

Boletín

# Evaluación y Empleo

Nº 3/4

Julio 2007



Unión Europea  
FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

## Presentación

En el presente número del boletín informativo "Evaluación y Empleo" vamos a seguir avanzando en la senda que nos marcamos, cuyo cometido era abordar cuestiones relacionadas con la Evaluación de Políticas Públicas y su uso como una herramienta más de utilidad en el Servicio Andaluz de Empleo.

En este tercer boletín, vamos a entrevistar al Director General de Formación para el Empleo, Juan Manuel Fuentes Doblado. En esta entrevista podremos conocer qué opinión tiene acerca de la incorporación de la evaluación al ámbito de la Dirección General de Formación para el Empleo y cómo puede repercutir ésta en la gestión de sus programas.

Nuestra sección "A propósito de la evaluación" (dedicada a explicar algunos conceptos en esta materia), profundizará en cuestiones relacionadas con la evaluación intermedia. Ésta resulta fundamental en el marco del proceso de mejora de la aplicación de las políticas públicas. No en vano, con ella se verifica si se están haciendo las cosas de forma adecuada y si la ejecución de los programas conducirá o no al alcance de los objetivos planteados durante su planificación. Para poder llevar a cabo este tipo de evaluación comprobaremos el determinante papel que tienen los sistemas de seguimiento, a través de los cuales, se sistematiza la información relativa a los distintos programas.

Situándonos en una esfera más cercana a la realidad, comprobaremos cómo la evaluación ha contribuido a la generación de información de utilidad referente a la marcha y a la consecución de los objetivos establecidos en los programas gestionados por la Dirección General de Formación para el Empleo; y cómo, desde ella, se están desarrollando herramientas que permitan evaluar estos programas.

Por lo tanto, con este boletín vamos a conocer una nueva faceta de la evaluación, a través de la cual podemos contrastar sobre la marcha la bondad de la ejecución de las políticas públicas y su eficacia previsible.

En línea con las anteriores entregas, ilustramos la portada con un sector de actividad muy relevante para la generación de riqueza y la creación de empleo en Andalucía como es el turismo.

## Sumario

- 3 La entrevista
- 4 A propósito de la evaluación
- 6 La evaluación en el Servicio Andaluz de Empleo
- 7 Notas de interés

### Edita:

Servicio Andaluz de Empleo. Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

Consejería de Empleo. Junta de Andalucía  
Avenida de Hytasa, C/ Seda, Nave 5. 41006 Sevilla

### Realiza:

Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria

**Advertencia:** El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones del SAE. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que aún no se ha conseguido un acuerdo. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

## La entrevista

Juan Manuel Fuentes Doblado  
Director General de Formación  
para el Empleo del Servicio  
Andaluz de Empleo



1. ¿En qué medida la Evaluación de Políticas Públicas puede repercutir en los programas gestionados en la Dirección General de Formación para el Empleo?

En los últimos tiempos, la gestión de los programas de empleo en general viene demandando la modernización de algunas de sus pautas de funcionamiento. Establecer un servicio de calidad obliga al cumplimiento de algunos imperativos ineludibles, pues para responder a las expectativas de la población y atender sus demandas con el mayor grado de profesionalidad posible es necesario introducir nuevos elementos que se adapten al contexto y faciliten la toma de decisiones de los gestores públicos. Ahí es donde creemos que la Evaluación de Políticas Públicas puede incidir en mayor medida, ya que debe servir para facilitar la orientación definitiva que se dé a los programas que se diseñen.

2. En relación con la ciudadanía, ¿cómo puede influir la Evaluación de Políticas Públicas en la consecución de un mayor nivel de empleabilidad?

Cada vez se tiene más en cuenta la empleabilidad como una variable determinante de la capacidad de inserción de los demandantes de empleo en el mercado de trabajo. Desde el SAE, y en concreto desde la Dirección General de Formación para el Empleo, se está trabajando para que la oferta formativa puesta a disposición de los ciudadanos se adecue a los requerimientos del mercado. Es en esta necesidad de adecuación donde la Evaluación de Políticas Públicas puede resultar determinante. En este sentido, lo que esperamos de la Evaluación es que nos facilite la detección de las necesidades que los tejidos productivos territoriales manifiesten en cada momento. De esta forma, la contribución de la formación al aumento de la empleabilidad de la sociedad será la deseada.

