

# InWEnt Construcción de Capacidades Internacional



**OIT / CINTERFOR  
XXXIX Reunión de la Comisión Técnica**

**Formación Profesional, Sostenibilidad  
Empresarial y Trabajo Decente**

**Brasilia, 27al 29 de octubre de 2009**

**Evaluación del Proyecto de TVET de InWEnt**

**Martin Purpur**

**28 de octubre de 2009**

# Visión General de InWEnt

- 800 Empleados
- 55.000 Participantes
- Volumen del Programa del Ministerio Federal para la Cooperación Económica y el Desarrollo (BMZ)  
2009: € 110 m

# Nuestra Misión

InWEnt tiene como cometido lograr una formación internacional superior, desarrollo organizacional y de los recursos humanos dentro del marco de cooperación de desarrollo alemán.

## Abordaje en distintos niveles

- Individual

Fortalecemos las competencias proactivas individuales de los encargados de tomar decisiones y ejecutivos

- Organización

Aumentamos la eficiencia de empresas, organizaciones sociales civiles y administraciones

- Sistema

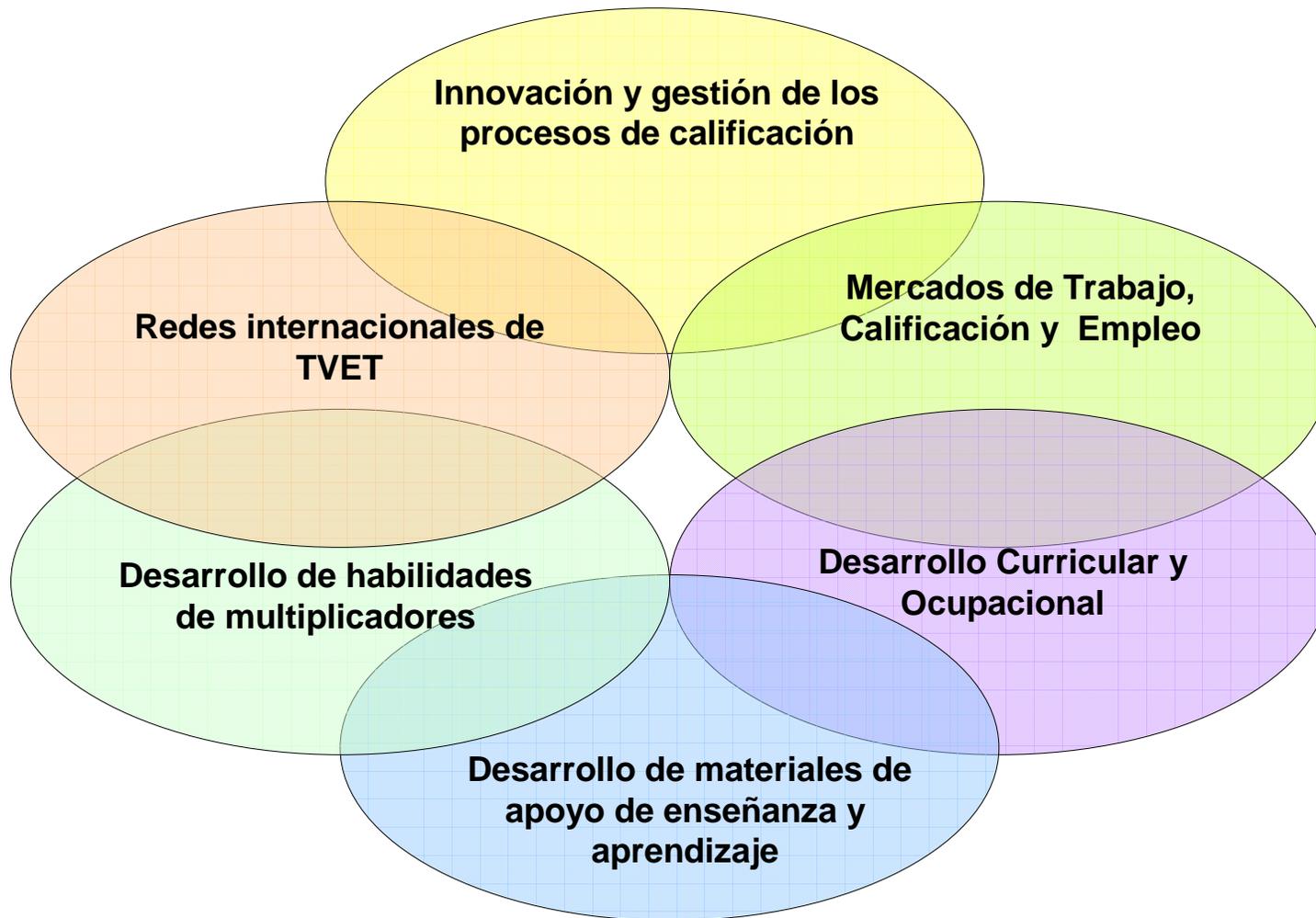
Promovemos competencias proactivas y de toma de decisiones a nivel político.

