

# La lucha contra la exclusión laboral: ¿Sirve de algo la formación?

**Pascaline Descy**

Experta en formación profesional, gestora de proyectos del Cedefop

**Manfred Tessaring**

Experto en formación profesional, Jefe de Sector en funciones en el Cedefop

## RESUMEN

En este artículo se pasa revista a las políticas activas del mercado laboral (ALMP, por sus siglas en inglés), entre las cuales destaca la formación. Desde hace unos 20 años, éstas han sido las políticas más importantes para luchar contra el desempleo y la exclusión del mercado laboral. Sin embargo, ¿es la formación una política eficaz y eficiente para reducir el desempleo en comparación con otros tipos de políticas activas del mercado laboral? Primero presentamos algunas conclusiones que se basan en una reseña de los resultados de las evaluaciones. A continuación hacemos recomendaciones tanto para el diseño de la formación como para su evaluación. Subrayamos la necesidad de llevar a cabo evaluaciones de las políticas activas del mercado laboral para entender «por qué» funciona (o no) la formación. Por último, nos pronunciamos a favor de un nuevo planteamiento para la evaluación de las políticas activas del mercado laboral y los programas de formación: una evaluación sistémica de la eficacia de un programa a través de su relación, interacción y complementariedad con otros programas, instituciones y principales partes interesadas del sector de la orientación y formación profesionales, el empleo y la producción.

## Palabras-clave

Labour market, policy, training, effectiveness, evaluation, outcomes

Mercado de trabajo, políticas, formación, eficacia, evaluación, resultados

## Introducción

En el presente artículo se resumen las reseñas realizadas por Hujer et al. (2004) y Walsh y Parsons (2004) en el marco del tercer informe del Cedefop sobre los estudios en materia de orientación y formación profesionales (Descy y Tessaring, 2005). Los estudios reseñados en este informe abordan las evaluaciones sistemáticas y científicas de las políticas activas en materia de mercado laboral, haciendo especial hincapié en la formación. Los estudios cubren un amplio espectro geográfico de las evaluaciones de las políticas activas del mercado laboral en países europeos hasta 2003 <sup>(1)</sup>, incluyendo informes de ámbito comunitario para evaluaciones intermedias y finales del Fondo Social Europeo, así como informes nacionales que examinan la estrategia europea de empleo. Descy y Tessaring (2005) sacaron conclusiones y elaboraron recomendaciones, basadas en éstas y otras publicaciones, para mejorar la eficacia de las políticas activas en materia de mercado laboral que se centran concretamente en la formación.

## Políticas activas del mercado laboral

La persistencia del desempleo durante las últimas décadas ha recalado la necesidad de incrementar la eficacia de las políticas en materia de empleo y mercado laboral. Actualmente existe un amplio consenso para aplicar medidas activas como complemento de las pasivas.

El término «medidas pasivas» sirve para designar los derechos legales de las personas desempleadas a recibir prestaciones por desempleo y otras prestaciones afines, como la jubilación anticipada. Las medidas activas se refieren a políticas más voluntarias destinadas a promover la reintegración en el mercado de trabajo e implican la aplicación de diversos programas dirigidos a grupos concretos con el fin de hacer frente a los problemas que éstos sufren.

Desde la década de los ochenta, la tendencia de las políticas europeas en materia de mercado laboral ha consistido en complementar la distribución de las prestaciones de desempleo y de otro tipo mediante medidas activas para reintegrar a los desempleados en el mercado laboral con mayor celeridad. Entre 1985 y 2000, el gasto dedicado a medidas activas aumentó gradualmente en varios países europeos y en algunos de ellos alcanzó e incluso superó al gasto en medidas pasivas. Por ejemplo, en 2000 Suecia y Grecia dedicaron la misma cantidad a las políticas activas que a las pasivas en materia de mercado laboral, al tiempo que Italia gastó más en medidas activas. Los demás Estados miembros de la UE siguen gastando más en medidas pasivas, aunque avanzan hacia un equilibrio en el

---

<sup>(1)</sup> Informes originales entregados al Cedefop; publicados en Descy y Tessaring, 2004a, 2004b.

gasto en relación con la situación existente en 1985 (Hujer, 2004; figura 1). En su reseña temática sobre la educación de adultos (2003, p. 73), la OCDE señala igualmente que en todos los países incluidos en dicha reseña se observa un incremento de la importancia que se concede a la formación y otras medidas activas, en lugar de confiar en la recepción pasiva de prestaciones por desempleo.

El énfasis de que es objeto la formación y el reciclaje profesional en el marco de las políticas activas del mercado laboral puede observarse en el reparto del gasto. En promedio, la formación fue la medida activa a la que se dedicó más dinero, expresada en porcentaje del PIB, en 2003 en la UE-15 (figura 2). Si tomamos en consideración el porcentaje de gasto por tipo de acción en cada uno de los 15 antiguos Estados miembros de la UE (cuadro 1), la formación constituye la parte más importante del gasto en políticas activas del mercado laboral en Alemania, Irlanda, Austria, Portugal, Finlandia y el Reino Unido. Ocupa el segundo lugar en Dinamarca, Grecia, España, Francia, Italia y Suecia.

En comparación con los 15 antiguos Estados miembros de la UE, los países de Europa Central y Oriental solían gastar (antes de la ampliación) menos en formación y reciclaje profesional (Walsh y Parsons, 2004, p. 229) y favorecían otras políticas, como la creación de empleo mediante obras públicas y subsidios <sup>(2)</sup>.

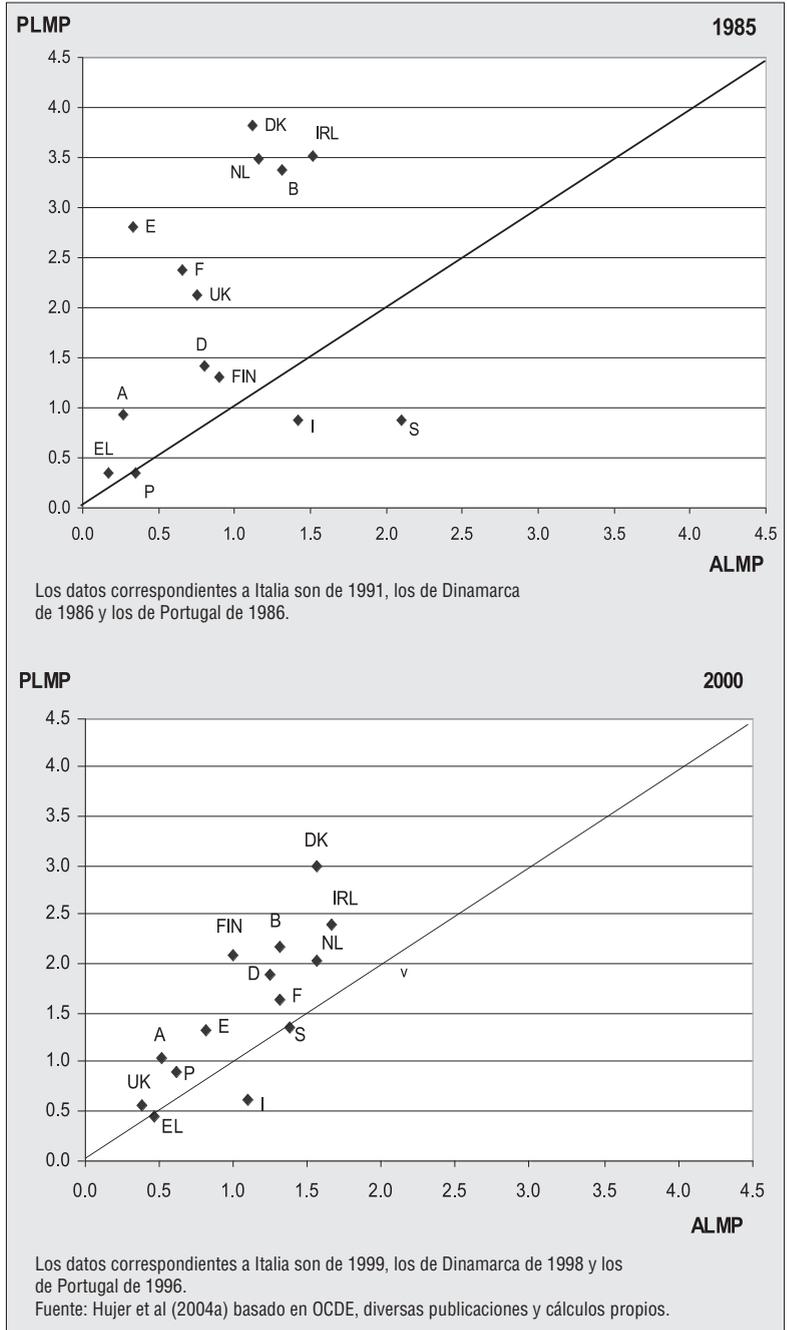
## Evaluación de las políticas activas del mercado laboral