3. ¿Cree que la Evaluación de Políticas Públicas puede convertirse en una herramienta útil para ofertar programas de formación que satisfagan tanto a la demanda como a la oferta de empleo?

La versatilidad de los cursos ofertados a través de los programas de formación es una de las premisas principales que nos planteamos desde esta Dirección General. En principio, esta premisa debe ser el acicate principal para la prestación de un servicio adaptado a las demandas de la sociedad andaluza en su conjunto. No obstante, la utilización de otros instrumentos, como la Evaluación de Políticas Públicas, también puede facilitar este cometido.

4. ¿En qué medida la Evaluación de las Políticas Públicas puede contribuir a la adecuación de los cursos impartidos a la realidad económica, social y cultural de los territorios donde se imparten?

Un exhaustivo diagnóstico de la realidad social y económica es el punto de partida para el correcto diseño de los programas de formación. La capacidad para conocer en profundidad los rasgos fundamentales que la caracterizan condiciona en gran medida la prestación de un servicio de calidad. La Evaluación de Políticas Públicas, a través de la realización de esta tarea, puede contribuir a ese conocimiento y, por tanto, a satisfacer las expectativas de los participantes en los programas.

5. ¿Considera necesaria una mayor presencia de la cultura evaluadora en el Servicio Andaluz de Empleo? Si es así, ¿a qué otras actuaciones llevaría a cabo para impulsarla?

Sí, creemos que hay que trabajar por que la evaluación esté cada vez más presente en la gestión diaria del SAE y que todo el personal técnico debe "hacer suya" esta nueva herramienta para obtener el máximo rendimiento de su uso. Conseguir un objetivo como el de difundir la cultura evaluadora en el SAE debería plantearse a medio y largo plazo. Durante este tiempo, la propia constatación de la utilidad de la evaluación por parte de los técnicos, así como la realización paralela de eventos de sensibilización deberían ser suficientes para su alcance.

## A propósito de la Evaluación

### Y si el programa de empleo ya está en plena ejecución, ¿qué papel puede desempeñar la evaluación?

La evaluación siempre nos puede ayudar a que una intervención pública pueda mejorar sus resultados o impactos en la realidad en la que quiere incidir, independientemente del momento de la vida del programa en que se encuentre.

En el caso de que esté en plena ejecución, el papel de la Evaluación de las Políticas Públicas es comprobar si su desarrollo está en el camino de la consecución de los objetivos previstos. De esta forma, si se comprueba que existen unas desviaciones que van a dificultar la consecución de los objetivos previstos, se pueden realizar las adaptaciones o las adecuaciones necesarias que conduzcan a una mayor eficacia del programa.

En el Instituto de Desarrollo Regional se utilizan diferentes técnicas tanto cuantitativas como cualitativas para ello. Ahora bien, hay un aspecto que es de gran importancia para poder evaluar los programas: el sistema de seguimiento. Éste consiste en una sistematización de la información generada por el programa, del que se obtienen indicadores que nos informan sobre cómo está ejecutándose éste.



¿De dónde procede la mayor parte de la información que está registrada en los sistemas de seguimiento? Se trata de la información registrada por cada uno de los gestores, técnicos y administrativos de la entidad. De ahí que haya que enfatizar y subrayar que, una vez que se ha diseñado una herramienta informática adecuada, estos profesionales tienen una gran responsabilidad, puesto que de ellos depende disponer de un sistema de información completo.

### Potenciación de los sistemas de información y su orientación para la toma de decisiones

Como hemos visto en el artículo anterior, para poder abordar la evaluación de un programa de empleo, es necesario conocer con el mayor grado de exactitud qué se ha hecho o qué se está haciendo.

De esta manera, el objetivo principal de un sistema de seguimiento es verificar periódicamente lo que se está realizando, tanto desde una perspectiva física como financiera, mediante la recopilación sistemática de información sobre el contexto operativo de intervención, la población objetivo, lo realizado, y los resultados obtenidos por el programa o proyecto.

El seguimiento constituye una labor eminentemente administrativa de recogida de información, propia de los centros gestores de las diferentes actuaciones. Constituye una herramienta útil que describe qué se está haciendo y cómo, y proporciona elementos necesarios para la toma de decisiones.

