



Evaluation Summaries

Gestión del Conocimiento sobre calidad y equidad de la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en América Latina y El Caribe (PGdeC)

Datos rápidos

Países: Argentina, Bolivia, Brazil, Barbados, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominican Republic, Ecuador, Guatemala, Jamaica, Mexico, Nicaragua, Perú, Uruguay

Tipo de evaluación: Final independiente 12/2010

Área técnica: Empleo

Gestión de la evaluación: Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Equipo de evaluación: Javier Lasida y Kemly Camacho

Inicio del proyecto: 1 de junio de 2008

Término del proyecto: 15 de mayo de 2011

Código del proyecto: RLA/08/01/SDC

Donante: Swiss Agency for Development and Cooperation SDC – COSUDE USD \$ 595.000

Palabras claves: Formación profesional, Tecnologías de información y comunicación, Formación en competencias

Antecedentes y contexto

El Proyecto se propone contribuir a que las políticas de formación profesional y los servicios de orientación y apoyo al empleo en América Latina y El Caribe incrementen su calidad y equidad mediante procesos de fortalecimiento institucional basados en la socialización y gestión colectiva del conocimiento.

Los objetivos específicos son profundizar, adaptar, mejorar mediante la integración de

conocimientos, buenas prácticas y estrategias desarrolladas por las entidades participantes los enfoques teóricos- metodológicos y la modalidad e-learning de fortalecimiento institucional desarrollada en las fases previas de la cooperación COSUDE-OIT/Cinterfor. Para ello, acude a su aplicación en el nivel macro o estandarizado del diseño y gestión de las políticas de formación y de los servicios de orientación y apoyo al empleo (Objetivos esp. 1 y 2). y en el nivel específico focalizando en un sector productivo en situación de desventaja: el ámbito rural (Objetivo esp 3); en una modalidad de inserción laboral mayoritariamente caracterizada por la vulnerabilidad y desprotección como lo es la economía informal; en un grupo poblacional en situación de extrema desventaja como es el caso de las madres adolescentes y jóvenes (Objetivo esp. 4) y en una subregión con heterogeneidad de desarrollo y de institucionalidad de la formación: el Caribe Inglés (Objetivo esp. 5)

La modalidad de intervención del Proyecto es el fortalecimiento de las competencias institucionales para diseñar y gestionar políticas de formación y apoyo al empleo. El fortalecimiento se logra mediante procesos de socialización y gestión estratégica del conocimiento acumulado. La metodología adoptada es la del Programa Calidad y Equidad (PCyEF). Incluye cuatro servicios: itinerario de formación-acción, desarrollo de comunidades de aprendizaje y práctica, tutoría virtual, manejo guiado de un banco de

materiales y experiencias. La participación de las instituciones en el PCyEF se realizó a través de equipos multidisciplinarios, que realizaron un diagnóstico institucional, diseñaron un proyecto de intervención y lo implementaron a través de experiencias demostrativas. Se generó la construcción colectiva del conocimiento mediante las comunidades de aprendizaje y el asesoramiento técnico personalizado del equipo de tutoría durante la implementación de los PI y para la sistematización de los procesos y resultados.

La **situación actual del Proyecto**, siendo cercano su cierre en los próximos meses de 2011, es muy favorable, en tanto el PGdC cumplió ampliamente con lo diseñado. A la fecha de la evaluación se han ejecutado un 95% del presupuesto asignado y los fondos restantes corresponden a actividades pendientes a ejecutar durante el año 2011.

El **propósito** de la evaluación externa final ha sido el de ofrecer recomendaciones a OIT/Cinterfor y COSUDE para el mejor aprovechamiento de los resultados y lecciones aprendidas en su accionar futuro en la temática. Tiene como objetivos (i) analizar los aportes del proyecto (verificar efectos y eficiencia para dar cuenta sobre resultados), así como ofrecer (ii) recomendaciones para el mejor aprovechamiento de dichos resultados logrados y (iii) lecciones aprendidas en el accionar futuro en la temática.