En vista de la creciente importancia de las políticas activas del mercado laboral en general y de la formación en particular, cabría esperar que todos los gobiernos prestaran atención a su evaluación. Sorprendentemente, esto no es necesariamente así en los países europeos. Hasta hace poco, tan solo unos cuantos países europeos llevaban a cabo evaluaciones rigurosas (Descy y Tessaring, 2005, p. 36-42). La ausencia de una cultura de la evaluación va ligada a la carencia de datos que permitan dicha evaluación. En cambio, la evaluación de los programas dirigidos al mercado de trabajo tiene una gran tradición en Canadá y los Estados Unidos (razón por la cual gran parte de la documentación especializada procede de estos países). «La profunda desconfianza que despiertan en la sociedades norteamericanas todas las acciones gubernamentales, junto con el gran énfasis que recibe el principio de responsabilidad personal, hace que re-

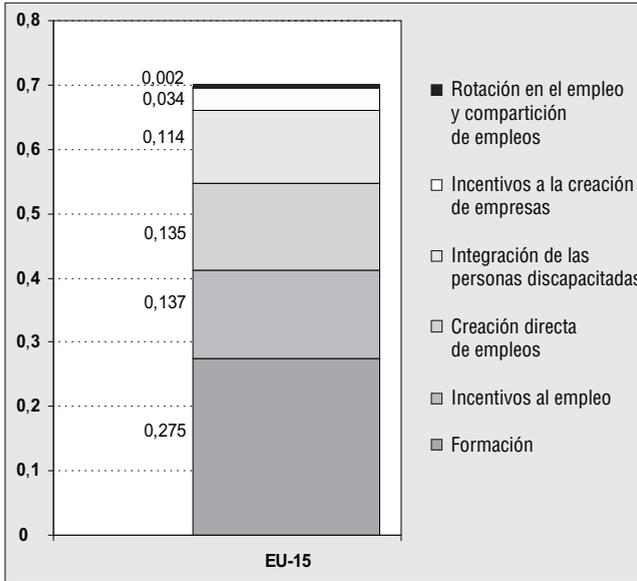
---

(2) Sin embargo, ello puede deberse a que estas políticas activas fueron introducidas hace poco y no se contaba con toda la gama de políticas activas del mercado laboral. Por ejemplo, algunos de estos países gastaron una parte importante de su presupuesto para desarrollar sus oficinas de empleo en los años noventa. Una vez alcanzado el nivel de servicio necesario, comenzaron a concentrarse en otro tipo de políticas de empleo.

**Figura 1.** Gasto en políticas activas y pasivas en materia de mercado laboral, UE-15, 1985, 2000 (expresado en porcentaje del PIB)



**Figura 2.** Gasto público en políticas activas en materia de mercado laboral, UE-15, 2003 (expresado en porcentaje del PIB)



Fuente: Eurostat, LMP data collection, EC 2005

**Cuadro 1.** Reparto del gasto en medidas activas del mercado laboral por tipo de acción, UE-15 (expresado en porcentaje), 2003

	Formación	Rotación de empleos y puestos de trabajo compartidos	Incentivos al empleo	Integración de personas con discapacidades	Creación directa de empleos	Incentivos a la creación de empresas
EU15	39,4	0,3	19,7	16,3	19,4	4,9
BE	17,9	-	21,5	11,5	48,6	0,5
DK	33,8	-	31,8	34,3	0,1	-
DE	46,8	0,1	12,3	16,1	15,1	9,5
IE	36,5	0,0	22,2	6,2	35,1	0,0
EL	27,9	-	16,6	19,6	-	35,8
ES	20,0	1,3	43,0	11,9	16,2	7,7
FR	36,9	-	10,3	10,6	41,8	0,4
IT	36,8	0,0	50,3	1,0	4,2	7,6
NL	21,0	0,0	3,2	50,0	25,9	-
AT	64,6	0,0	13,1	12,1	9,2	1,0
PT	53,0	0,0	28,9	10,2	7,3	0,6
FI	47,4	8,2	17,3	13,4	12,0	1,5
SE	37,5	0,7	14,2	44,1	-	3,5
UK	81,2	-	1,9	12,6	4,0	0,3

Nota: Luxemburgo: no existen datos para la categoría de «formación».

Fuente: Descy y Tessaring (2005), basada en Eurostat, 2002.

sulte prácticamente imposible llevar a cabo programas del mercado laboral sin que expertos independientes realicen una evaluación» (IZA, 2000, p. 2). Por lo tanto, la mayoría de las evaluaciones de las políticas activas del mercado laboral proceden de los Estados Unidos y Canadá, aunque desde hace poco se observan en un mayor número de países del norte de Europa (Bélgica, Alemania, Irlanda, el Reino Unido y los países escandinavos). Las evaluaciones no están muy extendidas en los países de Europa Central y Meridional, pues se realizan ya sea como un requisito para recibir fondos sociales europeos o bien en el marco de la estrategia europea de empleo.

### **La eficacia de las políticas activas del mercado laboral: ¿qué medidas funcionan?**

En esta sección se exponen los resultados de las evaluaciones sobre la participación en los programas en términos de los resultados obtenidos a nivel individual en el mercado laboral (en particular en lo referente al empleo y los ingresos) y no se investiga el efecto neto de dichos programas sobre el empleo total.