# Grupos Objetivo

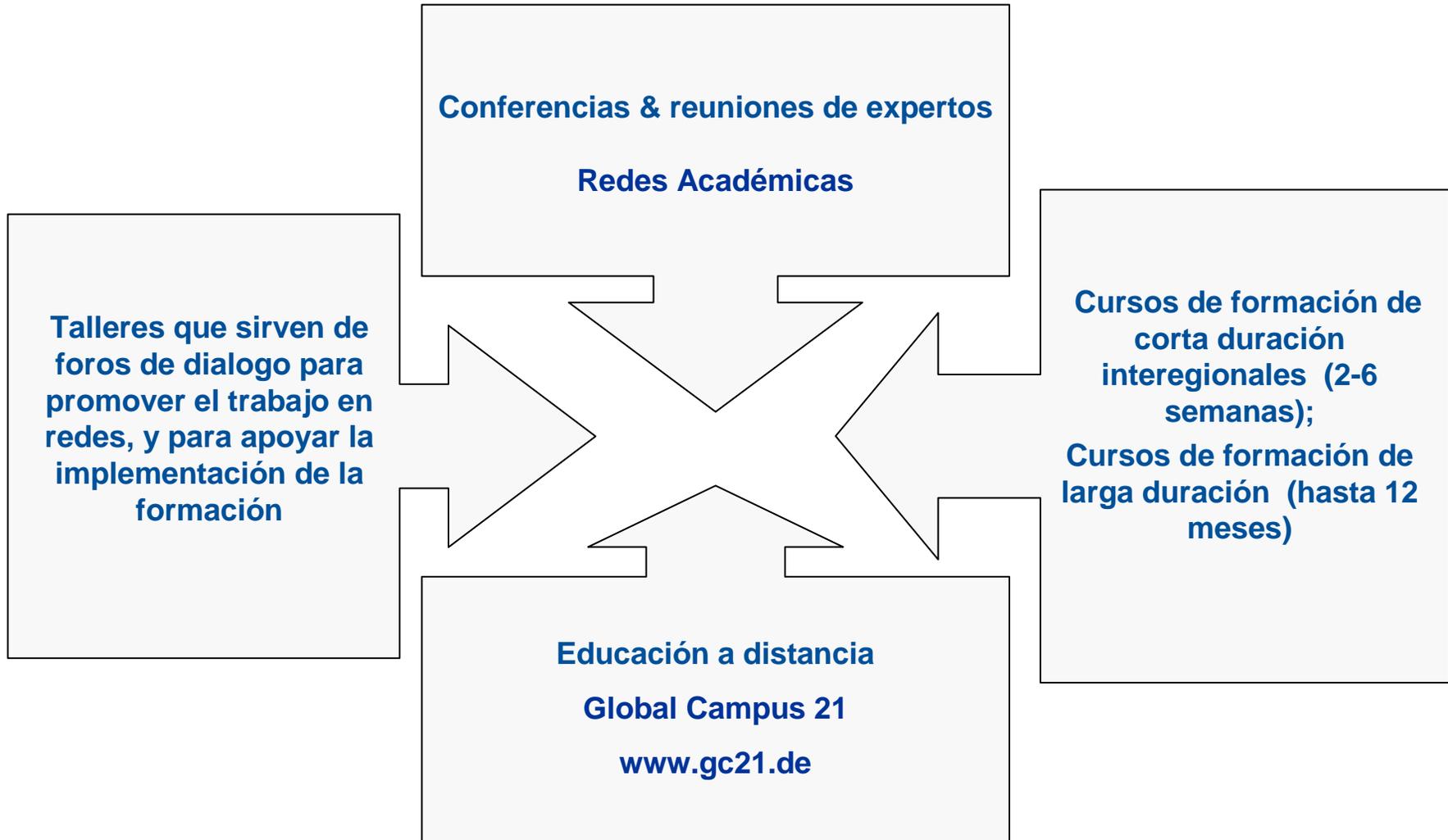


- Encargados de tomar decisiones en organismos públicos y privados (ministerios, autoridades de la educación).
- Encargados de tomar decisiones en empresas privadas (organizaciones de empleadores, cámaras de oficios así como de la industria y el comercio).
- Planificadores de la Educación e investigadores, consultores de ministerios y asociaciones.
- Directores de instituciones de formación profesional y otro personal directivo.
- Representantes de organizaciones de empleadores, cámaras de comercio (PPP)
- Directivos de grandes centros de formación superior
- Desarrolladores de recursos humanos en empresas privadas
- Docentes Técnicos
- Formadores de instructores en formación
- Formadores dentro de las empresas

