



Improving Proximity Responses for the Adaptation of Vocational Education and Training

2015-1-ES01-KA202-015976

**CASE STUDY – Wisamar Bildungsgesellschaft
gemeinnützige GmbH, Leipzig, Germany**



Coordinador	Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH
Fecha de envío	17.11.2017
Fecha de revisión	
Version	V1

ESTUDIO DE CASO

Territorio: City of Leipzig

País: Germany

Promotor: wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH

A. EL CONTEXTO

A cerca de Leipzig

Leipzig es además de Berlín y Dresden una de las ciudades más grandes en la parte oriental de Alemania. Está situado en el estado federal de Sajonia y cuenta con alrededor de 560.000 habitantes. En términos de población, pertenece a las ciudades de más rápido crecimiento en Alemania. El área cubierta por la ciudad es de casi 300 qm².

Tradicionalmente, Leipzig se asocia con la imagen de una ciudad de comercio y ferias comerciales, pero en el año de la reunificación alemana en 1990, era principalmente una ciudad industrial. Desde entonces, Leipzig ha sido testigo de una pérdida de gran parte de sus industrias cerca, lo que llevó a la pérdida de alrededor del 90 por ciento de los empleos de fabricación. Las repercusiones siguen siendo visibles hoy en día, con una tasa de desempleo perpetuamente alta y un espacio urbano vacío y descuidado.

Sin embargo, esta tendencia se detuvo en los últimos 10-15 años, entre otros gracias a las decisiones de BMW y Porsche de elegir Leipzig como el sitio para sus nuevas plantas de ensamblaje. La planta de BMW, construida en 2005, es el empleador más grande de la ciudad con aproximadamente 5,000 empleados y trajo una inversión de 1.3 billones de euros a Leipzig. Varias industrias relacionadas también han crecido cerca de las plantas, como proveedores y otros servicios relacionados con la compañía. Los mercados de vivienda y trabajo también se vieron impulsados por este importante desarrollo. Actualmente, la tasa de desempleo es la más baja desde comienzos de los años 90 (alrededor del 8% en 2017, aproximadamente el 18% en 2003).

Además del sector automoción, la logística es otro campo económico importante. En 2004 y 2006, DHL y Amazon eligieron Leipzig y Leipzig-Halle-Airport para ubicar su nuevo centro internacional de transporte / envío / recepción de carga aérea.

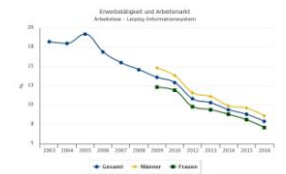
Otros sectores importantes son la salud y la biotecnología, la energía y el medio ambiente, así como los medios audiovisuales y la creatividad.



Leipzig City Hall



BMW production plant



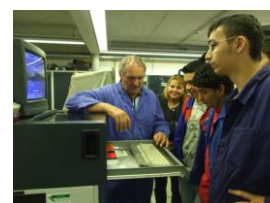
Unemployment rate 2003 – 2016 (Source: Stadt Leipzig)

wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH

Wisamar es un instituto educativo sin fines de lucro en Leipzig, Alemania, que actúa en educación vocacional, cultural y de adultos. Wisamar está acreditada por TÜV como proveedor de educación de acuerdo con los principios de AZAV (actividades de empleo para la Oficina Federal de Empleo) y también por la Oficina de Migración y Refugiados como Proveedor del Curso de Integración. En el proceso de acreditación AZAV, el sistema de gestión de calidad se audita anualmente.

Wisamar trabaja en cuatro áreas:

- Integración - mercado de trabajo e integración social: esta parte de nuestro trabajo incluye cursos de integración y otras ofertas para personas con antecedentes migratorios (Acreditación de la Oficina Alemana para Migración y Refugiados). Además, ofrecemos diferentes enfoques para apoyar la integración en el mercado laboral de los demandantes de asilo y desempleados en general, así como para las personas que buscan orientación. Ofrecemos análisis de competencias, capacitación para la solicitud de empleo, educación complementaria y también consultoría de puesta en marcha, así como cursos para potenciar y activar a los desempleados.
- Educación adicional: tenemos varias ofertas de capacitación adicionales relacionadas con la vida laboral, pero también más áreas informales. Las ofertas regulares actuales son alfabetización informática / IT / programación web, internacionalización y movilidad de la UE, métodos de enseñanza innovadores y narración de cuentos en la educación.
- Oficina de Proyectos: Somos un socio experimentado y coordinador de diferentes proyectos financiados por la UE en áreas temáticas como la integración social y laboral, las innovaciones en educación y cultura y creatividad.
- Consultoría de Movilidad y Movilidad de la UE: Anualmente acogemos a unas 400 personas en proyectos de movilidad de la UE y enviamos aprendices y formadores de nuestra región al exterior. Nuestros proyectos entrantes y salientes ya recibieron los premios a las mejores prácticas, la Agencia Nacional Alemana mencionó uno de nuestros proyectos de movilidad en su sitio web como referencia. Además, servimos como expertos en este tema, p. en las campañas de la CE "Youth on the Move" y "We mean Business", donde realizamos presentaciones sobre la movilidad de la UE. La Agencia Nacional Alemana nos menciona como una de las Consultas Regionales de Movilidad.




El sistema de Formación Profesional en Alemania

Alemania tiene un sistema de educación vocacional dual, especialmente con respecto a la educación vocacional inicial y el traingin (I-VET). Toda persona que ha completado la escolaridad obligatoria a tiempo completo tiene acceso a la formación de aprendiz (duración generalmente de tres años), que combina dos lugares de aprendizaje, empresas y escuelas de formación profesional. Aquellos que completen con éxito su entrenamiento están calificados para ser empleados como trabajadores calificados.




Los estudiantes están empleados como aprendices en una empresa donde invierten alrededor del 70% de su capacitación. La empresa brinda capacitación sistemática en condiciones de trabajo de la vida real (capacitador en la empresa, equipos actualizados, etc.) y le paga al aprendiz una cierta asignación de capacitación.

Además, las escuelas vocacionales ofrecen carga lectiva en asignaturas vocacionales (2/3) y educación general (1/3) sin cargo.



German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

I. Overview – Dual VET facts and figures

<p style="color: #e67e22; font-weight: bold;">Trainees</p>  <ul style="list-style-type: none"> • On average 52.4% of the population enters Dual VET, 41.9% graduate from Dual VET • 1.3m trainees in 326 recognised training occupations • 5.1% of all employees are trainees • High employment security (95% of Dual VET graduates employed; only 80% employed among people who are untrained) • Receive average training allowance of about € 854 per month 	<p style="color: #e67e22; font-weight: bold;">Employers</p>  <ul style="list-style-type: none"> • 428,000 out of a total 2.1m companies provide training (20.0%) • Train more than 500,000 new trainees every year • Hire 68% of Dual VET trainees as temporary or permanent employees after training • Employers invest on average €18,000 per apprentice per year (62% of which is training allowance) • 70% of investment is refinanced by the productive contribution of trainees during the training period 	<p style="color: #e67e22; font-weight: bold;">Government</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Shares expenses for VET system with employers • Public expenditure for Dual VET: € 4.75bn • €2.9bn for 1,550 public vocational schools providing part-time VET • €1.85bn for steering, monitoring and further supporting measures • Employers contribute €7.7bn (= overall net cost of Dual VET; gross cost = € 25.6bn)
--	---	--

Contributes to

National Economy / Society

- Strong **SME competitiveness** on international markets
- Relatively **low youth unemployment** in Germany (7.2%)

Sources:
BIBB Data Report (2017),
Federal Statistical Office

En Alemania, la educación y formación profesional continua (C-VET) se considera una cuestión importante para actualizar las capacidades de los empleados y para integrar a las personas desempleadas en el mercado laboral. C-VET no está estrictamente regulado en comparación con I-VET y la diversidad de organizaciones de los proveedores de C-VET es extenso. C-VET es financiado por empresas, individuos o mediante fondos públicos. Empresas especialmente grandes ofrecen C-VET a sus empleados. Las personas generalmente pagan C-VET por su propia cuenta con el fin de mejorar sus oportunidades en el mercado laboral y si las nuevas habilidades no solo son relevantes para la empresa donde están trabajando en este momento. La financiación pública para C-VET está disponible principalmente para personas desfavorecidas.



B. LA EXPERIENCIA

Introducción a la experiencia

La implementación de las Guías prácticas del proyecto ImproVET en el territorio de la ciudad de Leipzig tuvo lugar entre abril y septiembre de 2017. La responsabilidad general de la implementación fue Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH.