En el cuadro 2 se resumen los resultados obtenidos por varios investigadores al evaluar las políticas activas del mercado laboral. Resulta difícil comparar las repercusiones relativas de cada tipo de medida, pero cabe señalar que:

- (a) las medidas especiales dirigidas a los jóvenes no parecen tener éxito a menos que este tipo de intervenciones se lleven a cabo en una fase temprana y con un ámbito amplio;
- (b) al parecer, la asistencia para encontrar empleo ayuda a la mayoría de los desempleados, si bien es necesario que se den determinadas condiciones;
- (c) las subvenciones al empleo también parecen eficaces, al contrario de lo que sucede con la creación directa de empleos.

En su reseña de los estudios de evaluación realizados en los Estados Unidos, Grubb y Ryan (1999, p. 80-92) llegan a la conclusión de que la formación para los hombres y mujeres adultos con discapacidades tan sólo arroja beneficios modestos en materia de ingresos, en tanto que la formación para jóvenes con discapacidades no muestra efectos positivos y tiene incluso algunos negativos. En Europa, la formación suele incrementar la empleabilidad de las personas con discapacidades, pero no sus ingresos. Y una vez más, su eficacia para los trabajadores jóvenes resulta incierta. Además, incluso si la formación no tiene un efecto sobre las probabilidades de empleo de quienes la reciben, el efecto total sobre el empleo parece muy reducido. «[...] la formación pública a menudo no alcanza sus objetivos, sobre todo cuando está constituida por cursos de formación y reciclaje profesional breves y de bajo coste, y cuando el criterio de éxito es un beneficio duradero en poder adquisitivo, y no simplemente un aumento a corto plazo de la tasa de empleo entre los participantes que se

mantienen en los mercados de trabajo de baja cualificación. Al mismo tiempo, la formación pública puede funcionar si aspira a objetivos más elevados y está destinada a satisfacer las necesidades de profesiones que escasean en el mercado de trabajo y se toma en serio la calidad de la formación» (Ibíd., p. 92)

En su reseña de los estudios microeconómicos realizados en algunos países europeos, Hujer et al. (2004) llegan a la conclusión de que, en muchos casos, los programas de formación tienen efectos positivos, y encontraron un menor número de ejemplos de efectos positivos provocados por otros tipos de políticas activas del mercado laboral, en particular los programas de creación de empleo. De forma similar, Fay (1996, citado en Walsh y Parsons, 2004, p. 232) argumenta que las expectativas que los individuos ponen en los resultados de las medidas de formación deben ser modestas. Sin embargo, los programas selectivos a pequeña escala que reflejan las necesidades de las empresas y los solicitantes de empleo ofrecen las mejores perspectivas.

Martin y Grubb (2001, p. 15) concluyen que, si bien la formación suele ser la medida activa más costosa, su eficacia no resulta evidente (al menos en términos de resultados tradicionales, como el empleo y los ingresos). Algunos programas han arrojado tasas de rendimiento bajas o incluso negativas para los participantes cuando se comparan los efectos estimados del programa con su coste.

Algunos estudios realizados en países del norte de Europa (que se resumen en Descy y Tessaring, 2005, p. 176-177) muestran que resulta difícil sacar conclusiones claras de la eficacia de la formación a partir de los resultados de las evaluaciones (cuadro 2). La eficacia suele variar entre un estudio y otro, en función de condiciones externas al mercado de trabajo, y entre un grupo destinatario y otro.

No obstante, podemos hacer las siguientes recomendaciones para el diseño y aplicación de los programas de formación a fin de aumentar la eficacia de la formación en el marco de las políticas activas del mercado laboral <sup>(3)</sup>:

- (a) los programas de formación deben ir dirigidos a grupos y objetivos concretos (por ejemplo, los desempleados de larga duración, los jóvenes sin empleo, las mujeres que desean volver a trabajar, los adultos analfabetos, etc.);
- (b) deben conceder tiempo para la búsqueda activa de empleo (que también debe promocionarse activamente);
- (c) deben mantener una escala relativamente reducida y no utilizarse como solución a larga escala del desempleo;
- (d) deben conducir a cualificaciones o certificados que no sólo sean reconocidos, sino también valorados en el mercado de trabajo (la partici-

---

(3) Sobre la base de los siguientes estudios publicados: Fay (1996, citado en Walsh y Parsons, 2004), Martin y Grubb (2001, p. 14), Walsh y Parsons (2004), Hujer et al. (2004), Grubb y Ryan (1999).

**Cuadro 2.** Lecciones acerca de la eficacia de las políticas activas del mercado laboral obtenidas a partir de la literatura sobre evaluaciones, estudios compuestos

Parece ayudar	No parece ayudar	Observaciones generales	Fuente
<b>Formación / Reciclaje profesional</b>			
Adultos con discapacidades, especialmente mujeres	Jóvenes con discapacidades (?)	Tipo de formación: formación compensatoria para trabajadores con discapacidades. • Principales programas en los Estados Unidos: mayores beneficios en el ingreso posterior de las mujeres adultas. Los jóvenes no registran beneficios ni pérdidas; • en Europa: incremento de la empleabilidad, pero no suele modificar los ingresos; • la situación no parece tan negativa en lo referente a los efectos sobre los jóvenes como lo es en los Estados Unidos.	Grubb y Ryan (1999)
Desempleados de larga duración, en particular mujeres		Reducido efecto positivo sobre el empleo y los ingresos, dependiendo en gran parte del ciclo económico.	Dar y Tzannatos (1999) (1)
Personas objeto de despidos masivos		Tiene un elevado efecto de peso muerto; obtiene los mejores resultados si es a pequeña escala y va dirigido a los grupos más vulnerables.	Dar y Tzannatos (1999) (1)
	Jóvenes	No obtuvo mejores resultados que los grupos de control en lo que se refiere a la mejora de la probabilidad de empleo y los ingresos; las tasas de rendimiento social suelen ser negativas.	Dar y Tzannatos (1999) (1)
Hombres y mujeres (jóvenes y de edad mediana)		Los efectos son superiores para las mujeres que para los hombres. Los efectos son inferiores para los participantes de mayor edad que para los jóvenes. Las personas con educación primaria y secundaria sacan mayor provecho que aquellas con educación superior.	Fretwell et al. (1999) (2)
Desempleados de corta duración			Fretwell et al. (1999) (2)
Desempleados		En países de Europa Central y Oriental. Aunque con algunas limitaciones impuestas por el estado general del mercado de trabajo. En estos países, la formación resulta una medida de coste relativamente bajo.	Walsh y Parsons (2004)
como: formación formal en aulas			
Mujeres que se reintegran al mercado de trabajo	Hombres en plenitud y trabajadores mayores con un nivel bajo de educación inicial	Es importante que los cursos revistan una gran pertinencia para el mercado laboral o una gran calidad para las empresas; los programas deben ser a pequeña escala.	Martin y Grubb (2001) (3)
formación en prácticas			
Mujeres que se reintegran al mercado de trabajo, madres solteras	Hombres en plenitud (?)	(?) Debido a que algunos programas arrojaron resultados positivos y otros no; Deben satisfacer directamente las necesidades del mercado laboral. Por ello tienen que establecer lazos sólidos con las empresas locales; sin embargo, aumentan el riesgo de desplazamiento.	Martin y Grubb (2001)