# Categorías de Productos



# Nuestras Herramientas



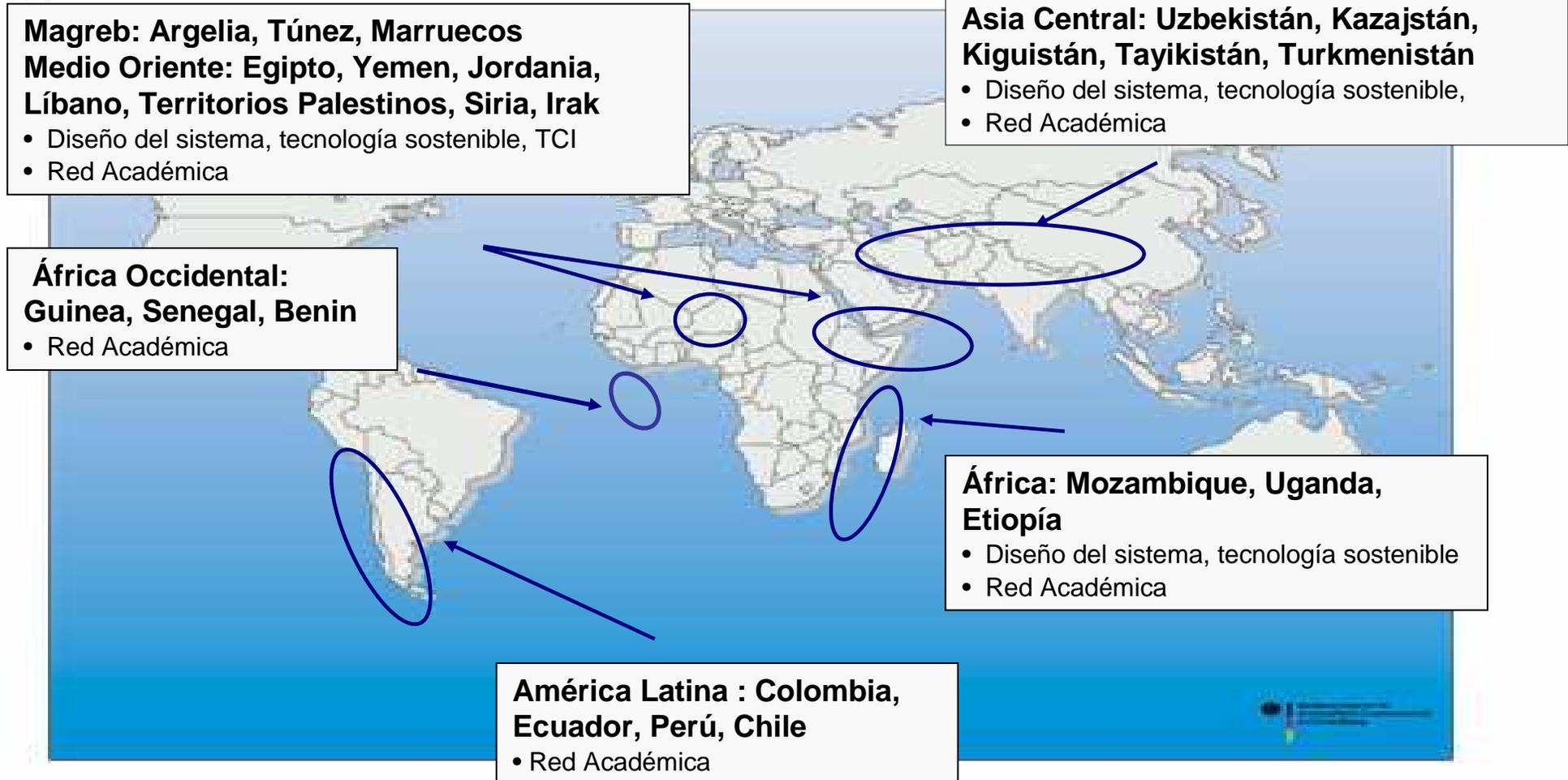
# Ejemplos de Programas

## **TVET como un aporte para estabilizar la sociedad civil y apoyar la reconstrucción (ej. Colombia)**

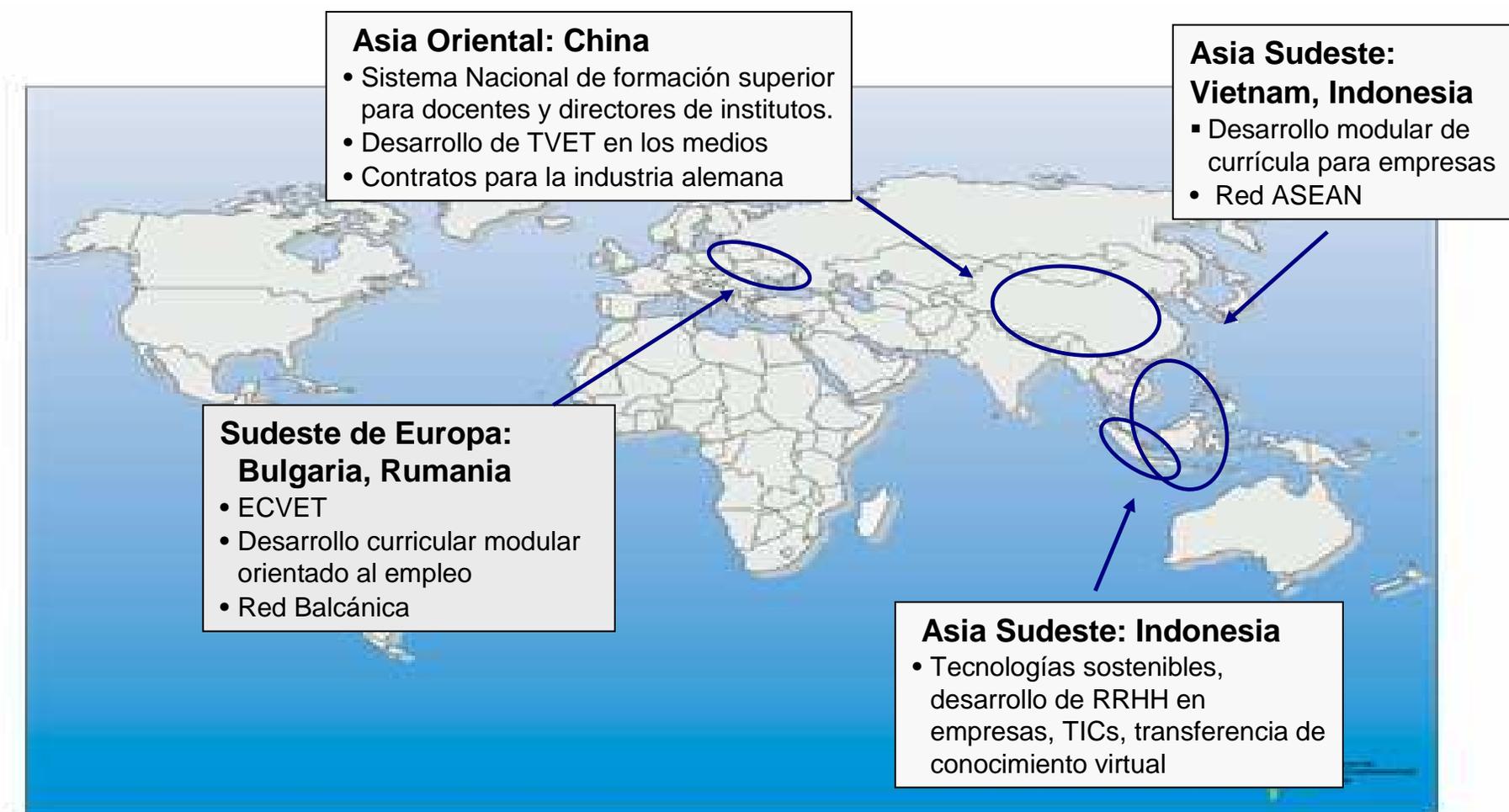
Medidas para desarrollar capacidades en especialistas y directores, desarrollo organizacional en el campo de TVET como un aporte para los procesos de reconstrucción y la estabilización de la sociedad civil.