La guía 1 sobre la construcción de un partenariado local para la EFP se ha utilizado en parte, ya que podríamos aprovechar una asociación ya existente en el territorio: una red de asesorías y proveedores de educación sobre asesoramiento educativo. La red proporcionó especialmente muchos conocimientos para respaldar la implementación de la guía práctica 2 sobre análisis de las necesidades del mercado laboral. Por un lado, la investigación se centró en obtener una visión general de las ofertas de C-VET y, por otro lado, en las necesidades en el territorio con el fin de identificar posibles lagunas. Uno de los resultados del análisis fue que ya hay muchas ofertas C-VET generales y especializadas en la ciudad de Leipzig. Esto se debe al sistema de FP bien establecido en Alemania. Pero una razón para esto también es que especialmente en la parte oriental de Alemania, en algunos sectores hay escasez de personal cualificado y las empresas quieren mantener a su personal. Es por eso que están interesados en enviar a sus empleados a una mayor capacitación. Algo que hasta ahora rara vez se cubre en el territorio son las capacitaciones sobre competencias interculturales. Se ofrecen principalmente para estudiantes y académicos, pero no dentro del sistema VET. En base a esta necesidad, desarrollamos una capacitación en comunicación intercultural siguiendo la guía 3 de la programación VET. La capacitación ha sido planificada, organizada, implementada y evaluada. La evaluación tuvo en cuenta las recomendaciones y las plantillas provistas en la guía 4 de la evaluación de impacto. Puede encontrar más detalles sobre la implementación de las Guías individuales en las páginas siguientes.

Toda la experiencia fue en nuestro caso positiva. Los interesados estuvieron especialmente interesados en nuestra capacitación en comunicación intercultural y vamos a ofrecer este entrenamiento regularmente a partir de ahora, y esta práctica se puede subrayar en el apartado de “sostenibilidad del proyecto”. Debido a que las habilidades interculturales son cada vez más importantes en todo tipo de sectores, estamos tratando de integrar este tipo de entrenamientos ya en la educación y formación profesional inicial (I-VET).

Un factor durante la implementación fue el tiempo limitado en el marco del proyecto ImproVET. En nuestra opinión, un análisis más profundo y el desarrollo e implementación de más capacitaciones solo son posibles durante un período más largo. Además, la evaluación del impacto a mediano y largo plazo de las capacitaciones solo puede hacerse a lo largo del tiempo. Sin embargo las How-to-Guides brindan una buena base teórica con ejemplos prácticos y plantillas para continuar trabajando en este campo.

B.1. Fase 1. Partenariado

El proceso

Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH es parte de la red de consejeros educativos en Leipzig. La consultoría educativa en Leipzig fue fundada en 2011 por la ciudad de Leipzig y forma parte del programa nacional 'Lernen vor Ort' (Aprendizaje en la comunidad). Los servicios incluyen consultas sobre educación adicional general, profesional, cultural y política, así como consultas para el desarrollo personal. Los servicios están abiertos a todos los ciudadanos y son gratuitos. Las personas pueden informarse sobre todas las posibilidades de educación superior en la ciudad de Leipzig. Parte de las actividades de la orientación educativa Leipzig es la organización de la red de asesorías y proveedores de educación, que se reúnen regularmente durante todo el año para conocerse, intercambiar sobre las diferentes ofertas educativas en Leipzig y discutir diferentes temas relacionados con el asesoramiento educativo. Es una red informal establecida sin una organización legal.

La base de la red es el interés común de los actores involucrados para dar una visión general de la situación actual de la educación superior en la ciudad de Leipzig. La consultora educativa Leipzig publica todos los años un informe de actividades del trabajo realizado. Durante cada reunión, la red analiza un tema específico para ser detallado.

Durante la implementación del proyecto ImproVET se realizaron dos reuniones de la red, una el 12 de mayo de 2017 con el tema "Educación y formación profesional para adultos" y la segunda el 16 de junio de 2017 con el tema "Contacto con empresas". Las discusiones de ambos temas entre los socios de la red también fueron muy relevantes para el análisis de necesidades y proporcionaron información valiosa.