Parece ayudar	No parece ayudar	Observaciones generales	Fuente
<b>Medidas especiales para jóvenes (formación, subvenciones al empleo, medidas de creación directa de empleo)</b>			
	Jóvenes desfavorecidos	Para ser eficaces, los programas deben lograr una combinación acertada e integrada de educación, cualificaciones profesionales, aprendizaje basado en el trabajo y servicios de apoyo para los jóvenes y sus familias; las intervenciones tempranas y sostenidas suelen ser las más eficaces; es necesario hacer frente a las actitudes negativas hacia el trabajo entre los jóvenes. La ayuda de mentores adultos puede resultar útil.	Martin y Grubb (2001)
Jóvenes que buscan trabajo	Jóvenes que desean obtener mayores ingresos	Programas de inserción; estudios realizados en Francia y el Reino Unido; los beneficios para los jóvenes resultan en el desplazamiento de otros trabajadores.	Grubb y Ryan (1999)
<b>Asistencia a la búsqueda de empleo (centros de empleo, asesoramiento personal, etc.)</b>			
La mayoría de los desempleados, pero en particular mujeres y jefes/as de familias monoparentales		Deben ir acompañadas de un mayor seguimiento del comportamiento de búsqueda de empleo de los desempleados y aplicación de pruebas de trabajo.	Martin y Grubb (2001)
como: bonificaciones por reinserción laboral			
La mayoría de los desempleados adultos		Requiere un seguimiento y control minuciosos tanto de los beneficiarios como de sus antiguos empleadores.	Martin y Grubb (2001)
subvenciones al empleo			
Desempleados de larga duración, mujeres que se reintegran al mercado de trabajo		Requieren una selección cuidadosa y un control adecuado para maximizar el incremento neto del empleo y las ventajas sociales. Algunos mecanismos de sustitución podrían reducir el incremento neto del empleo.	Martin y Grubb (2001)
ayudas a los desempleados para la creación de empresas			
Hombres (menores de 40 años, con una educación relativamente buena)		Únicamente funciona con una parte reducida de la población.	Martin y Grubb (2001)
<b>Creación directa de empleos</b>			
	La mayoría de los desempleados adultos	Generalmente ofrece pocas ventajas a largo plazo y el principio de adicionalidad normalmente implica empleos de bajo rango de productos marginales; no se han observado efectos significativos e incluso se han visto algunos negativos en Francia, Suiza, Suecia y el Reino Unido.	Martin y Grubb (2001) Hujer et al. (2004) (4)

Nota: (1) Citado en Walsh y Parsons (2004).

(2) Basado en una reseña de las evaluaciones realizadas hasta 1999 en cuatro países en transición: República Checa, Hungría, Polonia y Turquía.

(3) Martin y Grubb (2001) basan sus observaciones en: Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos (1995), Fay (1996), Friedlander et al. (1997), Grubb (1995), HRDC (1997), Lerman (1997) y OCDE (1993).

(4) Basado en Lalive et al. (2000), Gerfin y Lechner (2000), Bonnal et al. (1997), Brodaty et al. (2001), Firth et al. (1999); Payne et al. (1996) y Larsson, (2000).

Fuente: Este cuadro se basa en un cuadro que aparece originalmente en Martin y Grubb (2001), y ha sido completado y adaptado por los autores.

- pación de las empresas en el diseño y ejecución del programa parece desempeñar un papel positivo);
- (e) deben establecer lazos sólidos con las empresas locales y ofrecer experiencia de trabajo, evitando al mismo tiempo efectos de desplazamiento o sustitución;
  - (f) si están destinados a los jóvenes, deben estudiarse conjuntamente con las políticas educativas en general.

### **Evaluaciones realizadas en el marco de las políticas de la UE**

Como ya se ha expuesto, no todos los países europeos cuentan con la misma tradición en materia de evaluaciones. Sin embargo, la necesidad de evaluar los proyectos financiados por los fondos sociales europeos, así como de examinar los avances logrados en el marco de la estrategia europea de empleo, ha hecho que todos los Estados miembros de la UE lleven a cabo alguna forma de evaluación o seguimiento.

#### *La Estrategia Europea de Empleo (EEE)*

La preocupación que despierta el alto nivel de desempleo en la UE llevó a la adopción de la EEE, que es un marco para dar una respuesta coordinada que mejore las políticas del mercado laboral y, al mismo tiempo, establecer un marco europeo común para la lucha contra el desempleo. La formación es un aspecto importante de esta estrategia. En esta sección presentamos algunos resultados selectos de la evaluación de los efectos de la EEE en 2002.

La EEE es una forma de «gestión por objetivos». Se basa en el examen transversal y en una política y práctica de análisis comparativos entre los Estados miembros. El Consejo de la UE adopta cada año las directrices de empleo a propuesta de la Comisión Europea. Estas directrices se han transformado en políticas nacionales y se inscriben en planes nacionales de acción (PNA). A continuación se evalúan los PNA con el fin de establecer las siguientes directrices anuales. Desde 2000, la Comisión adopta recomendaciones concretas para los Estados miembros, aparte de las directrices de empleo. La EEE contempla la obligación de revisar periódicamente las políticas del mercado laboral. De este modo, la EEE contribuye a desarrollar y establecer evaluaciones y a una cultura común de aprendizaje en los Estados miembros de la UE. En 2001 y 2002, los Estados miembros llevaron a cabo un exhaustivo examen de los tres primeros años de la EEE (de 1998 a 2001), la cual permitió hacerse una idea muy útil de las políticas activas de empleo (cuadro 3) y sirvió como base para la evaluación de las repercusiones de la EEE de 2002 (Comisión Europea, 2002).

#### *Evaluaciones realizadas para el Fondo Social Europeo (FSE)*

El FSE ofrece financiación a programas destinados a desarrollar o regenerar la empleabilidad de las personas. El FSE presta apoyo a las medidas destinadas a prevenir el desempleo y luchar contra éste, desarrollar recursos humanos y promover la integración en el mercado laboral, fomen-

tar un alto nivel de empleo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el desarrollo sostenible y la cohesión económica y social. Los programas son elaborados por los Estados miembros en colaboración con la Comisión Europea y a continuación se llevan a cabo a través de una amplia gama de organizaciones ejecutantes, tanto del sector público como del privado (4).

Las normas de financiación y ejecución del FSE desempeñan igualmente un papel en el desarrollo de una cultura de la evaluación en toda la UE. El FSE exige una evaluación a tres niveles:

- (i) a nivel de proyecto: cada proyecto financiado debe ser objeto de una estrategia explícita de seguimiento y evaluación.
- (ii) a nivel nacional: en los años noventa, los Estados miembros llevaron a cabo las evaluaciones intermedias y finales de sus programas nacionales para el FSE.
- (iii) a nivel europeo: la Comisión Europea indica las tendencias a escala comunitaria que se basan en los informes nacionales.

En el cuadro 4 se resumen algunos de los resultados de las evaluaciones del FSE. El informe a nivel comunitario pone de manifiesto que las políticas selectivas funcionan por lo general mejor que las no selectivas y que la vinculación entre la formación y las necesidades del mercado laboral y de las empresas siempre suele mejorar sus efectos.