- **Redes Académicas en América Latina (Bolivia, Honduras, Colombia, Perú)**  
Mejora las habilidades sostenibles de los empleados por un lado y forma o intensifica las redes por el otro.
- **Desarrollar normas regionales en TVET (ej. región MENA )**  
Mejora de la calidad y la orientación al mercado laboral de la TVET introduciendo normas educacionales y promoviendo la cooperación entre las instituciones de formación profesional y el sector privado.
- **Apoyar los procesos de reforma económica a través de la TVET (ej. Asia Central)**  
Fortalecimiento de esfuerzos reformatorios y apoyo al desarrollo económico tanto a través de medidas para construir capacidades en especialistas y directores, como de desarrollo organizacional.
- **Habilidades para la preservación del medio ambiente en TVET (ej. Magreb)**  
Desarrollo de habilidades para establecer perfiles ocupacionales sostenibles en el campo de la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales así como las energías renovables
- **Apoyo para la convergencia con las normas de formación profesional de la UE (ej. los Balcanes)**  
Fortalece los procesos de reforma y construcción de capacidades en especialistas y gerentes apuntando a desarrollar e implementar un marco y normas de calificación europeas.

# Focos Regionales-1



# Focos Regionales-2



# Textos de estudio (Lehrbriefe)

Series sobre prácticas comunes en la formación profesional

Publicación de 20 textos de estudio en varias lenguas desde el 2003

Ej.,

- Formación basada en Competencias
- Diseño y Desarrollo del Programa Curricular
- Educación a Distancia en la Formación y Educación Profesional
- La Formación y Calificación de Grupos Objetivo en el Sector Informal
- Desarrollo de Recursos Humanos Corporativos
- Análisis e Identificación de las Necesidades de Calificación
- El Sistema de Información del Mercado Laboral como un Instrumento de Políticas Públicas de Trabajo Activas



**InWEnt's**  
**Programa –**  
**Planificación integrada,**  
**monitoreo**  
**y**  
**Sistema de evaluación**

# PrIME

## PrIME está diseñada

- Para registrar y documentar los objetivos y resultados logrados por los programas de InWEnt
- Para crear transparencia y subrayar la legitimidad frente a los entes comisionados y el público
- Para cumplir con la demanda de aseguramiento de calidad y normalización para el personal y los gerentes
- Para cumplir con la demanda de contabilidad requerida por los entes comisionados
- Para mejorar los procesos continuos

# PriME –abordaje orientado a resultados

¿Que significa "resultados" para nosotros?

