Plan de Monitoreo y Evaluación

Programa de Reforma para el Fortalecimiento del sistema nacional de formación del capital humano fase ii

(CO-L1128)

# Monitoreo

El monitoreo y seguimiento de los resultados del préstamo programático es un esfuerzo coordinado entre el BID, la Dirección de Desarrollo Social (DDS) del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Gerente del CONPES 3674. Específicamente, la Gerencia del Comité Técnico de la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano (CIGERH) es responsable de hacer seguimiento a las actividades y resultados del programa. Asimismo, por parte del BID, los miembros de equipo a cargo de los componentes del programático tienen la responsabilidad de realizar este seguimiento. Así, el presupuesto para las actividades de monitoreo y evaluación estará cubierto por el presupuesto regular de la DDS, del MT, y por el presupuesto de preparación de las fases de la serie programática en el caso del BID.

La información sobre los productos se obtendrá a partir de los sistemas administrativos del DNP y de las otras instituciones públicas que están involucradas en el programa (MT, MEN, MCIT, SENA, DANE, y COLCIENCIAS).

En cuanto a la información para monitorear el avance de los resultados, se utilizarán principalmente los informes generados por el Comité Técnico de la CIGERH en el marco de la implementación de la EGERH. El primero de estos informes fue elaborado en marzo de 2013 y será utilizado como insumo para ajustar el camino de reformas que ha sido trazado para la consecución de los objetivos de desarrollo. Estos ajustes se verán reflejados en las medidas de política del segundo y del tercer préstamo considerados por la serie programática.

Estos informes de avance están siendo generados una vez al año, dado que las reformas institucionales contempladas en este programa toman tiempo. También, una vez al año, se está dando seguimiento a los indicadores que han sido definidos en la matriz de resultados, así como a otros indicadores a nivel macro económico y social (incluyendo: crecimiento del PIB, déficit fiscal, inflación, desempleo, informalidad, etc.). El levantamiento y seguimiento de los indicadores de la matriz permitirá contar con la información necesaria para evaluar los resultados de la serie programática al final del tercer año.

Por otra parte, para verificar el cumplimiento de los propósitos, se utilizarán las fuentes de información estadística disponibles en el país, así como la Encuesta a Empresas sobre Productividad y Necesidades de Formación de Capital Humano (EPCH) que el BID está apoyando a diseñar y que viene siendo implementada por primera vez en el 2013. También se utilizarán la información de las empresas participantes y de personas certificadas en el universo de empresas del sector TIC de Medellín que participan en el piloto de competencias laborales que se realizará en el marco del desarrollo de la serie programática. Este piloto tiene como objetivo desarrollar y documentar con el sector productivo y el sector público los principales procesos que comprenden un sistema de competencias laborales (normalización, evaluación, y certificación). Se espera que luego de finalizar el piloto las empresas que participan del mismo utilicen las competencias laborales para el manejo de sus recursos humanos, es decir, que certifiquen a sus trabajadores de acuerdo a las normas que han sido elaboradas, y que desarrollen oportunidades de formación de los trabajadores en base a competencias laborales. Así se espera, por ejemplo, que el SENA introduzca mejoras a su sistema de certificación de competencias laborales ya que estará participando en el piloto. En este sentido, también se utilizarán la información de las empresas participantes y de personas certificadas por el SENA en los años posteriores al piloto.

Adicionalmente, a través del proyecto de cooperación técnica del Banco (CO-X1017, [ATN/CF-13397-CO](javascript:fOpenWindow('http://edwbip.iadb.org:80/cognos8/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=XSSSTART*2fcontent*2ffolder*5b*40name*3d*27BI*20Reports*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27OPS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS*20REPORTS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS1*20-*20Versiones*27*5d*2freport*5b*40name*3d*27LMS1*27*5dXSSEND&ui.name=LMS1&run.outputFormat=&run.prompt=false&p_Active=1&p_UDR=UDR&p_OpType=Type&p_OpNumber=ATN/CF-13397-CO&p_Date=2013-05-09',%20'_OPSDetail');)), en el 2013 se financiará al Departamento Nacional de Estadística (DANE) para que diseñe y realice el primer levantamiento de una Encuesta a Empresas sobre Productividad y Necesidades de Formación de Capital Humano (EPCH). Esta encuesta, o en su caso un instrumento mejorado, será replicada luego de manera periódica, lo más probable es que sea replicada cada dos años por el DANE y tendrá un módulo longitudinal. No hay costos adicionales para levantar información primaria pues la información necesaria para dar seguimiento a los indicadores de la matriz de resultados estará disponible, ya sea como resultado de las actividades o como resultado de la información que regularmente se genera en el país.

