

Propuesta de Guía de evaluación de Impacto Eje 4 ¿Cómo evaluar?

4.1 Metodologías ¿Qué evaluar? Políticas, Planes, Programas, Proyectos, tipos de Programas. ¿Cómo identificar una metodología adecuada?

Existen diferentes actores que desde el Estado o desde la sociedad civil, desarrollan acciones sobre lo social con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población. En ese sentido, las acciones implementadas a través de una política pública, de un programa de desarrollo local, de instituciones de formación profesional o de empresas, tienen que ser evaluadas para determinar si efectivamente se han presentado los efectos esperados. Así, la evaluación se convierte en una etapa central que ayuda a determinar hasta dónde se ha alcanzado el objetivo perseguido, cuáles son los aspectos que habría que rectificar y si efectivamente los logros se deben a las acciones a ello destinadas.

Sucintamente, a través del proceso de evaluación se procura construir información confiable, oportuna y válida para sustentar juicios críticos referidos a las acciones desarrolladas, poniendo a prueba los supuestos que dieron lugar a las intervenciones, identificando las oportunidades y los escollos del contexto de implementación y los resultados efectivamente alcanzados. Así, las acciones deberían ser objeto de evaluación para considerar su capacidad efectiva de producir las modificaciones previstas sobre los espacios elegidos para la intervención.

Las políticas públicas en tanto intervenciones diseñadas y planificadas desde el Estado, involucran no sólo decisiones y valores sino también procedimientos, movimientos de recursos y de actores sociales y resultados esperados; los cuales se expresan con precisión en los objetivos generales y específicos de los proyectos. Desde ese punto de vista, la clara especificación de los objetivos de impacto es central para desarrollar cualquier proceso de evaluación.

Por ejemplo, mejorar la empleabilidad de los trabajadores es un objetivo de impacto, mas no lo es aumentar la cantidad de cursos de formación profesional desarrollados. Es la empleabilidad el objeto de la política social, la cual se supone podría incrementarse –entre otros instrumentos- a partir de cursos de formación profesional de calidad.

Al evaluar el impacto de una política pública debe considerarse, la magnitud del cambio producido así como la relación causal que permite conectar los productos de aquella con los impactos esperados. *¿Qué esperamos de los productos comprometidos? ¿Cuál debería ser su impacto? ¿Se ha logrado?*

Ahora bien, las políticas públicas no son las únicas intervenciones sobre lo social objeto de evaluación; las acciones de formación desarrolladas a través de instituciones de formación o incluso de empresas, también son objeto del mismo proceso. En ese sentido debe reconocerse que el impacto de las acciones de estas instituciones, es más acotado y permite el diseño de estrategias difíciles de emplear en la evaluación de políticas públicas o programas masivos.

Por ejemplo, bajar la tasa de accidentes de un rol profesional, es un impacto esperado a partir del desarrollo de acciones de formación implementadas por una empresa del sector X.

Por ejemplo, mejorar las condiciones de trabajo de aquéllos que realizaron un curso de formación profesional de calidad en la IFP M, es un objetivo de impacto perseguido por la IFP M.

Identificados los cambios esperados, se diseña una metodología específica; ésta no puede definirse en términos abstractos ni a partir de modelos preestablecidos, sino en función de las características de los impactos a evaluar, de la población involucrada en dichos procesos y de consideraciones éticas y políticas vinculadas con el tratamiento de dicha población y con sus condiciones de acceso a las acciones de mejora.

4.2 Conceptos técnicos. ¿Qué se requiere y qué no para una buena evaluación? Métodos. Grupos de control, líneas de base ¿Cuándo aplicarlos?
--

Una evaluación de impacto requiere de una planificación que se realiza en el mismo momento en que se diseñan los planes y programas de una política pública de formación profesional o de acciones de IFP o de empresas. En ese sentido, pueden mencionarse un conjunto de requerimientos básicos que van desde consideraciones presupuestarias y administrativas hasta eminentemente técnicas. Aquí nos ocuparemos de estas últimas.