- Durante la planificación del programa:

¿Que queremos que logren nuestros programas?

Definir **metas** y desarrollar **indicadores** para los objetivos del programa

- Durante el monitoreo y la evaluación:

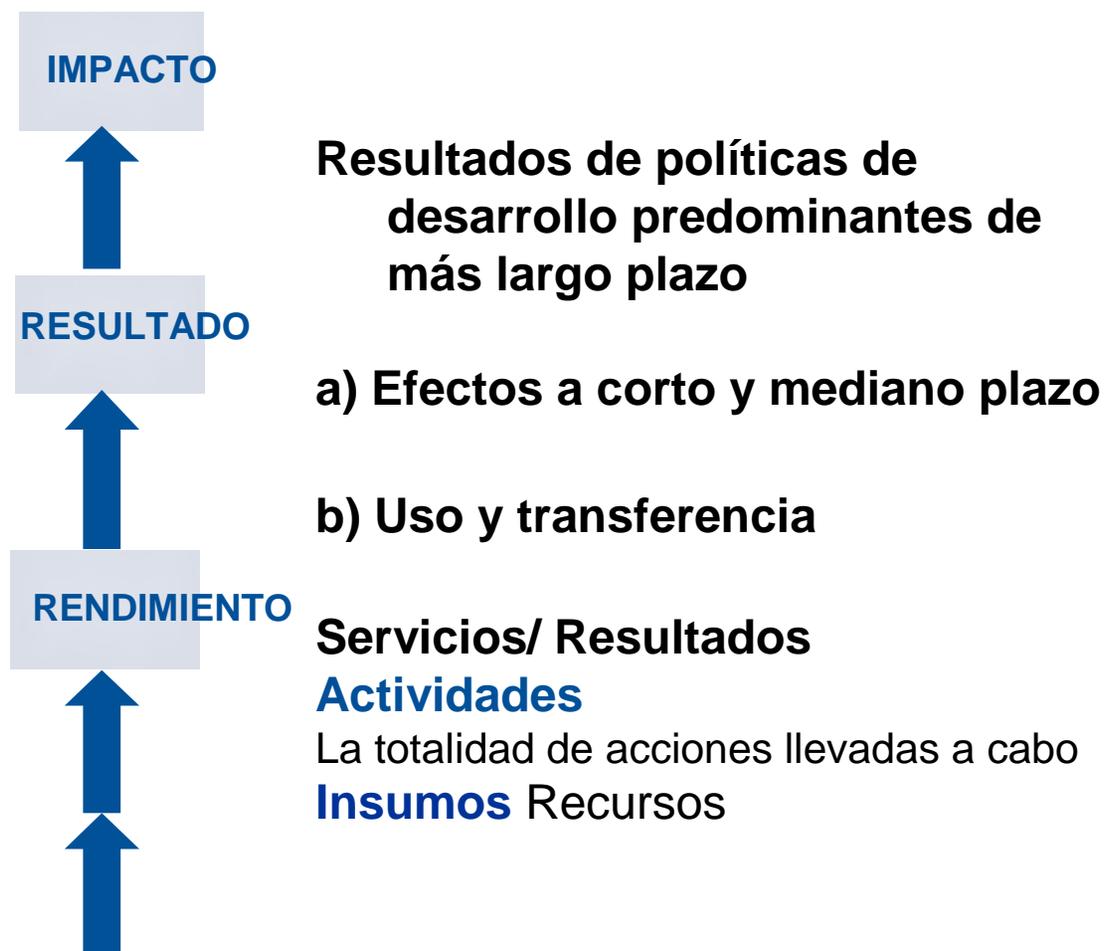
¿Que han logrado nuestros programas?