#### *Conclusiones sobre las evaluaciones realizadas en el marco de las políticas de la UE*

Aunque la EEE y el FSE contribuyen a destacar el papel de las evaluaciones, los análisis comparativos y el examen horizontal, y a fomentar su uso, aún existen diferencias considerables entre los Estados miembros de la UE por lo que se refiere al rigor de los métodos de evaluación. En general, las evaluaciones que se realizan en el marco de las políticas promovidas por la UE presentan la misma imagen que las evaluaciones más tradicionales de las políticas activas del mercado laboral, pues no existen indicios consistentes de la eficacia de la formación cuando de lo que se trata es de reintegrar a las personas al empleo. Al parecer, la formación tiene un efecto positivo, pero éste suele ser modesto y depende de las condiciones existentes en el mercado de trabajo. La formación debe ser selectiva y funciona mejor si las empresas se implican en ella o si se consideran directamente las necesidades de éstas. En un mercado laboral en condiciones difíciles, la formación puede no ser suficiente para reintegrar a las personas en el mundo del trabajo.

---

(4) Esta breve descripción de FSE se basa en el sitio web de la DG de Empleo y Asuntos sociales dedicado al FSE 2000-2006: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/introduction-en.htm#key](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/introduction-en.htm#key).

**Cuadro 3.** Algunos resultados selectos de reseñas nacionales de políticas de empleo – EEE, evaluación de sus efectos (Pilar I: empleabilidad, en particular medidas de formación)

País	Tipo de medidas	Metodología de examen
España	Formación para desempleados: el diseño y la prestación de la formación están descentralizados en las autoridades autonómicas; principales grupos de destinatarios: jóvenes y adultos desempleados de corta duración.	Análisis econométricos de las repercusiones de las medidas para los participantes: oportunidad de conseguir un empleo en el momento del análisis (tasa de contratación); oportunidad de conseguir un empleo en un momento durante el período observado (tasa de empleabilidad); técnicas de estimación para hacer una comparación entre el grupo de tratamiento y un grupo de control.
Países Bajos	Sinopsis de una amplia gama de medidas de formación.	Basada en una evaluación anterior (en particular De Koning, 1998).
Irlanda	Políticas activas del mercado laboral adoptadas en el marco del plan nacional de acción a favor del empleo: apoyo a los desempleados en una fase temprana del período de desempleo, sobre todo mediante la facilitación de un empleo, seguido de orientación y asesoramiento (durante los cuales pueden ofrecerse cursos de formación).	Datos administrativos y consultas con los principales actores del ámbito social y del mercado laboral.
Reino Unido	Programa New Deal: dirigido a los jóvenes (de entre 18 y 24 años) que hayan cumplido seis meses de desempleo y a los mayores de 25 años que hayan alcanzado un período de desempleo de 18 meses. El programa New Deal 50 Plus está dirigido a los desempleados mayores de 50 años, que pueden optar a él después de pasar seis meses en el paro.	Datos administrativos
Austria	Programas de formación que mejoran las cualificaciones de los desempleados y responden directamente a las necesidades de las empresas. Programa de mejora de las cualificaciones a través del servicio público de empleo.	Microanálisis de los participantes y no participantes en el programa, ajuste de los resultados brutos mediante técnicas econométricas para calcular las estimaciones de su efecto neto. Estimación de los efectos macroeconómicos de las políticas.
Finlandia	Evaluación exhaustiva de los cuatro pilares.	Datos administrativos combinados con otras fuentes, como la encuesta de población activa. Diversas manipulaciones (entre ellas técnicas casi experimentales).

### Principales resultados

La formación tuvo efectos positivos para la mayoría de los participantes y mejoró significativamente la empleabilidad de determinados subgrupos (en particular los jóvenes desfavorecidos, las personas con discapacidades y las personas que han estado en prisión).

La tasa de empleabilidad ofrece un mejor indicador de las perspectivas de empleo a largo plazo de los participantes.

Los efectos de la participación en programas de formación variaron de forma significativa a lo largo de los años noventa. Hasta 1993 se observaron importantes efectos positivos, en particular para el desempleo de larga duración. Después de 1997, no se detectan efectos importantes de la participación en estos programas.

Aunque el informe reafirma el compromiso de proseguir con dichas medidas para reducir la exclusión social y la escasez de mano de obra, también pone en duda que siempre den resultado. Indica que la probabilidad de salir del desempleo depende más bien de la capacidad de la persona para competir en el mercado de trabajo y no tanto de la ayuda prestada a través de las políticas activas del mercado laboral.

Indicios razonables de éxito, pues un 57 % de la muestra ha encontrado empleo (la mayoría de los grupos de edades más jóvenes tienen episodios de desempleo más breves y son mujeres).

La participación en programas de formación tiene efectos macroeconómicos positivos cuando la mejora de las cualificaciones de los desempleados corresponde directamente a las necesidades de las empresas. Aumento del empleo total en más de 9 800 puestos de trabajo cada año. Su contribución al crecimiento del PIB es del 0,32 %.

Los ingresos potenciales de los participantes en el programa de mejora de cualificaciones aumentaron en 2 870 euros anuales (respecto a un grupo de control).

El efecto general sobre el empleo de las personas interesadas fue reducido.

La formación para el mercado laboral tiene un efecto neto muy reducido sobre las probabilidades de empleo de los participantes (los resultados son ligeramente superiores entre las personas con una empleabilidad inferior a la media al principio del programa). Algunas encuestas basadas en entrevistas muestran ventajas sociales considerables para los participantes en los programas.

El estudio concluye que la formación que ha sido diseñada para el empleo inmediato debe tener en cuenta el ciclo económico y reducirse cuando existe un menor número de vacantes. La formación que contribuye a aumentar las cualificaciones, por el contrario, debe responder de forma inversa al ciclo económico.

Nota: Walsh y Parsons no toman en consideración los informes de los demás Estados miembros debido a que no indican la extensión concreta de las políticas activas del mercado laboral y carecen de detalles.

Fuente: Walsh y Parsons, 2004, basado en los informes nacionales elaborados en el marco de la evaluación de los efectos de la EEE de 2002 ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/impact\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/impact_en.htm))

**Cuadro 4.** Resumen de los principales resultados de las evaluaciones del FSE, objetivos 1, 3 y 4

<b>Objetivo 1:</b>	desarrollar regiones actualmente subdesarrolladas
<p>Los efectos netos fueron mayores cuando los programas se concentraron en los grupos más desfavorecidos que cuando iban dirigidos a todos los desempleados. En algunos casos, la combinación de medidas aumentó sus efectos netos. Los programas que ofrecen experiencia de trabajo logran mejores resultados si van acompañados de algún tipo de adquisición de cualificaciones.</p>	
<b>Objetivo 3:</b>	hacer frente al desempleo de larga duración, promover la igualdad de oportunidades, mejorar el aprendizaje permanente, estimular el espíritu de empresa y la adaptabilidad, y mejorar el papel de la mujer dentro de la población activa
<p>En general, los efectos brutos sobre el empleo oscilaron entre el 30 % y el 80 %. Los clientes se mostraron muy satisfechos con sus programas. Las oportunidades de encontrar trabajo después de participar en un programa dependen menos de las características personales de los beneficiarios que de la disponibilidad de empleos en el mercado laboral y el tipo de proyecto.</p>	
<b>Objetivo 4:</b>	mejorar las cualificaciones y perspectivas de todas las personas que trabajan
<p>Algunas evaluaciones indican que las empresas se beneficiaron más que los trabajadores de las actividades promovidas. Por lo general, no se definieron ni se tuvieron en cuenta las necesidades futuras de cualificaciones a la hora de diseñar el proyecto. Algunas de las formaciones impartidas a través de los proyectos se consideraron demasiado generales o, en algunos casos, se estimó que no podían transferirse en grado suficiente entre las empresas.</p>	

Fuente: Walsh y Parsons (2004) basado en Comisión Europea (2001).