La dirección de la evaluación está a cargo de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, a través de Sabas Monroy, Oficial de Monitoreo y Evaluación. La evaluación se realizó contando con gran apertura y colaboración de Marta Pacheco, Directora de OIT/Cinterfor, María Elisa Hugues, Oficial de Programación de OIT/Cinterfor y Sara Silveira, Coordinadora del Proyecto, así como de los respectivos equipos de OIT/Cinterfor y del Proyecto.

La **metodología** utilizada para la evaluación consistió en revisar y sistematizar la

documentación del Proyecto, incluyendo la abundante información sobre sus distintas contrapartes. Se realizó una serie de entrevistas, visitas y análisis de los espacios interactivos del Proyecto y con la colaboración del equipo del Proyecto y de OIT/Cinterfor se aplicó una encuesta on line a los usuarios de la web.

Hallazgos y conclusiones principales

La presente evaluación externa concluye que el PGdeC se ha desempeñado de una manera satisfactoria, ha alcanzado los objetivos propuestos, ha desarrollado una estrategia complementaria de gestión de recursos, alcanzado los efectos esperados a nivel institucional y de las organizaciones participantes y ha creado condiciones para la sostenibilidad técnica de la iniciativa.

Se han desarrollado procesos de fortalecimiento e innovación institucional que han integrado a 40 instituciones de 14 países, 13 de América Latina y 1 del Caribe. Se han integrado 56 equipos de trabajo en los cuales han participado un total de 330 personas y egresaron 210, un 39% varones y un 61% mujeres. En la encuesta de satisfacción sobre el conjunto del programa y en las entrevistas se registró amplia satisfacción, con un porcentaje del 89% que lo considera entre excelente y muy satisfactorio.

Hay evidencia de productos de conocimiento construidos colectivamente gracias al intercambio entre las organizaciones participantes, que se apoyan y potencian en los productos directos del Proyecto, así como en los bancos de recursos didácticos, bases de datos de experiencias, bases de datos de competencias y bases de datos de especialistas del espacio digital de OIT/Cinterfor.

Se ha creado una comunidad de aprendizaje que integra a los participantes en las actividades del PGdeC, y que tiene potencialidades para constituir un espacio de intercambio permanente de las instituciones miembros de OIT/Cinterfor. El Proyecto ha mostrado ser eficiente mediante el uso efectivo

del presupuesto solicitado y ha logrado una importante incorporación de otras diversas fuentes de recursos.

Muestra ser sostenible a través de la intensa articulación con que se ha implementado con OIT/Cinterfor y también vía la consolidación y el desarrollo de las innovaciones generadas por las instituciones ejecutoras y de la colaboración entre ellas. OIT/Cinterfor ya ha incorporado varios de los logros y aprendizajes resultantes del mismo, enriqueciendo, ampliando y mejorando sus formas de trabajo. Igualmente corresponde plantear dudas respecto a la sostenibilidad de las acciones de generalización de las experiencias piloto, si las instituciones ejecutoras no cuentan con alguna forma de apoyo externo para implementarlas. Y también es relevante preguntarse si OIT/Cinterfor tendrá capacidad y vocación por continuar brindando apoyos integrales a las instituciones de formación profesional de la región, independientemente de los temas que defina como prioritarios. Hacerlo más allá de éste Proyecto le exigirá desarrollar una forma de trabajo que hasta ahora no utiliza.

El Proyecto ha contribuido en temas centrales para OIT: varios de los proyectos implementados contribuyeron directa o indirectamente al tripartismo y al diálogo social, a la equidad entre hombres y mujeres y de aquellos grupos relegados por razones socioeconómicas, étnicas o geográficas. Se observó que el Proyecto incluyó, a nivel teórico - conceptual, dentro de los criterios rectores de la formación profesional, a la perspectiva de equidad de género y social como marco conceptual e instrumento de análisis y acción.