Los indicadores proporcionan la base para el monitoreo y la evaluación

# PrIME – escala con pasos intermedios

Niveles orientados a resultados

niveles orientados a objetivos



**IMPACTO**

**Resultados de políticas de desarrollo predominantes de más largo plazo**

Los programas InWEnt  
Contribuyen al impacto

**RESULTADO**

**a) Efectos a corto y mediano plazo**

Nivel de los **objetivos del programa InWEnt**

**b) Uso y transferencia**

**RENDIMIENTO**

**Servicios/ Resultados**

Niveles de los **objetivos de las actividades del InWEnt**

**Actividades**

La totalidad de acciones llevadas a cabo

**Insumos** Recursos

# PrIME – Estructura del programa

## Resultado

a)  
efectos directos a  
mediano plazo

## Resultado

b)  
uso y transferencia

## Rendimiento

resultados/ servicios



# PrIME – Espiral



# PriME – espiral en forma de tabla

Fases	Pasos
1. Planificación	Paso 1 Definición del marco y bases del programa
	Paso 2 Formulación de objetivos y efectos
	Paso 3 Establecimiento de M+E en el proceso de planificación
2. Implementación	Paso 4 Actividades de evaluación (evaluación de rendimiento/ resultados)
	Paso 5 Monitoreo de Resultados (Resultados directos, a corto y mediano plazo)
3. Conclusión	Paso 6 Evaluación Final
4. Lecciones aprendidas	Paso 7 Lecciones aprendidas ( retroalimentación sobre la política del programa)

# PrIME – planificación Paso 1

## Marco y bases del programa

- **Instrumentos para diseñar programas**  
Especificaciones  
Selección de socios  
Diseminadores y grupos objetivo
- **¿Cuándo se usan estos instrumentos?**  
En el diseño conceptual de programas
- **¿Como se aplican estos instrumentos?**  
Cada instrumento consiste de preguntas clave. Estas proporcionan la base para la aplicación del programa o la propuesta

# PriME – planificación Paso 1

## Ejemplos de preguntas clave

### Primer Instrumento - Especificaciones

- ¿Cual es la situación de fondo del país?
- ¿Como está el programa integrado en las metas y objetivos del país socio?

### Segundo Instrumento – selección del socio

- ¿Cual acompañante del proyecto puede contribuir significativamente al logro de los objetivos?
- ¿Como se co-relaciona el proyecto InWEnt con estrategias ya en existencia en el país socio
- ¿Que relación tiene el socio con los participantes/diseminadores?

### Tercer Instrumento – diseminadores y grupos objetivo

- ¿Cuales diseminadores podrían contribuir a lograr los objetivos?
- ¿Cuales son las habilidades y competencias a desarrollar en cuales diseminadores?

# PriME – planificación Paso 2

## Formulación de objetivos y resultados

### Objetivo del Programa

- Fortalecer las capacidades de las instituciones o redes
- Iniciar procesos de cambio en organizaciones...

### Objetivos de las actividades

- Los participantes aplican las habilidades adquiridas a su campo de trabajo
- Los participantes llevan a cabo tareas de consultoría
- Los participantes operan como diseminadores...

### Resultados de las medidas/actividades

- El participante ha adquirido y puede aplicar nuevos conocimientos y habilidades