1. La identificación de los cambios esperados a partir del diseño de la política pública o de las acciones formativas. Determinación de los objetivos generales y específicos de los planes y programas. A partir de ellos seleccionar un conjunto de indicadores que expresen y permitan considerar el sentido y la magnitud de los cambios esperados.
2. Establecer con claridad, hipótesis de trabajo que vinculen las actividades y los productos desarrollados, con los impactos esperados. Esto es central dado que muchas veces se logran los productos y acciones previstos en forma eficiente pero con un impacto prácticamente nulo en relación a las modificaciones esperadas.
3. Seleccionar y definir los indicadores de impacto. Considerar que éstos se constituyen en observables de los efectos buscados; en ese sentido han de ser medibles.
4. Establecer una definición conceptual y operacional de los indicadores que permita determinar concretamente la forma de su construcción. Describir la situación inicial en términos de los indicadores previstos para la consideración del impacto para así determinar tanto los cambios acaecidos a partir de las acciones implementadas como la magnitud de los mismos. Dicho proceso se conoce con el nombre de *construcción de la línea de base*.

5. Identificar las fuentes de información para la construcción de los indicadores de impacto. En caso de ser fuentes primarias, prever la sistematización de la información a lo largo de la ejecución de los planes, programas o acciones y diseñar los instrumentos de registro pertinentes. Si se trabaja con fuentes secundarias, considerar la disponibilidad efectiva de datos de calidad.
6. Definir el universo de trabajo es decir la población y actores sociales, políticos o institucionales sobre los cuales considerar los indicadores.
7. Previsión de la evaluación en los diseños de los planes y programas. Inclusión de dichas acciones y reserva presupuestaria para su ejecución.
8. Determinar la periodicidad necesaria para poder evaluar los impactos esperados; en algunos casos los cambios previstos no terminan de madurar junto con la finalización de las acciones sino que requieren de un tiempo adicional para manifestarse.
9. Considerando que la evaluación de impacto supone la determinación de juicios críticos sobre las acciones, es necesario tener en cuenta la perspectiva de los actores involucrados en la implementación o en sus efectos, para conocer con una mayor precisión el real desempeño de las mismas sobre todo cuando los efectos no han sido los previstos.
10. Antes de iniciar la evaluación de impacto, definir un diseño que determine con claridad las distintas etapas junto con la especificación de las tareas involucradas, un cronograma que defina los tiempos que cada una de dichas tareas llevará, y los recursos necesarios para su realización:

Como ya se anticipó, no existe un modelo o diseño único para la realización de evaluaciones de impacto y es necesario considerar diferentes alternativas según las características de la población, de los fenómenos a evaluar y de consideraciones éticas y políticas. Esto supone avanzar sobre el abordaje elegido, el modelo de comparación de datos y la periodicidad de los cortes evaluativos y las técnicas de captación de los mismos.

En relación a los abordajes, en algunos casos es enriquecedor incorporar estrategias cualitativas junto a las cuantitativas. Aquéllas son útiles para contextualizar la evaluación incorporando la perspectiva de los actores participantes y el análisis del funcionamiento de la institucionalidad desarrollada para garantizar los objetivos previstos. Así, el abordaje mixto agrega desde lo cualitativo la posibilidad de conocer las prioridades y escollos identificados desde los actores y beneficiarios de las políticas o de los procesos formativos, aspectos fundamentales para evaluar la sustentabilidad de los procesos de institucionalización. Las estrategias cualitativas suponen el uso de técnicas más flexibles y focalizadas para rescatar los pareceres, representaciones y comportamientos, de difícil acceso desde perspectivas cuantitativas. Ésta permitirá la construcción de datos más estructurados y una mayor cobertura. Este abordaje

será útil para trabajar tanto aspectos objetivos como subjetivos relacionados con cambios actitudinales y en la autoestima, vinculados con la empleabilidad.

Además, en toda evaluación es necesario especificar en forma precisa, las decisiones relativas al modelo de comparación de datos, para determinar los resultados y el impacto de las políticas o procesos formativos bajo análisis.