### **Recomendaciones para evaluar la formación en el marco de las políticas activas del mercado laboral**

Si pasamos revista a los resultados de las evaluaciones veremos que los efectos de la formación sobre el empleo y los ingresos suelen ser modestos, ya que ésta no puede resultar eficaz para todos los grupos, regiones y episodios del ciclo económico. Al mismo tiempo se trata de un tipo de políticas activas del mercado laboral sumamente costoso. Por consiguiente, cabe preguntarse si la formación funciona como es debido y si no son preferibles otros tipos de políticas activas del mercado laboral. Sostenemos que el hecho de que una intervención tenga éxito o no para incrementar las probabilidades de empleo y de ingresos de los participantes no es suficiente para que los responsables políticos adopten decisiones acertadas y para diseñar mejores intervenciones que sean más sostenibles.

Del examen de las diversas tentativas de evaluación de la eficacia de la formación en el marco de las políticas activas del mercado laboral se derivan dos conclusiones principales:

- los resultados de las evaluaciones con que contamos no ofrecen una imagen clara de la eficacia de la formación, ya que dicha eficacia suele variar entre un programa y otro, un grupo destinatario y otro, y un estudio y otro;

- las circunstancias exógenas influyen de forma considerable sobre la eficacia relativa de la formación.

Las circunstancias de índole local, como las condiciones administrativas y existentes en el mercado de trabajo, pueden limitar igualmente el grado de generalidad y transferibilidad de los resultados de las evaluaciones. Por consiguiente, las recomendaciones que pueden derivarse del examen de los trabajos de evaluación nos llevan a «identificar denominadores comunes que apuntan a buenas prácticas» (Walsh y Parsons, 2004, p. 253).

Otros factores hacen que los trabajos de evaluación resulten sumamente complejos y suelen limitar la utilidad de los resultados de las evaluaciones <sup>(5)</sup>:

- los resultados de las evaluaciones dependen en gran medida de los métodos y datos que se utilicen. Algunos ejemplos muestran que distintas evaluaciones pueden sacar conclusiones diferentes del mismo programa (Hujer et al., 2004);
- generalmente, las evaluaciones de las políticas activas del mercado laboral consideran estrictamente que los únicos resultados positivos son los ingresos y el empleo. La consideración de los resultados no deseados (incluso los negativos) no forma parte del ámbito de la evaluación;
- los responsables políticos y los encargados de la evaluación desean obtener resultados rápidamente; los propios métodos de evaluación hacen que los evaluadores midan los resultados a corto plazo <sup>(6)</sup>, y a menudo los presupuestos para la evaluación son reducidos.

Los programas de políticas activas del mercado laboral suelen ser a pequeña escala, por consiguiente, incluso si un programa de dimensiones reducidas tiene resultados positivos importantes para los participantes, esto no significa que seguirá siendo rentable y producirá los mismos resultados positivos, sin dar lugar a efectos negativos, si se aplica a una escala mayor (por lo que se refiere tanto al número de participantes como al ámbito geográfico);

- por último, la tarea de los evaluadores resulta aún más compleja debido a que las políticas activas del mercado laboral varían de acuerdo con las necesidades concretas y contextos locales, se aplican paralelamente diversos tipos de programas, la combinación de los programas cambia continuamente y las medidas pasivas y activas a menudo se utilizan de forma complementaria entre sí.

A continuación hacemos algunas recomendaciones sobre las dimensiones y metodologías para las evaluaciones de la formación en el marco

---

<sup>(5)</sup> Este enunciado se basa parcialmente en Martin y Grubb (2001, p. 10-13).

<sup>(6)</sup> Un problema fundamental de las evaluaciones reside en que, a medida que pasa el tiempo, resulta más difícil hacer el seguimiento de una muestra y atribuir los efectos observados a la intervención.

de las políticas activas del mercado laboral a las que debería prestarse más atención en el futuro.

#### *Ampliación del ámbito de evaluación*

El ámbito de evaluación debería ampliarse a fin de (7):

- tomar en consideración los factores que determinan los resultados, comparándolos entre los distintos subgrupos del mercado de trabajo;
- que se realicen a lo largo de períodos más prolongados para comprobar si los efectos a corto plazo en materia de ingresos y empleo se mantienen a largo plazo y si se producen efectos retrasados (8);
- que el aumento de las probabilidades de empleo o la reducción de la duración del desempleo se consideren como variables del resultado. Los ingresos y los salarios pueden ser variables de resultado cuestionables en el contexto europeo, ya que el Estado del bienestar y la reglamentación sobre el salario mínimo pueden provocar distorsiones entre el estado de empleo y los ingresos; que se realicen a lo largo de períodos más prolongados para comprobar si los efectos a corto plazo en materia de ingresos y empleo se mantienen a largo plazo y si se producen efectos retrasados;
- que el aumento de las probabilidades de empleo o la reducción de la duración del desempleo se consideren como variables del resultado. Los ingresos y los salarios pueden ser variables de resultado cuestionables en el contexto europeo, ya que el Estado del bienestar y la reglamentación sobre el salario mínimo pueden provocar distorsiones entre el estado de empleo y los ingresos;
- ampliar el ámbito de los efectos (o efectos secundarios) a aspectos no determinantes (como el aumento de la autoestima, la mejora de la salud, ventajas sociales y de comportamiento más amplias, nuevas experiencias de aprendizaje, etc.);
- prever desde un principio, es decir, desde el diseño de una intervención, que la información necesaria para la evaluación se recopile de forma continua;
- intentar evaluar mejor la estructura, contenido y diseño de los cursos de formación, así como la posibilidad de adaptarlos a diferentes circunstancias, por ejemplo, cuando cambian las necesidades del mercado de trabajo.

Aunque la ampliación del ámbito de evaluación de acuerdo con estas recomendaciones complicaría considerablemente la tarea de los evalua-

---

(7) Recopilación resumida de las recomendaciones avanzadas por varios autores: Fay (1996, citado en Walsh y Parsons, 2004), Martin y Grubb (2001: 16), Walsh y Parsons (2004), Huger et al. (2004), Grubb y Ryan (1999).

(8) Este aspecto resulta crucial porque los programas se crean para resolver problemas sistémicos y duraderos, como el desempleo, la exclusión social, la transición de la escuela al trabajo, etc., que son problemas que exigen soluciones a largo plazo. Por consiguiente es necesario investigar si los resultados a corto plazo de un programa (que es lo que generalmente captura la evaluación) son sostenibles.

dores y exigiría el desarrollo de una metodología, consideramos que presentaría una imagen más completa y adecuada de los resultados de un programa.