Como la FP continua es un campo amplio y hay una gran variedad disponible en la gran ciudad de Leipzig, el enfoque de una red informal de consejeros educativos es muy efectiva para este territorio. De esta manera, los consejeros entran en un intercambio y se actualizan mutuamente sobre las nuevas oportunidades de C-VET en el territorio. Como resultado, los orientadores pueden ayudar a las personas a encontrar la oferta correcta de C-VET según sus habilidades y competencias en la amplia gama de proveedores de C-VET y ofertas de C-VET. Además, a través de la red, las lagunas en la oferta de C-VET dentro del territorio se hacen evidentes y pueden abordarse.

Tools used

Algunas partes del How-to-Guide sobre asociaciones locales (especialmente para analizar el tipo de asociación ya establecida)

Agentes involucrados

Ciudad de Leipzig
 Agencia de Empleo
 Cámara de Comercio
 Cámara de Artesanías
 Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH y otras instituciones / asociaciones activas en asesoramiento y educación

Información a cerca de orientación educative en Leipzig dentro de la página web de Leipzig:

<https://www.leipzig.de/jugend-familie-und-soziales/schulen-und-bildung/bildungsmanagement/bildungsberatung-leipzig/>

(Sólo disponible en alemán)



Lecciones aprendidas y consejos importantes

- Es muy beneficioso cuando la asociación es liderada por la administración pública del territorio, porque de esta manera los socios a menudo están más comprometidos.
- Con el fin de obtener una mejor visión general de C-VET en su territorio, intente involucrar a los consejeros educativos, que ya tienen una visión general y conocen a los actores relevantes en este campo.



Resultados y productos

Es una red ya establecida y, por lo tanto, no se obtuvieron nuevos resultados.

- Agendas y actas de las reuniones

B.2. Fase 2. Análisis del mercado laboral

El proceso

El análisis de necesidades de mercado laboral fue llevado a cabo por Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH siguiendo la guía práctica sobre este tema.

En un primer paso, se realizó una investigación sobre C-VET en la ciudad de Leipzig. Aquí las discusiones durante las reuniones de la red de orientadores educativos fueron muy relevantes. La información compartida allí fue investigada más a fondo. Durante este paso, también se centró en la identificación de todos los proveedores de C-VET en el territorio. Esto fue especialmente importante para el siguiente paso. La investigación se realizó uno de los siguientes aspectos:

- Proveedores de C-VET en el territorio
- Ofertas C-VET en el territorio
- Estadísticas sobre C-VET para la ciudad de Leipzig (cuántas personas participan, cuáles son sus características, en qué campos participan C-VET, cuál es el rango de edad, cuál es el estado de las personas - empleados o desempleados)
- Financiación de C-VET en Leipzig (empresas, particulares, financiación pública)
- Análisis de puestos de trabajo abiertos y habilidades requeridas

En un segundo paso, se llevaron a cabo discusiones informales con escuelas y empresas de FP sobre sus necesidades. No desarrollamos un cuestionario formal, ya que el contacto personal con los actores es más adecuado. Las discusiones tuvieron lugar con socios de nuestra red local.

En un tercer paso, todos los materiales recogidos fueron ordenados, evaluados y analizados, lo que condujo a la descripción de los resultados en un informe final.

Leipzig tiene un paisaje floreciente de proveedores C-VET y ofertas C-VET. Las empresas especialmente grandes invierten en sus empleados y los envían para C-VET. Para $\frac{3}{4}$ de los participantes en C-VET, las compañías cubrieron los costos. C-VET se realiza principalmente para mejorar las habilidades profesionales con respecto, por ejemplo, a las nuevas tecnologías. Las habilidades sociales a menudo son requeridas por los empleadores, pero no se especifican en anuncios de puestos de trabajo abiertos. Los entrenamientos en habilidades sociales cubren principalmente la capacitación en la aplicabilidad de los trabajos, la administración del tiempo o el trabajo en el equipo. A través del análisis de necesidades descubrimos que existe una necesidad de habilidades interculturales, ya que se vuelven más y más importantes hoy en día. Debido al aumento del número de migrantes en el territorio, las competencias interculturales son un problema horizontal en todos los sectores. Las competencias interculturales no solo son importantes para los propios migrantes, sino también para los empleadores y sus empleados a fin de ser más abiertos con respecto al empleo de migrantes en sus empresas.