La asunción de un modelo supone la elección de una estrategia de comparación de datos que determine en qué medida se considerarán significativos los cambios en las situaciones que dieron origen a las acciones. Dichas modificaciones pueden ser del orden de lo cualitativo o simplemente una magnitud definida previamente, a partir de la cual considerar exitoso el efecto de las acciones. Aquí adquiere relevancia **la línea de base**, que refiere al conjunto de los valores iniciales o anteriores al desarrollo de la política o procesos formativos a evaluar, de los indicadores seleccionados. La diferencia entre el diagnóstico inicial-establecido a partir de la línea de base- y los sucesivos cortes evaluativos, permitirá conocer cuánto y cómo ha mejorado la situación de las poblaciones o cómo se avanzó en el desarrollo de la institucionalidad (en el caso de que esto sea un efecto a considerar). Los cortes evaluativos tienen que ser definidos en función de cada una de las poblaciones y/o niveles de intervención sobre las cuales medir el impacto o el resultado y de las características de las variables consideradas.

En el caso en que el objeto a evaluar sea una política de Estado, cuyo desarrollo en el tiempo es más prolongado que la ejecución de un programa acotado o de un proceso formativo específico, se prefiere no hablar de evaluación final sino de establecer con precisión la periodicidad de los cortes. Desde esa concepción, algunos de los fenómenos a medir, tendrán una frecuencia evaluativa mayor que otros.

Las decisiones referidas a la periodicidad de los cortes y a las características de la evaluación, tienen que determinarse antes de encarar dicho proceso. Ahora, existen distintos procedimientos para identificar la presencia de los cambios, los cuales dan lugar al desarrollo de modelos de evaluación específicos. Las diferencias más significativas tienen que ver con el uso de grupos de control y la sucesión de los cortes evaluativos.

El uso de grupos de control: Comparación de poblaciones pertenecientes al mismo universo con el propósito de identificar la existencia y magnitud del impacto de las acciones desarrolladas. Se conforma un grupo experimental (GE) y un grupo de control (GC) los cuales coinciden en sus características fundamentales o al menos en aquellas que se considerada pueden influir en el impacto esperado. La diferencia es que mientras el primero recibe las acciones a evaluar, las unidades del segundo grupo deben quedar fuera de las mismas. En ese sentido, antes de comenzar las acciones se conforman los grupos que han de ser homogéneos, y diferenciarse en los sucesivos cortes evaluativos, por los efectos de las acciones evaluadas. Para garantizar que GC y GE sean similares, las unidades tienen que asignarse aleatoriamente a cada uno de ellos. Esto tiene consecuencias éticas y políticas a considerar, especialmente a la hora de elegir un diseño para evaluar políticas masivas, dado que supone que algunos individuos quedan excluidos de los beneficios de las acciones.

Dentro de las evaluaciones de impacto, predominan tres modelos de comparación de datos. Los mismos pueden combinarse para construir un diseño más eficiente en función de las características de cada caso y de premisas éticas y políticas.

Estos modelos son:

- El modelo experimental
- El modelo cuasiexperimental
- Modelos no experimentales

Modelo experimental: Como su nombre lo indica, estos modelos hacen uso de diseños experimentales lo cual supone la conformación de GC y GE. Luego de contruidos los grupos, a partir de la asignación aleatoria de las unidades a cada uno de ellos, es necesario realizar mediciones **antes** y **después** del desarrollo de las acciones para conocer la situación o el valor de los indicadores y así determinar la presencia de los efectos a evaluar. El impacto se medirá a partir de los cambios encontrados entre las mediciones antes y después en el grupo experimental en comparación con las presentes en el GC. Este modelo es el más pertinente para garantizar la validez del estudio dado que es el más eficiente para conocer el efecto neto de aquello que se está sometiendo a evaluación.

A pesar de lo antedicho, pueden pensarse distintos cortes evaluativos más allá de aquéllos que se efectúan al comenzar y finalizar el proyecto. En algunos casos, dada la dificultad de cumplir con este requerimiento sólo se realizan mediciones en los GC y GE luego de las intervenciones, midiéndose el impacto como la diferencia encontrada en los indicadores seleccionados en cada uno de los grupos.

Estos modelos necesitan sostener las condiciones experimentales a lo largo de toda la evaluación, lo cual supone la no participación de quienes integran el GC de las acciones bajo análisis ni de otras que puedan impactar sobre los efectos que están siendo considerados.