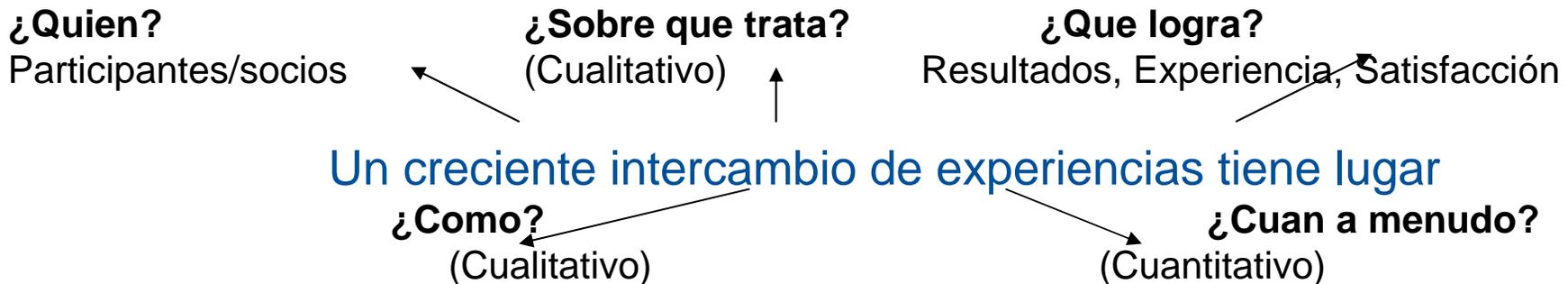
# PriME – planificación Paso 3

## Estableciendo M+E en el proceso de planificación

### Establecimiento de indicadores

- **Cuantitativo** → Con valores objetivo → Por lo menos el 80% de los participantes implementan o usan ....  
→ Sin valores objetivo → Número de planes de utilización de agua implementados
- **Cualitativo** → Calidad de los planes de utilización de agua

### Formulando preguntas clave



# PriME – implementación Paso 4

## Actividades Evaluatorias

Evaluando los resultados/rendimiento

### Encuesta de participantes - Cuestionario estándar

Criterio de Evaluación:

- Logro de la meta u objetivo
- Pertinencia y potencial de transferencia
- Métodos de trabajo y aprendizaje
- Formador, Participantes, Organización

### Evaluación experta del socio

- Evaluación de la formación desde el punto de vista del socio

### Evaluación y distribución interna de los hallazgos

- Resultado de la encuesta del participante – para la gerencia del directorio
- Evaluación experta del socio - para la gerencia del directorio

# PriME – implementación Paso 5

## Monitoreo de Resultados

Efectos directos, a corto y mediano plazo

El propósito del monitoreo de resultados es el de monitorear el estado actual del programa para evaluar los objetivos a nivel de resultados

Pregunta crucial : ¿Siguen estando las metas de las actividades y el objetivo del programa aún dentro del “rango objetivo”?

### Pasos a seguir en el monitoreo de resultados

- Recolección de datos y observación regular
- Análisis y evaluación del estado actual del programa
- Discusión de los hallazgos/lecciones aprendidas con los actores involucrados
- Integración de los hallazgos de la evaluación dentro del direccionamiento del programa
- Documentación de los hallazgos en un informe M+E
- Remitir los resultados al Encargado de la División con propósitos de direccionamiento

# PriME – conclusión Paso 6

## Evaluación Final

¿Hasta que punto se han alcanzado los objetivos establecidos? ¿Que efectos ha generado el programa?

**Pasos** en la evaluación final:

- Recolección de datos/información
- Análisis y evaluación del éxito del programa
- Discusión de las lecciones aprendidas con los actores involucrados
- Documentación de los hallazgos en el informe final dirigido al ente comisionado
- Distribución interna de los resultados e inclusión del informe experto en la base de datos de evaluación

# PrIME – lecciones aprendidas Paso 7

Las lecciones aprendidas se desprenden del éxito del programa

El propósito de este paso es:

- Analizar los factores de éxito
- Identificar los sectores y países en donde los abordajes de construir capacidades de InWEnt demuestran su valor

Pasos en las lecciones aprendidas:

- Identificar factores de éxito y buenas prácticas
- Elaborar criterios para el desarrollo de programas
- Implementación de monitoreo

# **InWEnt – International Capacity Building**

**Martin Purpur**  
**[martin.purpur@inwent.org](mailto:martin.purpur@inwent.org)**

**Friedrich-Ebert-Allee 40**  
**53113 Bonn**  
**Alemania**  
**Tel +49 228 4460 - 0**  
**Fax +49 228 4460 - 1766**

**[www.inwent.org](http://www.inwent.org)**