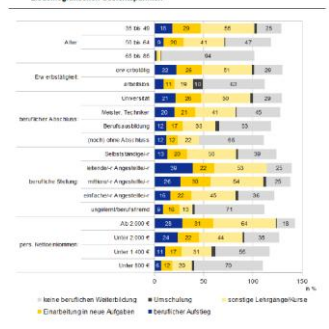
Herramientas utilizadas

El análisis de las necesidades del mercado laboral de la guía y las herramientas que se mencionan en él y se explican en el kit de herramientas

Agentes involucrados

- Red de asesorías y proveedores de educación
- wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH
- socios de nuestra red regional (escuelas y asociaciones VET)

Abb. 6.2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren nach soziodemografischen Gesichtspunkten



Participación en C-VET durante los últimos 3 años según aspectos sociodemográficos (fuente: Bildungsreport Leipzig 2016 (Informe de educación Leipzig 2016), página 149)



Lecciones aprendidas y consejos importantes

- Las estadísticas locales a menudo dan una visión general de la educación superior en general y no siempre hay datos específicos sobre la educación profesional adicional



Resultados y productos

Informe sobre el análisis de necesidades

B.3. Fase 3. Programación para VET

El proceso

De acuerdo con las necesidades identificadas en el análisis de necesidades, la capacitación se planificó siguiendo la Guía práctica sobre programación VET. Debido a la limitada escala de tiempo, nos enfocamos en el desarrollo de una capacitación específica y no desarrollamos un plan de capacitación general que cubra diferentes capacitaciones para diferentes sectores por un período más largo. Todos los pasos de la guía fueron tomados en cuenta: Preparación, Implementación y Seguimiento.

El tema de la capacitación fue la comunicación intercultural. Dado que este es un tema importante hoy en día para todos los empleados de todos los sectores, decidimos mantener el grupo objetivo muy amplio y no limitarlo a un grupo específico de personas. Por lo tanto, todos los interesados pudieron unirse a la capacitación y no hubo condiciones previas para inscribirse a la formación. Con el fin de establecer un ambiente bueno y cooperativo, limitamos el número de participantes a 16. De esta forma, todos los participantes pudieron actuar activamente en el taller.

Temas como la comunicación intercultural deben ser entrenados de una manera interactiva y práctica. Esta es la razón por la que la capacitación se llevó a cabo en forma de taller. El taller fue una introducción general a la comunicación intercultural y fue planificado para un día. Para entrar en más detalles, y dar ejemplos aún más prácticos usando actividades más interactivas, se necesitará más tiempo.

Como tenemos una gran sala de seminarios con todas las instalaciones, materiales y equipos técnicos necesarios, la capacitación se organizó dentro de nuestras instalaciones. Los participantes de la capacitación no tuvieron costos para realizar la formación porque todos los gastos podrían ser cubiertos por el proyecto. Para futuros entrenamientos, lo más probable es que solicitemos una pequeña contribución de cada participante. Promocionamos la capacitación a través de la red de socios y entre nuestros contactos en Leipzig.

Antes de la capacitación, se desarrolló un programa detallado que abarca los objetivos, los temas a tratar, los materiales necesarios, los medios, y el calendario. La capacitación se llevó a cabo el 16 de junio de 2017 con la participación de 2 formadores y 16 participantes.

Debido a que fue un taller de un día, no se necesitaron medidas de evaluación durante la implementación de la capacitación.

Al final de la capacitación, el participante completó una evaluación con el fin de comprobar si entendieron el tema y mejoraron sus conocimientos en este campo. También se solicitó a los participantes que respondieran un cuestionario de evaluación y recibieran certificados por su participación.

El desarrollo e implementación fue muy bueno y debido a las experiencias que tenemos en este campo, no hubo problemas durante esta etapa de la implementación en el marco del proyecto ImproVET.

Herramientas utilizadas

How-to-Guide sobre la Programación VET y las herramientas mencionadas y explicadas en el juego de herramientas (especialmente el ejemplo de un programa de capacitación)

Agentes involucrados

Dirigimos la capacitación en el marco de nuestra organización.





Lecciones aprendidas y consejos importantes

- Comience el desarrollo y la planificación de una sola capacitación.
- Planifique tiempo suficiente para diseminar la capacitación a fin de obtener muchos participantes
- La evaluación y el final de la capacitación no solo es importante para los participantes, sino también para usted. Le proporciona información sobre qué temas fueron discutidos y entendidos por los participantes y sobre si usted realizó una capacitación de calidad.