Por ejemplo, se quiere evaluar el impacto de un curso de formación profesional brindado por una empresa, en la tasa de accidentes en el puesto de trabajo x. A los efectos evaluativos, se conforman los GE y GC con trabajadores que ocupen dicho puesto de trabajo. La asignación de los trabajadores a cada uno ellos se realiza aleatoriamente, a partir del listado de la plantilla de la empresa. Conformados los grupos, aquellos asignados al GE participan del curso bajo análisis; quienes pertenecen al GC no sólo no participan del curso sino de ninguna otra acción que pueda influir en el impacto esperado. Se mide la tasa de accidentes en cada uno de los grupos antes de comenzar el curso y a un tiempo de su finalización. Dado que se espera que las tasas en la medición previa sean similares en GE y GC, las diferencias encontradas al concluir el curso pueden atribuirse a la participación en el proceso formativo.

Modelo cuasiexperimental: Este diseño construye GC y GE al igual que los modelos experimentales pero las unidades que los componen no son asignadas de manera aleatoria. Las unidades que van a conformar el GC se seleccionan tratando de que sean lo más parecidas posibles a aquéllas que constituyen el GE. Es decir, se supone que para conformar dichos grupos de comparación se trabajan a partir de las variables centrales o aquellas que se cree pueden provocar o influir en los resultados. Así, este modelo no es igualmente eficiente que el anterior en aislar los efectos externos al proyecto u acciones a evaluar. Alguna bibliografía denomina al Grupo de control, grupo de comparación.

Por ejemplo, para evaluar los efectos de un programa de fortalecimiento sobre Instituciones de Formación Profesional, se ha pensado un diseño cuasiexperimental. Se seleccionaron IFP para conformar un grupo de comparación, las cuales poseen características similares a aquéllas sobre las cuales se ha realizado la intervención. En esa oportunidad las características a considerar fueron: tipología de cursos impartidos, sectores de actividad composición de la población que asiste a los cursos impartidos por las IFP,; localización geográfica, experiencia de los docentes; etc.

Al trabajar con estos diseños, algo menos rigurosos que los modelos experimentales, se está asumiendo que algunas de las diferencias encontradas a partir de la comparación de GC y GE, sean consecuencia de factores de difícil medición a la hora de constituir los grupos. Sin embargo, existen análisis estadísticos complejos que permiten controlar las diferencias en los factores que no han sido controlados.

Respecto de los cortes evaluativos, estos modelos pueden pensarse de la misma manera que los experimentales. Estos diseños pueden apoyarse en mediciones antes-después o sólo después; sin embargo en algunos casos el evaluador decide comparar el GC con un “grupo de control genérico” a partir de seleccionar características específicas que se consideran antecedentes importantes de los resultados perseguidos por el programa. En este último caso, el grupo de comparación puede ser la población en general o un sector específico de ésta.

Modelos no experimentales: Son los que no hacen uso de GC para evaluar los efectos de las acciones implementadas; es decir se trabaja sólo con la población objetivo. Si bien en algunos casos no se utilizan GC sencillamente porque no fue previsto en la planificación de la evaluación, en algunos casos hay razones técnicas que impiden la construcción de los dos grupos. En ese sentido, cuando lo que se evalúa es una política o acciones con llegada a toda la población o a un sector importante de ella (cobertura total) la construcción de GC supondría separar de los beneficios de las políticas importantes porciones de la población.

Al igual que los modelos ya descriptos, pueden realizarse comparaciones temporales dando lugar a diseños no experimentales: **los diseños seriados, antes-después y sólo después.** La estrategia de comparación elegida da lugar al desarrollo de estudios longitudinales, cuyas características estarán determinadas por las variables a medir, el tipo de seguimiento requerido y el acceso a datos confiables previos al desarrollo de las acciones.

El modelo seriado se emplea cuando es posible trabajar con mediciones periódicas previas a la implementación de las 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. Necesitan de la existencia de una cantidad suficiente de observaciones anteriores al desarrollo de las acciones para poder identificar la tendencia previa a la intervención. Cuando esto no es posible, algunos autores recomiendan comparar los resultados con un grupo perteneciente a la población objetivo una vez finalizadas las acciones. En ese caso, se trabaja con un diseño antes - después 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.