#### *Abrir la caja de negra: la cuestión del «por qué»*

Si bien las evaluaciones nos dicen muchas cosas acerca de lo que funciona y lo que no, resultan menos instructivas para responder a una pregunta igualmente importante: ¿por qué? ¿Por qué determinados programas funcionan con algunos grupos y no con otros? ¿Por qué algunas circunstancias aumentan la probabilidad de que un programa funcione? ¿Por qué el diseño y las características de programas concretos funcionan bien, mejor o no funcionan? Responder a estas preguntas es crucial para diseñar programas públicos de formación que sean rentables. Se requiere una evaluación de la formación y métodos cualitativos para abordar estas preguntas, ya que nos ayudan a comprender mejor la forma en que funciona una intervención y el modo en que los participantes reaccionan ante ella (Descy y Tessaring, 2005, p. 73-74).

El estudio del diseño y la ejecución de los programas puede ayudarnos a determinar si las causas de la eficacia (o ineficacia) de un programa son de carácter endógeno (por ejemplo, idoneidad y calidad del proceso de aprendizaje) o exógeno (por ejemplo, la existencia de vacantes que corresponden a las cualificaciones desarrolladas en el programa).

Un aspecto importante que a menudo se descuida es el proceso de aprendizaje. A menudo, las evaluaciones suelen suponer que el proceso de aprendizaje previsto ha tenido lugar y ha generado las cualificaciones previstas en el programa. Además, muy pocos estudios se ocupan de los entornos y métodos de enseñanza más eficaces<sup>(9)</sup>, y no reconocen que constituyen un elemento importante del diseño de los programas. No podemos sacar conclusiones sobre la eficacia (o ineficacia) de un determinado tipo de formación sin establecer si se ha producido un aprendizaje, por no hablar de un aprendizaje de calidad.

Las evaluaciones que examinan únicamente los resultados económicos finales de los programas, como los ingresos o el empleo, o incluso los resultados no económicos, como la mejora de la salud o la reducción de la delincuencia, suponen que estos elementos son suficientes para decidir si un programa debe mantenerse, ampliarse o suspenderse. Mejorar la calidad de un programa para reforzar sus resultados positivos debe considerarse igualmente uno de los principales objetivos de la evaluación.

#### *Hacia un planteamiento sistemático para evaluar las políticas activas del mercado laboral*

Las evaluaciones como las expuestas hasta ahora se llevan a cabo en lo que podríamos denominar una perspectiva de «programa» (Grubb y Ryan,

---

(9) Se limita a la comparación entre la formación en prácticas y la formación sin prácticas, es decir, que no se toman en consideración la pedagogía y la didáctica.

1999), es decir, la formación en el marco de las políticas activas del mercado laboral se diseña y lleva a cabo en un período determinado y a continuación se evalúa. Estas evaluaciones refuerzan la tendencia consistente en diseñar políticas con ámbitos y poblaciones destinatarias limitados y no para la constitución de una institución a largo plazo.

Grubb y Ryan (1999, p. 109) comentan: «[...] los programas se conciben como algo que puede crearse con relativa rapidez, introducirse entre las demás instituciones de una sociedad, evaluarse en tanto que entidad discreta, ampliarse o reducirse. A esta concepción la denominamos «visión de proyecto o de programa», debido a que suele considerar que los programas de formación profesional son algo autosuficiente e independiente. Así pues, lo que se denomina convencionalmente «evaluación de programas» evalúa el efecto del programa únicamente de forma independiente de las políticas e instituciones que lo rodean. Oponemos a este concepto lo que denominamos visión «sistemática». Y más adelante exponen (Ibíd. p. 116): «[...] muy pocas veces la evaluación de los programas de formación profesional se concibe como la evaluación de un sistema más amplio de programas [...] un sistema que podría desarrollarse lentamente con el tiempo. [...] El corolario es que se invierte más esfuerzo en el desarrollo de nuevos programas y su evaluación (para luego abandonarlos o intentar nuevos planteamientos) en lugar de seguir desarrollando instituciones a lo largo de un período más prolongado [...]. Esto indica que toda la empresa de evaluación, al concentrarse en el «programa», forma parte de un planteamiento incoherente y fragmentado que tiene muy pocas probabilidades de dar lugar más adelante a políticas en materia de formación profesional más eficaces. Por otra parte, una perspectiva sistemática llevaría a considerar no ya proyectos por separado, sino programas de amplia disponibilidad relacionados entre sí e institucionalizados».

El motivo fundamental para adoptar un planteamiento sistémico en el diseño de las políticas y, por consiguiente, en el trabajo de evaluación reside en que cualquier política interactuará con el resto del sistema (instituciones, organizaciones y actores) y con otros sistemas (como el de producción). Además, los distintos tipos de programas, ejecutados simultáneamente, interactúan igualmente. Una perspectiva sistémica hace énfasis en la necesidad de una mayor coherencia entre las diversas intervenciones en materia de formación, las políticas activas del mercado laboral y otras políticas sociales.

Las cuestiones relativas a la coherencia interna (¿complementa este programa otras medidas activas o pasivas, o bien está en conflicto con ellas o las anula?) y a la coherencia externa (¿es coherente este programa con las instituciones existentes, por ejemplo, considera la pauta de las señales observadas en el mercado laboral?) deben tenerse en cuenta tanto en el diseño del programa como en su evaluación <sup>(10)</sup>. Otro aspecto estrecha-

---

<sup>(10)</sup> Véase en Descy and Tessaring (2005, p. 127-130) una exposición de la coherencia interna y externa dentro de la evaluación sistémica.

mente relacionado con estas cuestiones es la transparencia, es decir, la capacidad de los trabajadores y de la patronal para comprender el papel que desempeña un programa concreto en la amplia gama de oportunidades de aprendizaje que ofrecen la educación, la formación profesional y las políticas activas del mercado laboral. Una dimensión importante de las evaluaciones sistémicas consiste en determinar si las políticas activas del mercado laboral toman suficientemente en cuenta las necesidades de cualificaciones y la demanda de empleo del mercado laboral y responden a ellas.

Por último, en una perspectiva sistémica cabe preguntarse si un programa está vinculado a otras oportunidades de aprendizaje. En el marco de las políticas activas del mercado laboral, la formación generalmente se concentra estrechamente en las cualificaciones. Para permitir que las personas alcancen los niveles y variedades de competencias que necesitarán a lo largo de sus vidas, debemos asegurarnos de que cada programa pueda vincularse a otros programas (Grubb y Ryan, 1999, p. 118). El reconocimiento y la validación de los resultados de aprendizaje de la formación en el marco de las políticas activas del mercado laboral podría ser un paso en esta dirección.

Como conclusión podemos decir que las evaluaciones sistémicas consideran que un programa ha tenido éxito debido a su capacidad para ser repetido, articulado con otros programas de formación profesional, relacionado con las prácticas de contratación de las empresas y asociado de otras formas a las prácticas e instituciones establecidas. Los responsables políticos y los evaluadores deben ampliar la visión que tienen sobre el carácter de las intervenciones que resultan útiles. El desarrollo de programas y medidas debe contemplarse en un contexto en el que éstos se relacionan entre sí, así como en relación a la eficacia de cada uno de ellos. Este hecho debería tenerse en cuenta igualmente a la hora de diseñar las evaluaciones.

## Conclusión: mejora continua de las medidas y políticas de empleo

En todos los Estados miembros de la UE se adoptan políticas activas del mercado laboral y la formación es una de sus principales medidas. Los responsables políticos deberían preocuparse de demostrar su eficiencia y mejorar su calidad.