Los sistemas de información de los que dispone el Servicio Andaluz de Empleo son, por sí mismos, la herramienta básica que permitirá conocer la realización de los diferentes programas que se están ejecutando en cada una de las áreas de intervención. En el ámbito de Formación para el Empleo, es el sistema GEFOC el que, principalmente, ofrece la realización y los resultados en las distintas fases de ejecución de cada programa o instrumento.

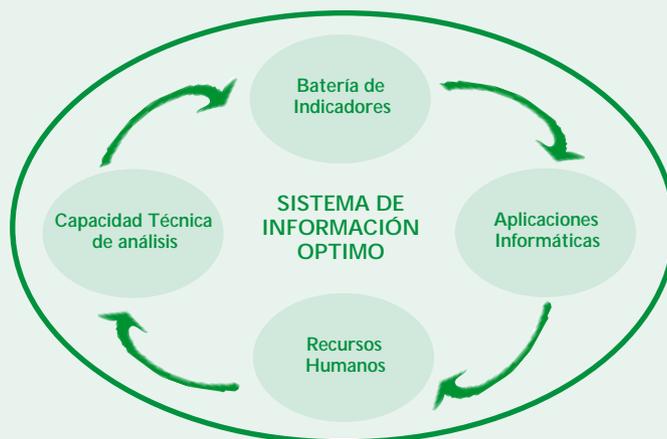
De este modo, se podrá conocer con anticipación si las intervenciones públicas que se están llevando a cabo están consiguiendo los objetivos para los que se han implementado, y, en caso de que existan dificultades y limitaciones para ello, permitan aplicar a los órganos de gobierno y gestión del Servicio Andaluz de Empleo, con mayor agilidad y rigor, correcciones en el diseño y ejecución de los instrumentos al objeto de incrementar su eficacia y/o eficiencia final.

La importancia de los sistemas de información radica en constituir la piedra angular de la evaluación de la intervención pública, puesto que la información que generen será uno de los insumos principales del proceso de toma de decisiones junto con la participación de los implicados en la gestión de la aplicación de las políticas activas de empleo.

Un sistema de seguimiento debe concretarse en varios elementos fundamentalmente:

- Batería de indicadores que recojan exhaustivamente todos los aspectos importantes de la actuación y aporten una visión global de ésta.
- Las aplicaciones informáticas que constituyen las herramientas donde se recoge la información estructurada según el sistema de seguimiento diseñado.

- Los recursos humanos que son, en última instancia, los responsables de integrar en su gestión las tareas de seguimiento.
- Capacidad técnica para el análisis y la interpretación correcta de la información.



A modo de ejemplo, se muestran con dos indicadores confeccionados durante la evaluación de los sistemas de seguimiento realizada en el marco del Proyecto Plurianual para la Evaluación Interna y Externa del Servicio Andaluz de Empleo. En concreto, se trata de indicadores diseñados para programas de la Dirección General de Formación para el Empleo.

<b>I<sub>11</sub>:</b>	
<b>Nº de cursos FPO inserción para los que se solicita financiación</b>	✓ Cuantitativo
	✓ Cualitativo
<b>Desglose Mínimo Recomendado: Por provincia/ especialidad formativa/ tipo de entidad/ estado de la solicitud (solicitadas, concedidas, denegadas)/ municipios*</b>	✓ Físico
	Financiero
<b>Periodicidad Mínima Recomendada: Anual</b>	✓ Registral
	Estadístico Muestral
<b>Aplicativo: GEFOC</b>	✓ V. absoluto
	Ratio porcentual
<b>Responsabilidad:</b>	✓ Realización
• Registro: Entidades Colaboradoras /Servicios Periféricos	Resultado
• Explotación: Servicios Centrales	✓ Interno
	Externo
<b>Ámbito: Población Objetivo</b>	✓ Base
	Complementario
<b>Observaciones:</b>	✓ Simple
(*) Desglose sólo para las concedidas.	Combinado
	✓ Disponible
	No disponible