Por ejemplo, se quiere conocer cómo el desarrollo de una política de formación dirigida a beneficiarios de planes sociales, ha sido eficiente en mejora de la empleabilidad de dicha población. Dado que el organismo público que desarrolla dichos instrumentos es a la vez aquél que otorga los incentivos materiales vinculados con la formación, es posible conocer la tendencia previa en lo que hace a la empleabilidad a través de mediciones específicas sobre dicha población. Como dicho indicador ha sido objeto de seguimiento durante 5 años, existe suficiente acumulación para conocer su tendencia preintervención. De ese modo es posible conocer cómo se ha modificado la situación a partir de la participación en los dispositivos de formación diseñados.

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 Instituciones de Formación Profesional. Así un modelo que suponga la construcción de un grupo de control para considerar el impacto de la política pública sobre la empleabilidad de la población objetivo, supondría aislar a un conjunto de individuos de los beneficios de dicha política y de otra que pudieran influir en el impacto perseguido. Para ello y según el impacto específico a considerar, podrían pensarse diferentes estrategias. Una de ellas sería la utilización de un diseño seriado para conocer el impacto en el conjunto de la población de indicadores sobre los cuales pueda construirse una tendencia. Otra posibilidad sería comparar la performance de los indicadores en la población beneficiaria sobre el conjunto de la población objetivo.

La elección de un método determinado para la implementación de la evaluación de impacto supone que quien la diseña toma en consideración un conjunto de aspectos políticos, metodológicos, y relativos a la asignación de recursos económicos y humanos.

Sintéticamente: para encarar el diseño de una evaluación de impacto, es necesario tener en cuenta:

1. La importancia de conocer los impactos netos de las acciones a evaluar para la rectificación del rumbo, para replicar experiencias exitosas o para conocer cómo se han modificado las condiciones de vida de la población hacia las cuales se dirigen las acciones.
2. Planificar la evaluación de impacto en el mismo diseño de las acciones a desarrollar. Esto supone poder prever la información necesaria para conocer los efectos y avanzar en su construcción, el conocimiento de las etapas a desarrollar para encarar la evaluación y los recursos necesarios para llevarla adelante.
3. Determinar la población o grupos poblacionales sobre los cuales se prevén los efectos de las acciones desplegadas. En ese sentido determinar con precisión los impactos esperados, para desde allí construir los indicadores necesarios para poder evaluarlos.
4. Reconocer que no existen modelos cerrados para llevar adelante la evaluación de impacto; es necesario pensar un diseño que contemple el tipo de fenómenos a analizar, las características de la población con la cual se trabaja, la calidad de la información disponible, la posibilidad efectiva de construir datos válidos y los recursos con los que se cuenta.
5. Considerar que no es lo mismo evaluar los efectos de una política de formación dirigida a grandes grupos poblacionales que un conjunto de actividades formativas desplegadas por una institución o que la performance de un curso de formación profesional.
6. Evaluar las dificultades inherentes a cada modelo evaluativo y decidirse por aquél que efectivamente puede abordarse en la coyuntura y con los recursos con los que se cuenta.
7. Tener en cuenta que, diferentes impactos de las acciones desarrolladas pueden evaluarse en su impacto a partir de distintos modelos de comparación.

<p>4.3 Indicadores de evaluación. ¿Cómo se construyen? ¿Qué describen? Indicadores comunes (empleabilidad, productividad, bienestar) ¿Qué se requiere para lograr un buen indicador?</p>

Los indicadores son los datos observables de los logros y actividades alcanzados e implementados a partir del desarrollo de las acciones. En ese sentido, guardan una relación estrecha con los objetivos del programa y las acciones desarrolladas ya que se utilizan para medir hasta dónde se han cumplido los propósitos establecidos en su planificación.

Es necesario seleccionar indicadores que den cuenta de todas las dimensiones sobre las cuales el programa o las acciones de formación se proponen intervenir para poder captar en forma completa, el cumplimiento de los impactos previstos.

Algo importante para considerar es que los indicadores asumen valores, los cuales deben ser reconocidos en cada uno de los cortes evaluativos previstos para poder evaluar los cambios y la magnitud de los mismos –cuando corresponda- a medida que avanza la implementación de las acciones. Los mismos debieran ser capaces de expresar los cambios cualitativos y cuantitativos respecto de los impactos esperados y ser sensibles a su vez para captar la magnitud de los mismos.