# Evaluación

Se realizarán tres evaluaciones de resultados: se harán dos evaluaciones del programa que utilizan la metodología “antes-después” y una evaluación del impacto de la certificación de competencias laborales en las empresas que las utilizan en uno de los sectores piloto. La primera evaluación con la metodología “antes-después” será realizada en el 2015 y tanto la segunda de estas evaluaciones como la evaluación de impacto serán realizadas en el 2017.

**1. Evaluaciones de los resultados del programa en su conjunto**: Se aplicará la metodología “antes-después” que consiste en comparar el valor de los indicadores de resultado (Cuadro 1) antes de que comience el programa con el valor de los indicadores luego de que se terminen las actividades del programa, al final de 2015, y también en el 2017. Los indicadores se construirán principalmente con información de las empresas que participan en el piloto, y de las empresas que ya hayan adoptado el nuevo sistema de competencias a través del SENA. La fuente de información de estos indicadores son los datos administrativos del programa y los informes de la CIGERH, y también información administrativa. El valor en la línea de base de estos indicadores es cero.

**Cuadro 1: Indicadores de Resultado del Programa**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicadores de Resultados** | **Fuente** |
| Al 2015 |  |
| Número de nuevas normas en el sector TIC de Medellín que son elaboradas conjuntamente con el Sector productivo, el Comité técnico de la CIGERH, del cual forma parte el SENA. | Datos administrativos del programa y reportes del Comité Técnico de la CIGERH. |
| Número de empresas que participan en el piloto de normalización, evaluación, y certificación de competencias laborales. | Datos administrativos del programa y reportes del Comité Técnico de la CIGERH. |
| Número de directivos de las empresas que son certificadas bajo las nuevas normas elaboradas en el sector TIC de Medellín. | Datos administrativos del programa y reportes del Comité Técnico de la CIGERH. |
| Al 2017 |  |
| Número de trabajadores certificados en competencias laborales bajo las nuevas Reglas Generales de Operación de certificación de competencias. | Reportes del Comité Técnico de la CIGERH. |

Al final de 2015 y 2017 se presentará un informe con los resultados de esta comparación. El principal inconveniente de la evaluación antes-después es que no es posible atribuir causalidad. Por este motivo, se realizará una evaluación de impacto con metodología cuasi-experimental.

**Evaluación de impacto.** Es fundamental que la evaluación de impacto resuelva en forma clara el problema de la atribución y aborde en forma explícita el problema de la heterogeneidad de impactos. Esta evaluación también debe tener en cuenta consideraciones sobre la dinámica del impacto de la serie programática ya que los beneficios del programa pueden no ser inmediatos. La evaluación de impacto será responsabilidad del DNP y del Comité Técnico de la CIGERH y contará con el apoyo técnico del equipo de proyecto.

Se evaluará el impacto de la certificación de competencias laborales sobre el desempeño de las empresas. La muestra que hará parte de la evaluación estará compuesta de las empresas que hayan adoptado el nuevo sistema de certificaciones a través del SENA, así como el conjunto de empresas del sector de las TIC, que ha sido seleccionado para el piloto[[1]](#footnote-1). La evaluación de impacto se realizará aplicando la metodología de diferencia en diferencias. El supuesto fundamental sobre el que se basa esta metodología es que en ausencia del programa las empresas beneficiarias hubiesen tenido la misma tendencia en las variables de resultados que las empresas no beneficiarias. Este supuesto no puede probarse y es probable que no se verifique si las empresas que usan el sistema de competencias laborales son muy distintas de las que no lo usan. Por este motivo, se definirá un grupo de control de empresas del mismo sector piloto que serán no beneficiarias y que antes del programa tienen las mismas características que las empresas beneficiarias –tamaño, ventas (en la línea de base y un año antes), empleo (en la línea de base y un año antes), productividad del trabajo (en la línea de base y un año antes), composición del empleo, salarios promedio (en la línea de base y un año antes), valor de activos, ubicación, antigüedad. Al incluir el valor de las variables de resultado en la línea de base y un año antes, se podrá elegir empresas de control que en promedio tienen la misma tendencia que el grupo de beneficiarias. El grupo de empresas se definirá utilizando emparejamiento estadístico. La combinación de diferencias en diferencias y emparejamiento estadístico permite controlar el efecto de selección originado por el hecho de que las empresas que eligen participar pueden ser distintas que las empresas que no participan y, por lo tanto, identificar el impacto del programa sobre las empresas beneficiarias.