En las evaluaciones tradicionales de las políticas activas del mercado laboral, las metas explícitas del programa «se comparan» con los resultados mesurables (generalmente en términos de probabilidad de empleo e ingresos). Estiman la eficacia y/o la eficiencia relativa de las distintas intervenciones. La mayor parte de las evaluaciones tienen un carácter casi experimental y hacen hincapié en la elaboración de los resultados econo-

métricos de los programas. Sin embargo, debido a que las evaluaciones tradicionales no abren la «caja negra», sus resultados generalmente se limitan a indicar las posibilidades de cambio y mejora del diseño y ejecución de los programas. Se concentran en lo que funciona en lugar de intentar encontrar respuestas a por qué en ocasiones funcionan y en otras no. Asimismo suelen descuidar las interacciones entre las diversas intervenciones y sus efectos acumulados.

Las políticas públicas basadas en pruebas concuerdan mejor con una evaluación holística que combina los planteamientos formativos y recapitulativos, recopilando así la amplitud y profundidad de la información necesaria para obtener enunciados sobre la calidad. «Algunos de los mejores estudios son aquellos que adoptan una perspectiva metodológica más amplia, utilizando sin duda planteamientos (cuasi) experimentales cuando ello resulta posible, pero que los complementan con el uso de datos administrativos y una mayor cantidad de información cualitativa sobre, por ejemplo, los procesos y las percepciones de los participantes en los programas. Esto indica que la evaluación se ha basado hasta ahora más en «aspectos académicos» que en «aspectos políticos», algo que no es tanto una crítica de los primeros, sino más bien una falta de atención de los segundos» (Walsh y Parsons, 2004, p. 252).

La elaboración de políticas basadas en pruebas requiere información sobre las circunstancias, tanto exógenas como endógenas, que dan lugar a la calidad del programa, a los resultados positivos y a su rentabilidad. Estos requisitos trascienden las prácticas comunes de evaluación. Por ello debe desarrollarse un planteamiento sistémico para la evaluación junto con las técnicas ya existentes. Dicho planteamiento debe ampliar la percepción que se tiene actualmente de la eficacia al interesarse igualmente por la forma en que los programas y las medidas interactúan con otras intervenciones e instituciones ya existentes. De este modo ofrecerá una información con mejores fundamentos para decidir si una intervención debe ampliarse o repetirse, y si puede dar lugar a nuevas oportunidades de aprendizaje. La evaluación de las políticas debe definir los criterios y ofrecer pruebas empíricas sobre los tipos de políticas y las combinaciones de políticas que prometen mejores soluciones para los problemas de una sociedad. ■

## Bibliografía

- Bonnal, L.; Fougère, D.; Sérandon, A. Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories. *Review of Economic Studies*, 1997, Vol. 64, Issue 4, p. 683-713.
- Brodaty, T.; Crepon, B.; Fougère, D. Using matching estimators to evaluate alternative youth employment programmes: evidence from France, 1986-1988. En Lechner, M.; Pfeiffer, F. (eds.). *Econometric evaluation of labour market policies*. Heidelberg: Physika Verlag, 2001. (ZEW Economic Studies, Vol. 13).

- Comisión Europea, DG de Empleo y Asuntos Sociales. *Conclusions of the ESF final evaluations*. Bruselas: Comisión Europea, 2001. Publicado en Internet en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2001/ke4001901\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2001/ke4001901_en.pdf) [citado el 24.1.2007].
- Comisión Europea. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones – Balance de cinco años de aplicación de la estrategia Europea de Empleo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002.
- Dar, A.; Tzannatos, Z. *Active labor market programmes: a review of the evidence from evaluations*. Washington DC: Banco Mundial, 1999. (Serie de documentos de debate sobre protección social, 9901).
- Descy, P.; Tessaring, M. (eds.). *Impact of education and training: third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series, 54, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004a.
- Descy, P.; Tessaring, M. (eds.). *The foundations of evaluation and impact research: third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series, 58, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004b.
- Descy, P.; Tessaring, M. (eds.). *The value of learning: evaluation and impact education and training: third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series, 61, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005.
- Eurostat. *Estadísticas sociales europeas: gastos y participantes en la política en materia de mercado laboral: datos de 2003*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005. [Cuadros detallados].
- Fay, R.G. *Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries*. París: OCDE, 1996. (Estudios especiales sobre el mercado laboral y la política social, 18).
- Firth, D.; Payne, C.; Payne, J. Efficacy of programmes for the unemployed: discrete time modelling of duration data from a matched comparison study. *Journal of the Royal Statistical Society*, 1999, Vol. 162, p. 111-120.
- Fretwell, D.; Benus, J.; O'Leary, C.J. *Evaluating the impact of active labor market programs: results of cross country studies in Europe and central Asia*. Washington DC: Banco Mundial, 1999. (Documento de debate sobre protección social, 9915).
- Friedlander, D.; Greenberg, D.H.; Robins, P.K. Evaluating government training programs for the economically disadvantaged. *Journal of Economic Literature*, 1997, Vol. 35, Nº 4, p. 1809-1855.
- Gerfin, M.; Lechner, M. Microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland. Mannheim: ZEW, 2000 (Documento de debate, 00-24).

- Grubb, W.N. *Evaluating job training programmes in the United States: evidence and explanations*. Berkeley: NCRVE – National Center for Research in Vocational Education, 1995. (Informe técnico, MDS-1047).
- Grubb, W.N.; Ryan, P. *The roles of evaluation for vocational education and training: plain talk in the field of dreams*. Ginebra: OIT – Organización Internacional del Trabajo, 1999.
- Hujer, R.; Caliendo, M.; Radi, D. Methods and limitations of evaluation and impact research. En Descy, P.; Tessaring, M. (eds.). *The foundations of evaluation and impact research: third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series, 58, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004b.
- IZA – Institute for the Study of Labor. Evaluation of labor market policy programs: Germany and Europe must catch up with the US. *IZA Compact*, diciembre de 2000, p. 1-3.
- Lalive, R.; Van Ours, J.C.; Zweimüller, J. *The impact of active labor market programmes and benefit entitlement rules on the duration of unemployment*. Bonn: IZA – Institute for the Study of Labor, 2000. (Documento de debate, 149).
- Larsson, L. *Evaluation of Swedish youth labour market programmes*. Serie de documentos de trabajo, Uppsala: IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation, 2000, p. 1.
- Lerman, R.I. *Employment and training programmes for out-of-school youth*. Washington DC: Urban Institute, 1997. [mimeo].
- Martin, J.P.; Grubb, D. *What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies*. Uppsala: IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation, 2001. (Serie de documentos de trabajo, 2001, p. 14).
- OCDE. *Beyond rhetoric: adult learning policies and practices*. París: OCDE, 2003.
- Payne, J. et al. *Employment training and employment action: an evaluation by the matched comparison method*. Series de investigación, 74, Sheffield: Department for Education and Employment, 1996.
- Walsh, K.; Parsons, D.J. Active policies and measures: impact on integration and reintegration in the labour market and social life. In Descy, P.; Tessaring, M. (eds.). *Impact of education and training: third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series, 54, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004.