Sintéticamente, los indicadores:

1. Son una expresión medible de los cambios esperados a partir de las acciones. Por ello, deben ser contruidos considerando la situación anterior a la implementación del programa y en los sucesivos cortes evaluativos.
2. Se definen junto con la planificación de la evaluación de impacto y el diseño del programa o acciones; de esa manera se garantiza la construcción de información necesaria, precisa y de calidad para su confección.
3. Al ser variables que expresan el impacto observado, quien los selecciona debe asegurarse su validez, es decir su capacidad de medir efectivamente aquello que se pretende medir. Para ello es útil recurrir a bibliografía especializada en el tema a evaluar o a ejemplos conocidos de evaluación.
4. Además de ser válidos, los indicadores deben ser confiables; éstos deben llegar al mismo resultado o valor si la realidad no ha cambiado. Esto sucede porque el indicador elegido no depende del desempeño de quien lo mida sino que las modificaciones captadas son efectivamente encontradas en la realidad.
5. En necesario seleccionar un número de indicadores que sea manejable pero suficiente para evaluar el conjunto de efectos esperados. En general es recomendable pensar en un sistema de indicadores y evaluar el impacto a partir de la relación entre ellos y no individualmente
6. Son expresiones de cambios de magnitudes respecto de algunos valores observados en la población objetivo, así como de modificaciones que sólo se expresan cualitativamente.
7. Evalúe el poder de discriminación de los indicadores, es decir su capacidad de discriminar o diferenciar a unidades que tienen valores distintos en consideración con el fenómeno a medir; estas diferencias deben ser efectivamente captadas a partir del sistema de categorías propuesto para cada indicador. En ese sentido, el sistema de indicadores que se propone, además de exhaustivo y excluyente tiene que adaptarse a las diferencias definidas como significativas para el universo específico de trabajo.
8. Debe especificarse la magnitud o característica del cambio esperado a expresarse en cada indicador en el momento de diseño de la evaluación.

9. Alguno de ellos, dada la característica del impacto a medir, se construyen a partir de cocientes u de otra relación entre magnitudes Ej: *aumento promedio del salario de los trabajadores que asistieron al curso de formación profesional.*
10. Tienen que enunciarse en forma precisa y en consonancia con la escala de medición en la cual fue definido el objetivo del cual es expresión. Cada realidad necesita de escalas diversas dado que los contextos y las situaciones iniciales pueden ser diferentes.
11. Considere la factibilidad de los indicadores en tanto capacidad del mismo de poder ser efectivamente construido para el universo de trabajo propuesto. Muchos indicadores identificados como válidos no pueden medirse en los universos de trabajos definidos, lo cual tiene que ser considerado en el diseño de la propuesta de evaluación.
12. Recuérdese que el indicador refiere o alude a los distintos niveles de impacto esperados.

Propuesta de indicadores básicos para la evaluación de las políticas y acciones de formación profesional.

Comos se ha señalado, los indicadores se constituyen en observables de los efectos esperados. Ahora, los efectos de una política pública son diferentes a los esperados por la asistencia a un curso de formación profesional o el desarrollo de acciones de a cargo de una IFP- En ese sentido, los indicadores tienen que ser pertinentes, es decir referirse al objeto/sujeto sobre el cual se va a evaluar el impacto esperado.

Presentamos sólo a modo ilustrativo, algunos indicadores empleados en diversos casos:

Indicadores políticas públicas de formación profesional	Indicadores cursos o acciones específicas de formación
% de trabajadores desocupados que han logrado insertarse laboralmente en el período considerado.	Tasa de accidentabilidad (Disminución de la misma en aquél grupo que ha participado de las acciones de formación).
% de trabajadores que han mejorado sus ingresos a partir de su participación en políticas activas de empleo. (considerar el efecto global y aislarlo)	Desempeño profesional (determinación de cambios de hábitos entre el grupo que ha participado de acciones de formación profesional)
% de IFP fortalecidas que canalizan demandas de capacitación sectoriales de emprendimientos locales.	% de trabajadores que tienen intenciones de continuar su formación profesional luego de egresar o certificar sus saberes previos.
% de trabajadores que mejoraron sus condiciones laborales una vez que han sido certificadas sus competencias laborales.	