La evaluación de impacto utilizará información de la EPCH. En este caso podrá medirse el impacto del programa sobre la productividad del trabajo en la empresa.

Esta encuesta, o un instrumento mejorado, se recopilará cada dos años (2013, 2015, y 2017) y permitirá construir un panel de empresas con información anual para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. Al final de este documento en enlace electrónico se presenta el cuestionario que se utilizará para la recolección de la información.

La evaluación de impacto se realizará a finales del 2017 con el apoyo de un consultor que podría ser contratado por la CIGERH; el monto presupuestado de esta contratación es US$30.000.

**Evaluaciones complementarias.** En el marco del proyecto de cooperación técnica no reembolsable (CO-X1017, [ATN/CF-13397-CO](javascript:fOpenWindow('http://edwbip.iadb.org:80/cognos8/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=XSSSTART*2fcontent*2ffolder*5b*40name*3d*27BI*20Reports*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27OPS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS*20REPORTS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS1*20-*20Versiones*27*5d*2freport*5b*40name*3d*27LMS1*27*5dXSSEND&ui.name=LMS1&run.outputFormat=&run.prompt=false&p_Active=1&p_UDR=UDR&p_OpType=Type&p_OpNumber=ATN/CF-13397-CO&p_Date=2013-05-09',%20'_OPSDetail');)), se viene financiando una evaluación institucional de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano. En particular, se va a evaluar la estructura actual de la CIGERH, y las capacidades de las instituciones que forman parte de ella, y esto en función a las tareas que estas instituciones deben cumplir en el marco de la Estrategia.

# Presupuesto y cronograma

El Banco está utilizando los recursos de la cooperación técnica CO-X1017, [ATN/CF-13397-CO](javascript:fOpenWindow('http://edwbip.iadb.org:80/cognos8/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=XSSSTART*2fcontent*2ffolder*5b*40name*3d*27BI*20Reports*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27OPS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS*20REPORTS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS1*20-*20Versiones*27*5d*2freport*5b*40name*3d*27LMS1*27*5dXSSEND&ui.name=LMS1&run.outputFormat=&run.prompt=false&p_Active=1&p_UDR=UDR&p_OpType=Type&p_OpNumber=ATN/CF-13397-CO&p_Date=2013-05-09',%20'_OPSDetail');) para realizar la evaluación institucional, y el desarrollo del piloto de competencias laborales. También se aprovechará de las misiones que se realizarán en el marco de la preparación de las fases de la serie programática para realizar misiones que permitan apoyar y avanzar en la definición e implementación de estas actividades. El siguiente cuadro detalla los costos de las principales actividades a realizar y las fuentes de financiamiento:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Actividades** | **Costo (US$)** | **Fuente** |
| Evaluación Institucional | 50.000 | CO-X1017, [ATN/CF-13397-CO](javascript:fOpenWindow('http://edwbip.iadb.org:80/cognos8/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=XSSSTART*2fcontent*2ffolder*5b*40name*3d*27BI*20Reports*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27OPS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS*20REPORTS*27*5d*2ffolder*5b*40name*3d*27LMS1*20-*20Versiones*27*5d*2freport*5b*40name*3d*27LMS1*27*5dXSSEND&ui.name=LMS1&run.outputFormat=&run.prompt=false&p_Active=1&p_UDR=UDR&p_OpType=Type&p_OpNumber=ATN/CF-13397-CO&p_Date=2013-05-09',%20'_OPSDetail');) |
| Consultor Monitoreo y Evaluación | 40.000 | Cooperación técnica a desarrollar en el 2015 |
| Consultor Evaluación de Impacto | 30.000 | Cooperación técnica a desarrollar en el 2017 |

El cronograma trimestral de actividades de evaluación es el siguiente:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2012 | | 2013 | | | | 2014 | | | | 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | |
|  | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| Evaluación de los resultados (Comparación AD con los datos de la línea de base) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| Encuesta a empresas |  |  |  | X | X | X |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  | X | X |  |
| Evaluación institucional |  |  |  | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Evaluación de impacto de las certificaciones laborales sobre las empresas que las utilizan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |

**Cuestionario de Encuesta a Empresas sobre Productividad y Necesidades de Formación de Capital Humano (EPCH)**

Ver enlace electrónico: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=37000690>

1. En el piloto se planea aplicar el sistema inglés de competencias laborales, en pequeña escala, en el conjunto de empresas que forman parte del cluster de TICs de Medellín. Específicamente, se trata de aproximadamente 15 empresas que luego será utilizada como referente para la construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones de Colombia. [↑](#footnote-ref-1)