Resultados y productos

- Programa de entrenamiento detallado para el taller
- Materiales que se utilizarán durante el taller
- Hojas de registro, hojas de evaluación, certificados, imágenes de la capacitación

B.4. Fase 4. Evaluación del impacto.

El proceso

La evaluación de impacto de la capacitación se tuvo en cuenta desde el comienzo mientras se planificaba la capacitación en sí misma. Por lo tanto, las plantillas para los cuestionarios de evaluación mencionados en la guía práctica sobre la evaluación de impacto y que se proporcionan en el Toolkit, se tradujeron al alemán y se adaptaron a la capacitación. Debido al tiempo limitado del proyecto, nos enfocamos principalmente en el paso 1 de la guía: el impacto en las personas.

Antes de comenzar la capacitación, discutimos las expectativas del grupo con respecto a la capacitación, así como sus necesidades relacionadas con el tema del taller (comunicación intercultural). Implementamos esto en forma de una discusión abierta, en forma de preguntas abiertas ya que a partir de nuestra experiencia en entrenamientos previos, las respuestas recogidas son más específicas y se da retroalimentación directa para trabajar mejor este tema dentro del grupo, en comparación con la estructura rígida de un cuestionario antes de la capacitación. Además, el capacitador tiene la posibilidad de hacer más preguntas.

Inmediatamente después de la capacitación, se solicitó a los participantes que rellenaran el cuestionario de evaluación. El cuestionario del Toolkit ofrece una muy buena idea de la opinión de los participantes. Las preguntas están formuladas de una manera muy clara y comprensible.

En general, los participantes estaban muy satisfechos con el entrenamiento. Estuvieron especialmente satisfechos con los entrenadores y la profundidad de los temas discutidos durante la capacitación. Algunos participantes comentaron que no se perdieron ningún tema durante la capacitación. Otros participantes mencionaron que habría sido beneficioso dar más ejemplos relacionados con una cultura específica. Todos los participantes recomendarían el entrenamiento a colegas o amigos y declararon que además de las partes teóricas era muy práctico.

Estamos planeando solicitar nuevamente a los participantes su evaluación de la capacitación seis meses después de la capacitación, a fin de ver el impacto a medio plazo. Sin embargo, esto tendrá lugar después del final del proyecto y, por lo tanto, los resultados aún no se han tenido en cuenta.

Además, evaluamos el entrenamiento de forma oral con las empresas, que mostró satisfacción entre los empleadores. Los empleadores valoran las habilidades interculturales entre sus empleados, especialmente en vista de la creciente población de inmigrantes en la ciudad de Leipzig. Sin embargo, un impacto a largo plazo no es mensurable hasta ahora. También discutimos con los empleadores la posibilidad de enviar a sus aprendices para una estancia a otros países europeos para poner a prueba sus habilidades profesionales en un contexto diferente, para obtener experiencia en el trabajo con personas de diferentes culturas y con ello aumentar sus habilidades de comunicación intercultural. Las empresas estaban muy agradecidas por esta oportunidad y les gustaría continuar la cooperación en este campo.

Herramientas utilizadas

- Cuestionario de prueba individual previo al entrenamiento (utilizado para discusión oral)
- Cuestionario individual posterior a la capacitación
- Cuestionario de gestores de formación posterior (algunas preguntas utilizadas directamente después de la formación durante las discusiones orales con las empresas)

Agentes involucrados

Llevamos a cabo la evaluación de la capacitación en el marco de nuestra organización. Los participantes de la capacitación fueron en parte aprendices de la empresa de transporte local y otros eran de diferentes empresas que cubren diferentes sectores en Leipzig.





Lecciones aprendidas y consejos importantes

- Recuerde adaptar las plantillas de evaluación a sus entrenamientos específicos, pero también mantenga preguntas generales para que las evaluaciones de las diferentes capacitaciones sean comparables
- Planifique tiempo suficiente para la evaluación al final de la capacitación. Los participantes no deberían hacer la evaluación bajo estrés.



Resultados y productos

- Completado en cuestionarios de evaluación por los participantes de la capacitación
- Resultados de las discusiones con las empresas
 - Borrador del informe de evaluación con los resultados disponibles hasta ahora