<b>I<sub>14</sub>:</b>	
<b>% de alumnos que encuentran un nuevo empleo relacionado con el curso recibido*</b>	✓ Cuantitativo
	✓ Cualitativo
<b>Desglose Mínimo Recomendado: Regional</b>	✓ Físico
	Financiero
<b>Periodicidad Mínima Recomendada: Semestral: a los 6, 12, 18 y 24 meses una vez finalizado el curso.</b>	✓ Registral
	Estadístico Muestral
<b>Aplicativo: GEFOC</b>	✓ V. absoluto
	Ratio porcentual
<b>Responsabilidad:</b>	✓ Realización
• Registro: Servicios Centrales	Resultado
• Explotación: Servicios Centrales	✓ Interno
	Externo
<b>Ámbito: Población Objetivo</b>	✓ Base
	Complementario
<b>Observaciones: (*)Sondeo telefónico por parte de los evaluadores a una muestra significativa de alumnos que finalizaron el curso. Para ello es necesario facilitar a los evaluadores datos personales de los alumnos, todo ello sujeto a la ley de protección de datos.</b>	✓ Simple
	Combinado
	✓ Disponible
	No disponible

## La evaluación en el Servicio Andaluz de Empleo

### Importancia de la evaluación en el ámbito de la formación para el empleo

Las acciones formativas para el empleo se han convertido en los últimos años en un importante instrumento de las políticas activas de empleo para incidir en la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo a través de la cualificación o recualificación de desempleados.

La relevancia concedida por el Servicio Andaluz de Empleo a este tipo de acciones se desprende de una serie de datos de ejecución, que, si bien son bastante generales, sirven para contextualizar las acciones ejecutadas en este ámbito. Así, para el año 2006<sup>1</sup>, la Dirección General de Formación para el Empleo dispuso de un presupuesto superior a los 310 millones de euros y, como resultado de su gestión, se programaron más de 3,2 millones de horas de formación impartidas en casi 8.000 cursos, a los que asistieron 120.000 alumnos<sup>2</sup>.



Como ya se comentó en el pasado boletín en el apartado dedicado a las medidas enmarcadas en el ámbito de fomento del empleo, la cantidad de recursos movilizadas para este tipo de acciones justifica la implementación de procesos evaluativos que permitan valorar la utilidad de las medidas y los resultados obtenidos con

los programas ejecutados. En este sentido, no deben confundirse las acciones de seguimiento y control en la ejecución de los cursos realizados con los procesos de evaluación para la valoración de la política en su conjunto.

Así, entre otros aspectos, los procesos evaluativos pueden servir para marcar las pautas para el establecimiento de herramientas que midan la eficacia de los resultados obtenidos. En este tipo de análisis no sólo se tiene en cuenta el número de alumnos formados o el número de cursos programados, sino que se profundiza también en aspectos relacionados con la utilidad de las acciones y el cambio producido en la empleabilidad de los beneficiarios. De esta forma, para determinar la mejora de la empleabilidad de los participantes en los cursos, pueden ser de bastante utilidad los cuestionarios de valoración realizados por éstos. Pero, incluso, es posible el aprovechamiento de las herramientas de gestión informatizada de que dispone el Servicio Andaluz de Empleo para establecer controles eficaces que permitan calcular indicadores de inserción en los que se tenga en cuenta la relación entre las especialidades cursadas por los alumnos y las ocupaciones para las que fueron contratados, así como el tiempo transcurrido desde la finalización del curso y la contratación. Entre los aspectos que podrían incidir en la eficacia de las acciones formativas para la consecución de sus objetivos, pueden estar los siguientes:

- La correspondencia entre la población objetivo a la que se dirigen los cursos de Formación Profesional Ocupacional y los colectivos con más necesidades formativas.
- La correspondencia de la oferta de especialidades formativas con las necesidades formativas de la población objetivo, así como con las especialidades demandadas por el mercado de trabajo.

### Iniciativas sobre evaluación del Servicio Andaluz de Empleo (II)

Desde la Dirección General de Formación para el Empleo, se está trabajando en la actualidad en el diseño de un aplicativo informático denominado Sistema para el seguimiento y evaluación

<sup>1</sup> Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Memoria correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo. Año 2006.