El PGdeC ha tenido varios efectos para el mismo programa, para OIT/Cinterfor y para las instituciones participantes: solo a modo de ejemplo se señalan algunos (se profundiza en el informe): el proceso del PGdeC ha permitido a los equipos institucionales participantes adquirir nuevos conocimientos y cotejar las propias prácticas; específicamente ha habido un aporte conceptual para los

participantes en cada uno de los temas de trabajo (servicios de acompañamiento, desarrollo rural, género, economía informal). Ha habido un aporte metodológico principalmente con el enfoque formación-acción y de formación y gestión de conocimientos. Las instituciones manifiestan una mejor comprensión del tema de género y acciones concretas para su transversalización en los programas de formación profesional y en el quehacer institucional; etc.

El Proyecto se ejecutó con gran flexibilidad, es decir, adaptándose a situaciones y necesidades muy diversas. El equipo responsable mostró alta capacidad de vincularse, conducir, sostener y animar procesos de formación y de transformación institucional e intercambio y producción colectiva entre las organizaciones participantes.

Lecciones aprendidas y recomendaciones

En cuanto a las **buenas prácticas** del proyecto, se subrayan:

- La simbiosis entre el proyecto, la OIT/Cinterfor y su equipo de trabajo.
- El compromiso con la excelencia, la exploración permanente y el interés por apoyar a los y las participantes del equipo del Proyecto.
- El PGdeC aporta conceptual y metodológicamente a los campos de la gestión del conocimiento, la formación profesional y el uso estratégico de las tecnologías de información y comunicación, así como a la combinación de estas tres áreas de especialización.
- El PGdeC es un buen ejemplo de excelentes prácticas de facilitación que pueden constituirse en referencia para otros proyectos de gestión de conocimiento y de formación profesional.
- La conformación de equipos de trabajo interdisciplinario e interdepartamental, o

con representación de diversas zonas geográficas, como responsables del proyecto en cada una de las instituciones participantes.

- El PGdeC es un buen ejemplo de cómo pueden mobilizarse recursos complementarios para un proyecto provenientes de fuentes diversas.
- El PGdeC ilustra una buena forma de gestionar los espacios digitales y los recursos de información de una institución que lidera una red de organizaciones.

Se destacan las siguientes **lecciones aprendidas**:

- Una mejor organización de los recursos didácticos del sitio web de OIT/CINTERFOR que responda a las necesidades de los usuarios de los cursos, repercutiría en su uso más amplio y de mayor impacto en la formación.
- Un mayor número de instancias presenciales que se intercalen con el trabajo a distancia facilita la participación de los equipos locales.
- Contar con procesos de gestión del conocimiento en áreas más allá de aquellas donde OIT/CINTERFOR implementa proyectos, permite ampliar la participación de las instituciones de formación profesional y fortalecer las políticas y prácticas en el tema en la región.
- La reducción del material obligatorio en los procesos de formación, facilitaría y fomentaría la participación activa, al tiempo que contribuiría a reducir la deserción.

La evaluación finaliza realizando algunas **recomendaciones** que se sintetizan en:

A OIT/Cinterfor:

1. Reflexionar sobre el papel que puede y quiere asumir OIT/Cinterfor para el apoyo al fortalecimiento institucional de sus miembros y sobre sus potencialidades de desarrollo más allá de la región
2. Darle continuidad y permanencia al proceso de gestión de conocimiento que se ha puesto en marcha.
3. Integrar más cantidad de encuentros presenciales y en momentos más iniciales para futuros procesos de gestión de conocimiento
4. Publicar y difundir experiencia del PGdeC de OIT/Cinterfor como una buena práctica de gestión de conocimiento
5. Integrar la voz de los usuarios en el diseño de los espacios digitales.
6. Definir o revisar la política de propiedad de los productos de conocimiento colectivo.

A COSUDE:

7. Se recomienda a COSUDE capitalizar sobre este proyecto de gestión de conocimiento mediante la sistematización y el intercambio.