseguir información para la adopción de decisiones estratégicas o correctoras, la financiación de los programas, la rendición de cuentas, etc.

Entre los múltiples ejemplos de resultados de evaluaciones de impacto relacionadas con la Formación Profesional, cabe ilustrar algunos resultados de interés obtenidos en evaluaciones recientes, que ejemplifican evaluaciones de diferentes tipos de programas o intervenciones:

- [Evaluación de impacto del Programa Técnicos y Tecnólogos del SENA](#).. esta evaluación desarrollada en 2009 con el apoyo de una entidad externa, se aplicó a un programa (técnicos y tecnólogos) que en 2009 formaba a más de 300.000 alumnos. Utilizando grupos de control (no beneficiarios), y mediante una metodología cuasi-experimental, evaluó impactos en:
 - ✓ Empleabilidad (diferencia de % de empleados tras la formación frente al grupo de control; mejor calidad de empleo (seguridad social, contratación, jornada laboral)
 - ✓ Ingresos laborales: mayor probabilidad de incremento salarial
 - ✓ Continuidad en la formación (menor probabilidad de continuar estudios)
 - ✓ Etc.

- [Programa SIMAPRO-Chile](#): Evaluación de un programa de capacitación en la empresa –sector frutícola-, que plantea los diferentes niveles de evaluación del modelo de Kirkpatrick (incluyendo el retorno de la inversión –ROI)
 - ✓ Nivel reacción (encuesta de satisfacción)
 - ✓ Nivel aprendizaje (ejercicio de aplicación en aula que mide aprendizajes)
 - ✓ Nivel de cambios en el trabajo (autoevaluación y evaluación del supervisor)
 - ✓ Nivel de impacto en las variables de negocio (análisis de los cambios en los indicadores entre el grupo formado y el grupo de control)
 - ✓ Nivel de retorno de la inversión (comparación de los beneficios con los costos del programa: incremento del indicador de productividad, disminución del gasto de mano de obra... 15,3% de reducción del coste de mano de obra).

Además de las evaluaciones de impacto de la formación dirigidas a la toma de decisiones de las administraciones públicas, instituciones de formación o a las empresas (casos de SIMAPRO, SENA...) existe también una tendencia creciente a proporcionar información a los ciudadanos para que tomen decisiones informadas sobre su formación/educación, dirigidas a conocer los efectos de la formación en el empleo, las condiciones salariales... Un reciente análisis del CEDEFOP identifica los [beneficios económicos de la Formación Profesional](#) para las personas que siguen esta formación, utilizando conjuntos de datos comparables de toda la UE. Los beneficios se han analizado tanto desde la perspectiva del empleo (efecto protector frente al riesgo de desempleo y probabilidades de estar empleado), centrándose en el rendimiento económico de las opciones educativas. Los resultados avanzan que los rendimientos por cada año adicional de enseñanza superior son aproximadamente del 7%, al igual que en la Formación Profesional Inicial

**GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2
CONCEPTUALIZACIÓN**

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN:

1.- CUESTIONES DE EVALUACIÓN EN UNA EVALUACIÓN DE IMPACTO

GUÍA DE EVALUACIÓN. EJE 2 CONCEPTUALIZACIÓN

Se presentan a continuación algunas posibles cuestiones básicas de la evaluación de impacto, frecuentes en los programas de Formación Profesional. Dado que la respuesta de cada una de las cuestiones lleva aparejadas decisiones sobre metodologías y herramientas... y frecuentemente la aparición de nuevas cuestiones, suele recomendarse que el número de cuestiones básicas inicial sea limitado, y que se priorice su importancia, con el fin de valorar, una vez que se definan las opciones metodológicas, si el esfuerzo/coste de responder a esa cuestión se justifica por su importancia en la evaluación.

POSIBLES CUESTIONES BÁSICAS	PRIORIDAD
¿El programa está logrando/ha logrado sus objetivos en materia de empleabilidad –logro de empleo, mantenimiento, desarrollo profesional...- de las personas que forma?	
¿El programa está logrando/ha logrado sus objetivos en materia de mejora de la productividad de los trabajadores y trabajadoras que forma?	
¿Tiene el programa efectos no previstos –negativos o positivos- sobre los participantes o la sociedad en general?	
¿Los impactos varían en función del lugar, sector, tipo de participante u otro componente del programa?	
¿Los logros alcanzados –empleo, mejora de la productividad...- se podrían haber conseguido de otra forma más eficiente?	
OTRAS CUESTIONES	