<sup>2</sup> Datos obtenidos de las Estadísticas de programación de la Dirección General de Formación para el Empleo para el año 2006.

de los programas de Formación Profesional Ocupacional mediante cuestionario (SEVAL), destinado a obtener información de utilidad para la toma de decisiones. Este aplicativo viene a sustituir al sistema anterior<sup>3</sup> y lo mejora fundamentalmente al permitir introducir y actualizar la información a través de la Web de la Consejería de Empleo. Además, este nuevo sistema está llamado a ser también un referente en lo que se refiere a la disponibilidad de datos en tiempo real en relación, en el caso de la formación, con el grado de satisfacción de centros, profesorado y alumnado. Esta mayor agilidad repercutirá en la capacidad para centralizar la información de que se dispone sobre las acciones de formación y, por tanto, en un tratamiento más eficaz de los datos.

SEVAL está interconectado con el sistema de gestión de formación ocupacional, GEFOC, con lo que se incide positivamente tanto en la calidad como en la cantidad de la información disponible. Aunque el aplicativo se ejecutará en una primera fase para sistematizar la información de los cursos de Formación Profesional Ocupacional, también será susceptible de ampliar al ámbito de la formación continua, así como al de los cursos de la convocatoria de la Sociedad del conocimiento o del Plan de Formación para los trabajadores autónomos.

La Dirección General de Formación para el Empleo tiene prevista la puesta en funcionamiento del SEVAL durante el segundo semestre del presente año. Tras un periodo de pruebas, iniciará la captación de datos y, de forma paralela, se desarrollará un módulo específico destinado a operativizar el tratamiento de la información.

Por último, se debe reseñar que, además del esfuerzo pionero que está suponiendo el diseño y la futura aplicación del SEVAL, desde la Dirección General de Formación para el Empleo se trabaja de manera conjunta con la Universidad de Sevilla para llevar a cabo la evaluación de acciones de Formación Profesional para el Empleo en la modalidad de teleformación. Así, a través del portal Qualitas (<http://prometeo.us.es/qualitas/>), se accede a un observatorio destinado a medir la calidad de la formación a distancia en la región y su incidencia en la sociedad andaluza. El Observatorio surge como una iniciativa que desarrolla el *Portal Hércules* y pretende ser un espacio de análisis y encuentro para la mejora del e-Learning en Andalucía.

<sup>3</sup> Basado en la recogida de información en formato papel, lo que dificulta los procesos de sistematización y tratamiento de la información.

## Notas de Interés

### Sesiones para el impulso de la cultura evaluadora

El pasado mes de mayo tuvieron lugar las "Sesiones para el impulso de la cultura evaluadora", llevadas a cabo por el Instituto de Desarrollo Regional en el marco del Proyecto Plurianual para el desarrollo de la evaluación interna y externa del Servicio Andaluz de Empleo. Se ha realizado una sesión por cada una de las provincias andaluzas. En total, han asistido un total de 143 técnicos procedentes de las Direcciones Provinciales y las Direcciones Generales del Servicio Andaluz de Empleo.

El objetivo de las sesiones, como su propio nombre indica, fue familiarizar a los asistentes con conceptos básicos, propios de la Evaluación de Políticas Públicas, a través de la resolución de casos prácticos en los que ellos fueron los principales protagonistas, al ejercer como "evaluadores de políticas públicas".

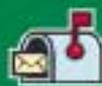
La dinámica seguida para la realización de las sesiones se basó en la utilización de una técnica de investigación cualitativa, (los talleres de participación), mediante la cual se plantea una "puesta en escena" en la que todos los asistentes aportan ideas de interés.

En definitiva, estas sesiones han servido para que parte del personal del Servicio Andaluz de Empleo conozca mejor qué es la evaluación, cómo se aplica y qué utilidades puede llegar a tener. A su vez, han sido de utilidad también para incidir en la idea de que la evaluación no persigue, en ningún caso, fiscalizar el trabajo de los trabajadores del Servicio Andaluz de Empleo, sino facilitarles su labor diaria.

### Disponible un buzón electrónico sobre evaluación

Os recordamos que el Servicio Andaluz de Empleo ha puesto a vuestra disposición un buzón electrónico a través del cual plantear preguntas, hacer alguna sugerencia o dar una opinión sobre el tema en cuestión.

Porque la evaluación es esencial para prestar cada día un mejor servicio, ya está disponible:



[evaluacion.sae@juntadeandalucia.es](mailto:evaluacion.sae@juntadeandalucia.es)

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual)



Unión Europea  
FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO