

MANUAL PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA JOVENES

Prólogo

Los datos sociodemográficos actuales para América Latina y el Caribe, permiten inferir que persistirán dos características relevantes: el elevado porcentaje de menores de 24 años, que hoy representan el 50% de la población y las condicionantes de la pobreza estructural (39% de los habitantes de la región se encuentran por debajo de la línea de pobreza, según CEPAL 1998): la extrema segmentación ya tradicional de las sociedades y la implementación de cambios estructurales en el modelo de desarrollo con altas tasas de desempleo.

Se plantean nuevos paradigmas en las políticas sociales: la “universalización de los derechos” mediante la educación universal y la “igualdad de oportunidades” con acciones puntuales dirigidas a los grupos vulnerables, buscando su inserción laboral. (Corvalán , 1996; Jacinto, 1999; Querubín citada por Jacinto, 1998). En el nuevo paradigma de las políticas sociales, los jóvenes adquieren un valor trascendente y un rol preponderante, al constituir el recurso estratégico del desarrollo integral de la sociedad (Gallart y Jacinto, 1998), siendo la educación, la formación y la capacitación las llaves para la construcción individual y social (Arocena, 1996).

Lentamente va abriéndose camino en la sociedad toda la convicción de la necesidad de buscar soluciones a la exclusión, mediante la construcción de un nuevo contrato social (Jacinto, 1999) que cimiente la transformación productiva, la democratización plena y la modernización social.

En relación con la institucionalidad en el campo de la formación y la capacitación profesionales en la Región y desde los cuarenta, se desarrollaron las Instituciones de Formación Profesional (IFP) con representación tripartita en el ámbito de la educación no formal orientada a la recalificación de trabajadores y las instituciones de Educación Técnica Media (ETM) en el sistema educativo formal dirigida a la formación de técnicos de nivel intermedio. La priorización de la competitividad y la productividad, en el nuevo paradigma del trabajo, junto a la expansión del empleo por debajo de lo esperado encuentran a las IFP y ETM transformando y modernizando su gestión y sus estrategias de capacitación basadas en competencias laborales.

Asimismo desde finales de los ochenta y con el fuerte apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se impulsó en la región la implementación de experiencias de capacitación laboral para jóvenes en situación de desempleo estructural o de alto riesgo social. La experiencia pionera se desarrolló con un amplio marco institucional en Chile (Programa Chile Joven) desde donde se extendió a otros países, con adaptaciones según las peculiaridades nacionales: Argentina (Proyecto Joven), Colombia (Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes), Uruguay (Opción Joven luego Projoven), entre otros.

El conocimiento interactivo y la posible articulación de ambos modelos colaborarían a esclarecer parte de los interrogantes planteados en las evaluaciones y los seguimientos de estos Programas (Castro; Verdisco, 1999)

El modelo exige cambios sustanciales en todos los actores involucrados, con renovación de las prácticas por parte de los organismos gubernamentales que, a través de los Ministerios de Trabajo, diseñan las políticas de empleo (Weinberg, 1998).

Al centrarnos en el proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación, se constatan grandes debilidades con escasa sistematización, lo que lleva a la multiplicidad y la repetición, sin retorno de información ni potenciación del impacto real. Falta rigor metodológico en los objetivos y en la definición de cada etapa, con carencia de investigación evaluativa, dificultad en el registro de información, estadísticas borrosas poco confiables, que impiden medir el trasvase y sustitución de poblaciones, entre otras variables de confusión. El diseño es complejo por la multiplicidad de indicadores y dimensiones a valorar.

Sin embargo, la convicción de que el incremento de la capacitación favorece la productividad y la competitividad, con el consiguiente crecimiento de la economía y del empleo, obliga a continuar este camino (Castro, 1997) buscando nuevos arreglos entre todas las alternativas posibles y profundizando el perfil de las instituciones más adecuadas para planificar y ejecutar. Es un gran desafío, porque se trata de una población altamente vulnerable, difícil de retener en el Programa, con marcadas carencias en sus credenciales educativas y psicosociales.

El encargado de la ejecución de estos Programas debe poseer competencias evaluativas, técnico-pedagógicas y de gestión y administración, junto al anclaje en la instancia local cercana a la población objetivo.

En el amplio y heterogéneo sector de los ejecutores de los programas, se destaca un grupo que con su vasta experiencia en la lucha por la capacitación y contra la pobreza integra organizaciones de base, sindicatos, ong y posee profundos vínculos con los jóvenes desfavorecidos, pero presentan cierta fragilidad en las competencias evaluativas y gerenciales. Se hace necesario posibilitarles el acceso al conocimiento y habilidades en la conducción de un proceso evaluatorio organizado con etapas sistematizadas y claras. Aparece una nueva figura: el formador de formadores.

Introducción

La idea central de este manual es servir como herramienta concreta que facilite los procesos de evaluación.

Metodológicamente, el manual se orienta en varios sentidos: ¿Qué se mide? ¿Cómo se mide? ¿Cuándo se mide? ¿Quién mide? ¿Por cuánto tiempo se mide?, explicitando las ventajas y desventajas de las distintas opciones metodológicas, en aproximaciones sucesivas de ensayo-error a la realidad, para hacer objetivables y replicables los resultados de la evaluación.

Para ello, se estructura en cuatro capítulos que ofrecerán:

- Capítulo 1 - resumen general de lo que han sido las principales evaluaciones de programas de jóvenes, con el objetivo de dar a conocer los principales aspectos evaluados, las carencias, y los elementos a desarrollar con mayor profundidad.
- Capítulo 2 - revisión teórica sobre el concepto de "evaluación de impacto". ¿Qué es?, ¿para qué sirve?, ¿cómo suele hacerse?, ¿cuándo se hace?.
- Capítulo 3 - herramientas para la evaluación de impacto. ¿Qué se mide?, ¿cómo se mide?, ¿cuáles son las principales variables e indicadores a considerar?.
- Capítulo 4 - ejemplo de aplicación: simulación de una evaluación de impacto.

La estrategia de evaluación incluida en el diseño del manual es reflejo de la complejidad conceptual y metodológica propia de estos Programas con abundantes dimensiones, variables e indicadores. El manual aventura una orientación global, particulizable a cada caso, con aplicaciones prácticas para la instancia local.

A lo largo del manual, se recuerda una y otra vez que en el aterrizaje de los contenidos a cada Programa particular, se debe apostar a la creatividad vinculada al conocimiento de la realidad concreta en la que trabajamos, sin olvidar el rigor metodológico para que los guarismos medidos en función de los objetivos del Programa aporten datos creíbles, basamento para los ajustes de las políticas. Se presentan diseños metodológicos con etapas claras a seguir:

- 1) Tipo de estudio: distintos tipos de estudio y su comparación, modo de selección del más adecuado al Programa particular (se presentan varios modelos prácticos);
- 2) Universo y muestra: definición y descripción de las características del universo y la muestra, estrategia de selección según la situación dada (se presentan varios modelos prácticos);

- 3) Métodos, instrumentos, y procedimientos en la recolección de datos: distintos tipos; ventajas y desventajas de cada tipo, grado de aplicabilidad, validez y confiabilidad, condiciones ineludibles de un buen instrumento, diseño de los instrumentos (se presentan varios modelos prácticos: la observación, la entrevista, la encuesta), pretest o prueba del instrumento, ajustes, reproducción del instrumento;
- 4) Tabulación y análisis: su planificación, selección de dimensiones y variables a ser presentadas, relaciones entre ellas (cruzamientos buscados y modo de obtenerlos según los objetivos planteados), enfoques de análisis apropiados según evaluaciones formativas y sumativas; cuantitativas, cualitativas y mixtas.

¿A quién va dirigido este manual?. Siguiendo a Freyssint (1994), podríamos indagar y ahondar en el perfil del evaluador, ya que la utilidad prevista del manual es justamente reforzar las instancias de la evaluación. En términos generales los evaluadores pueden ser:

- 1) el (los) principal(es) responsable(s) del proyecto, inserto(s) en la Unidad Organizativa Central;
- 2) evaluador(es) externo(s);
- 3) actores directamente involucrados en la ejecución, en el ámbito local (ejecutores directos).

El presente manual se dirige al tercer grupo, en la prosecución del reforzamiento institucional local, en la figura del formador de formadores.

Planteada así, es una evaluación horizontal y vertical, de tipo participativa, valorada como ámbito de aprendizaje, en el que sería saludable que se involucre activamente todos los actores (beneficiarios, grupos control, oferentes, encargados de las pasantías, representantes del barrio donde se asienta el programa). Esta elección del potencial evaluador explica, en gran medida, el fuerte apoyo práctico del manual y asentado en contenidos teóricos: todas las áreas temáticas presentarán un abordaje teórico-práctico.

Durante su confección, se tuvo especial cuidado en tratar de sortear los escollos en las definiciones políticas y metodológicas, detectados reiteradamente por evaluadores externos de estos Programas (Castro, 1997; Ramírez, 1998; Jacinto, 1999).

Por último, si el manual logra el objetivo de fortalecer las aptitudes evaluatorias de los formadores, colaborará a adecuar los Programas según integralidad, relevancia y pertinencia, mediante el fortalecimiento institucional.

Índice del Capítulo 1

"Antecedentes evaluatorios de programas de capacitación para jóvenes"

- 1.1- Aspectos generales
- 1.2- Revisión de las evaluaciones y de las metodologías evaluatorias empleadas
- 1.3- Lecciones aprendidas en relación a los procesos evaluatorios de los programas de capacitación

Capítulo I

“Antecedentes evaluatorios de programas de capacitación para jóvenes”

Resumen: La propuesta de este capítulo es recorrer las principales evaluaciones llevadas a cabo dentro y fuera de la Región, intentando identificar cuáles aspectos fueron evaluados y cuales sería necesario desarrollar.

1.1. Aspectos generales

El Estado, como elemento amalgamador e inclusivo de todos los ciudadanos, es el responsable general del Programa, quedando en sus manos: el diseño global y operacional, la convocatoria y selección de capacitadores, el apoyo técnico y docente, el monitoreo, el financiamiento y la evaluación a distancia de la ejecución.

El desarrollo del Programa presupone una fuerte presencia institucional, en un contexto socioeconómico favorable y con lineamientos consistentes orientados al desarrollo de recursos humanos y con políticas sociales claras contra la pobreza y la exclusión. Este punto obliga a clarificar los objetivos de intervención.

En 1995,¹ Grubb (OIT, Ginebra) presentó los resultados de las evaluaciones sobre la eficacia de los programas de entrenamiento laboral en Estados Unidos. Gran parte de su informe gira en torno a una única pregunta: ¿los programas triunfaron o fracasaron?. Una lectura convencional de las evaluaciones arroja que gran parte de los programas produjeron un incremento leve, pero estadísticamente significativo, del empleo; y al analizar la relación costo-beneficio, los beneficios sociales sobrepasaron a los costos, aunque no siempre. Grubb, al igual que otros evaluadores, señala que uno debería concluir que estos programas han sido exitosos y deberían continuar. Sin embargo, remarca que los éxitos, desde el punto de vista práctico, son insuficientes, si el programa es visto como una salida al desempleo, ya que sus efectos decaen rápidamente con el tiempo y sus beneficios son de corta vida.

En América Latina y el Caribe, se remarcó desde los inicios, la especial conveniencia de realizar evaluaciones para poder entender por qué algunos programas son exitosos y otros no y de este modo tener elementos para hacer recomendaciones que permitan remediarlos y hacerlos más efectivos. Las evaluaciones y auditorías externas o internas fueron conducidas en la Región por los organismos centrales del Proyecto, por evaluadores externos y/o por representantes de las instituciones financiadoras.

¹ En relación con la historia de las evaluaciones en los programas de capacitación laboral, Grubb marca un hito en la aplicación de la metodología cuantitativa en el COMPREHENSIVE EMPLOYMENT AND TRAINING ACT (CETA) de 1973, continuado por JOB TRAINING PROGRAMES ACT (JTPA) de 1983. Ambos en Estados Unidos.

1.2. Revisión de las evaluaciones y de las metodologías evaluatorias empleadas

Las metodologías evaluativas utilizadas centraron en sí mismas gran parte de los escollos: problema que reiteran una y otra vez los evaluadores de los distintos países de la Región, en diferentes momentos (Castro, Gallart, Jacinto, Ramírez). En este sentido, se han intentado evaluaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. Entre las primeras, se diseñaron modelos cuasi experimentales y realmente experimentales; ambos compuestos por grupos “participantes” y grupos de “control” con iguales atributos y características (edad, género, raza, instrucción, experiencia en el mercado de trabajo), que se comparan mediante métodos analíticos. La forma de integrar los grupos experimentales verdaderos ha aparejado dificultades casi insalvables, entre los evaluadores, algunas de claro contenido ético, dado que proponer un grupo control puro, implica de antemano dejar fuera de los beneficios de la capacitación a algunos jóvenes igualmente carenciados. Ante este dilema, el grupo control se cubrió con voluntarios y más tarde con una tercera opción metodológica que consiste en abrir una inscripción mayor que los nichos de capacitación y en forma aleatoria, configurar el grupo “beneficiario” y el grupo “control”. Así mismo, y en un mecanismo más aceptable desde el punto de vista ético, se propuso constituir el grupo de control con aquellos jóvenes inscritos en el programa y que por alguna razón personal no hicieron el curso y la capacitación. Recientemente se presentó otra alternativa consistente en seleccionar a los jóvenes del grupo de control por vecinamiento (cercanía de lugar de residencia) a los beneficiarios.

A pesar de todas estas dificultades, se constata un criterio unánime en cuanto a la necesidad absoluta del grupo de control. Grubb señaló la aparición (durante y luego del programa) de tres efectos: efectos de la selección, efectos de la maduración y efectos de la regresión.

- los efectos en la selección: (la elegibilidad), los programas pueden seleccionar los individuos con problemas para emplearse: bajo nivel de instrucción, historia laboral pobre, comportamientos inadecuados, escasa motivación, drogadictos, violentos, (efecto negativo de la selección).

La variabilidad en el modo de selección es tan vasta que enturbia la medición del impacto (tanto a favor como en contra), haciendo dudosas las conclusiones si no existe un verdadero grupo control.

Abundando, en el efecto de la elegibilidad se debe considerar siempre que las características de los candidatos al programa varían según la tasa de desempleo: cuando el desempleo cae, los jóvenes más preparados encuentran trabajo y entonces los programas de formación deben esforzarse muchísimo para reclutar y reclutan a los jóvenes menos capacitados; si, por el contrario, el desempleo es alto, los jóvenes más capacitados se inscriben en el programa.

- los efectos de la maduración: los jóvenes beneficiarios pueden adquirir competencias globales, técnicas, incrementar su conocimiento del mercado laboral, modificar su perfil psicosocial, abandonar adicciones y

actitudes violentas por el simple paso del tiempo, ya que se van transformando en adultos.

Estas transformaciones pueden mejorar la empleabilidad.

- los efectos de la “regresión a la media”: entre los beneficiarios del programa pueden haber jóvenes desempleados transitoriamente (por causas coyunturales) y que se inscriben en el curso para incrementar su capacitación. La empleabilidad posterior no es , por lo tanto atribuible solo al programa.

Grubb concluye que los métodos verdaderamente experimentales eliminan los tres tipos de efectos, al constituirse un grupo testigo o control que sufre los mismos efectos, de modo que toda diferencia en el empleo del joven beneficiario después del programa de capacitación puede atribuirse al programa más que a otras causas.

A pesar de estas ventajas, los métodos experimentales presentan una serie de problemas que no siempre se pueden resolver y tienen que ver con:

- Los métodos experimentales a veces tratan al programa como una caja negra, con un fuerte enfoque estadístico: la variable “y” (aprendizaje) es causada por la variable “x” (participación en el programa) y no avanzan más, cuando sería más abarcativo y holístico plantear la evaluación como un problema programático que determine qué tipo de servicios, ofrecidos a qué tipo de individuos reducen el desempleo y la pobreza.
- Aún más: los métodos experimentales mejor diseñados se transforman en métodos cuasi-experimentales debido al comportamiento no randomizado de los grupos experimentales, ya que algunos de los jóvenes beneficiarios se desinteresan, se aburren, abandonan, y así los que egresan forman parte del grupo más motivado en capacitarse.
- Una evaluación experimental que asigne voluntarios al azar para un programa de capacitación o para un grupo de control, no usa el azar para otros puntos de interés (psicosociales, comportamentales, actitudinales).
- La evaluación experimental a uno y dos años de finalizado el programa es imprescindible para medir el impacto de las competencias, realmente incorporadas y duraderas: seguir los dos grupos (beneficiarios y control) luego de varios años permite eliminar la variable de confusión aportada por el tiempo (efecto de maduración), en este sentido, hay que señalar que los modelos experimentales son caros y se han cumplido, por lo tanto, por periodos cortos con posterioridad a la finalización de los cursos: 30 meses, 3 años, 4 años; el más largo por 6 años (Friedlander y Burtless, 1995). Todo lo abundado anteriormente muestra el complejo entramado de las evaluaciones cuantitativas. Junto a ellas, aparecieron las formas alternativas para profundizar, perfeccionar y facilitar las evaluaciones, en las que destacaron los modelos etnográficos, los que proveyeron las miradas y las reflexiones hacia adentro, sobre por qué un programa fue exitoso (o al menos así lo vivieron los diferentes actores involucrados).

Estos modelos se han nutrido de observaciones prolongadas de los programas, junto a entrevistas y encuestas en profundidad a los participantes (ejecutores, beneficiarios, empresarios de pasantías, financiadores) al igual que de relatos de la vida cotidiana de los programas, en el estilo de historias de vida, o de "un día cualquiera": se describe el acontecer cotidiano del programa, mostrando los engranajes de la socialización en el intercambio recíproco e interrelacionado de los diferentes actores: las denominadas investigaciones cualitativas de estudios de casos (Jacinto, 1999). La metodología cualitativa aportó, con grandes dificultades, la forma de implementación de los programas, su marcha y sus retrocesos o bloqueos.

En relación con los beneficiarios, este diseño cualitativo intentó medir, con resultados variables, el grado de satisfacción y el cambio en la empleabilidad. Algunas evaluaciones aportaron resultados altamente positivos, aunque para otros evaluadores el tema de las modificaciones psicosociales y el incremento en la capacitación fueron datos "impresionistas" más que sistemáticos, difíciles de asir; porque ¿cómo se midió el cambio de comportamiento?, ¿cómo se midió el aumento del empleo?, ¿es real o hay un efecto perverso de desplazamiento y sustituciones? (Grubb 1995, Jacinto 1998, Gallart 2000).

Asimismo, se han evaluado cualitativamente, a las empresas responsables de las pasantías, utilizando como variables el tipo de actividad; la antigüedad y estabilidad y el tamaño de la empresa. Los indicadores del tipo de actividad posibilitaron vislumbrar si la capacitación era acorde con los nichos ocupacionales y la política global de empleo; pero además, cuál sector empresarial estaba realmente interesado y comprometido con el programa, para después ahondar en las razones subyacentes para que eso sea así. En cuanto a la antigüedad y estabilidad, su análisis clarificó los nexos con la comunidad, la capacidad de participación y la vitalidad de la empresa. De modo especial, permitió descubrir rápidamente las empresas "montadas" "hechas a medida" para el programa (fenómeno similar al que sucede con los oferentes "a medida"). En general, las evaluaciones de las empresas de pasantías han sido poco sustanciosas y pormenorizadas, hecho señalado por los propios evaluadores. Este es un punto difícil y que se debe repensar en profundidad.

En cuanto a las instituciones capacitadoras, los procesos evaluatorios han puesto sobre el tapete puntos fuertes y débiles. Estos últimos englobados en la llamada " crisis de los oferentes" ya tratada extensamente en la introducción de este manual, y que no repetiremos aquí,. Las evaluaciones facilitaron la adopción de variables en cuanto a integralidad, relevancia y pertinencia en los requisitos de las licitaciones para las ECAS (Empresas Capacitadoras Adjudicatarias).

Por otra parte, y en una mezcla de metodologías cuanti y cualitativa, se midió la focalización y la cobertura del programa, tratando de detectar el corrimiento de los beneficios hacia jóvenes de otras capas sociales. Ambas midieron, relacionando el número de jóvenes que cumplen los requisitos para ser beneficiarios potenciales, los que se inscriben y los que finalizan los cursos. En varios países, se comprobaron desfases por mala focalización, debida en gran medida a escasa inserción en la instancia local, donde residen los jóvenes

hacia los que va dirigido el programa e inadecuado uso de las vías de entretendido social, y los medios de comunicación. Se constataron grandes dificultades para reclutar (ni qué decir de retener) a los jóvenes con mayores carencias, a los que muestran conductas de alto riesgo (alcohol, drogadicción, violencia, criminalidad) a los residentes en el medio rural, a las adolescentes mujeres, a los pertenecientes a minorías étnicas o religiosas. En todos estos casos, los evaluadores atribuyeron los fallos a mala orientación del programa: el impacto (inserción laboral) se asocia de un modo inverso con el grado de vulnerabilidad de los jóvenes (Ramírez, 1999).

1.3. Lecciones aprendidas en relación a los procesos evaluatorios de los programas de capacitación

¿Qué se evaluó?

1a) Respecto a los jóvenes beneficiarios, se evaluó: focalización, impacto (mediante los cambios actitudinales, la inserción laboral, la reanudación de la formación educativa, el incremento de la autoestima, el grado de satisfacción, la participación ciudadana) pero con escasos intentos de medir el impacto, metódica y sistemáticamente configurando un grupo de control.

1b) Respecto a los ejecutores, se midieron especialmente los aspectos globales, parciales de control administrativo, y de capacitación técnico-pedagógica en las ECAS. Asimismo se valoró el clima de satisfacción en la tarea ejecutada y se relevaron las insatisfacciones y dificultades explícitas.

1c) Respecto a las empresas donde se cumplen las pasantías: se midió de modo irregular la calidad de la oferta de la pasantía, el tamaño de las empresas, la estabilidad y la sincronía con el mercado laboral vigente.

¿Qué no se midió o se midió insuficientemente?

2a) Se midió inadecuadamente el impacto sobre el bienestar de los beneficiarios, por comparación con un grupo de control. El incremento en el bienestar, debido al valor agregado en las variables Empleo (inserción laboral, satisfacción laboral, aplicación de competencias, tipo de trabajo), Ingresos y Ciudadanía, podría configurar junto a ciertos cambios psicosociales el objetivo principal del programa y por tanto, su medición es un reto ineludible.

2b)) No se cumplió una verdadera evaluación, tratando de descubrir si existen contrataciones posteriores, en las mismas empresas que brindan las pasantías, para saber si el programa sirve como fuente de mano de obra barata.

2c) No se midió la fuerza institucional y la pertinencia que tienen los oferentes o empresas ejecutoras, mediante la evaluación del tamaño de la empresa, su historia y antigüedad en esta función, su permanencia en el tiempo, su estabilidad, su integración en un equipo multidisciplinario consolidado de trabajo administrativo y técnico-pedagógico, el grado de contacto e integración con la instancia local, su experiencia y resultados anteriores.

2d) Aunque queda claro que entre los objetivos del programa no se deben incluir la generación de empleos, de por sí, muy difícil de medir ya que ésta depende de decisiones de alta política y de variables macroeconómicas, se debería evaluar el impacto del programa sobre algunas definiciones de política de Estado.

Por último, dada la complejidad de los problemas sociales y la variedad de los programas de capacitación no es llamativo que quede siempre la impresión de que restan aspectos sin evaluar, así como opiniones disímiles en la definición de los objetivos de los programas: ¿inserción laboral o inserción social?, ¿cuáles competencias son el objetivo a adquirir para los jóvenes?. Se valora altamente el retorno a la educación, como medida positiva de impacto del programa, pero ¿cuánto tiempo permanecerá en un sistema educativo que, en alguna medida lo expulsó anteriormente?. Si se consigue una reinserción educativa consistente, ella constituye un logro más sustantivo que una capacitación puntual. Por todo lo anterior debe procurarse la evaluación del impacto real en egresados en el mediano y el largo plazo, porque, ¿de qué otro modo puede asegurarse que estos programas no son de corto aliento en el mejoramiento de la empleabilidad y en los cambios psicosociales de los jóvenes carenciados?.

Dada la rica y larga experiencia acumulada en la Región, se valoriza la necesidad prioritaria de evaluar las acciones socialmente compensatorias llevadas a cabo. La evaluación permitirá saber si los modelos implementados

son los más adecuados o si se hace necesario, buscar otras alternativas para reforzar la inclusión de todos los integrantes de una sociedad democrática.

Sería aconsejable implementar evaluaciones internas y externas, en las que participaran todos los actores involucrados en esta compleja problemática.

La evaluación sistemática, ordenada y planeada previamente a la implementación de cada etapa permite como mecanismo retroalimentador aportar la visualización de los aciertos y de los errores, para reforzar los primeros y para corregir los segundos. Sin evaluación no se conoce el destino de los jóvenes capacitados, no se sabe la calidad de la capacitación como palanca de inserción social, se desconoce el costo y el beneficio del proyecto y no se puede medir el impacto como dinamizador social. Es decir, no se conoce el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

Índice del Capítulo 2

“La evaluación de impacto: tipos, modelos teóricos y proceso técnico”

- 2.1. Concepto de evaluación
- 2.2. Tipos de evaluación.
Tipos de evaluación: Pseudoevaluación; evaluaciones verdaderas cuasiexperimentales y experimentales; evaluaciones mixtas, cuantitativas y cualitativas.
- 2.3. Ciclo de vida del proceso.
- 2.4. Evaluación de impacto
 - 2.4.1. Concepto
 - 2.4.2. Utilidad
 - 2.4.3. Proceso técnico
 - 2.4.3.1. Toma de decisión y estructuración organizativa.
 - 2.4.3.2. Marco de referencia.
 - 2.4.3.3. Selección de evaluadores y planeación de la evaluación
 - 2.4.3.4. Implementación y gestión.
 - 2.4.3.4.1- Modelo teórico CIPP
 - 2.4.3.4.2- Modelo respondente
 - 2.4.3.5. Difusión de resultados
 - 2.4.3.6. Proceso técnico de la evaluación de impacto

Capítulo 2

“La evaluación de impacto: tipos, modelos teóricos y proceso técnico”

RESUMEN

-Se presenta el marco conceptual sobre el proceso de evaluación, bajo su forma tradicional y las sucesivas modificaciones hasta arribar a la definición actual.

-Se describen, como señalizaciones previas al encuadre de la evaluación de impacto las diferentes metodologías de evaluación: las pseudo evaluaciones; las evaluaciones cuantitativas cuasi experimentales y experimentales; y las evaluaciones mixtas cuantitativas; estas últimas en su debate innovador con un enfoque holístico, socioantropológico.

-A continuación, se marca el momento de la realización de la evaluación, según el ciclo vital del proceso (al inicio del proyecto, al finalizar y un año después de finalizado).

-Ambos puntos (tipo y momento de la evaluación), son base del concepto de la evaluación de impacto y su utilidad, que se tratan seguidamente.

-Finalmente, se desarrollan las etapas básicas que componen la evaluación de impacto, junto al perfil de los evaluadores y los beneficiarios, concluyendo con el desarrollo de la planeación y ejecución del modelo CIPP (contexto, insumo, proceso, producto o impacto), del modelo respondente (centrado en el cliente); y remarcando por último, el modelo práctico propuesto por este manual (proceso técnico de la evaluación de impacto)

2.1. CONCEPTO DE EVALUACIÓN

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados (Jacinto y Gallart). Asimismo y siguiendo a Stufflebeam, se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas.

Tal como se señaló en el capítulo 1, desde los primeros intentos de evaluar los programas de educación y de capacitación (alrededor de 1930), los procedimientos evaluatorios han ido creciendo en complejidad metodológica. Han ido, además ganando espacios y relevancia hasta volverse imprescindibles en todo proyecto que desee conocer el funcionamiento y los resultados de su accionar en forma clara y transparente. Un proceso de este tipo facilita la contundencia de la experiencia para la retroalimentación y los planteos o como antecedente válido para otros emprendimientos.

CUADRO 2

ENFOQUES DE LA EVALUACION

<p>Pseudoevaluaciones</p>	<p>En ellas, se cumple un proceso evaluatorio, pero con fuerte injerencia de alguna de las partes comprometidas con el proyecto y que presiona para que aparezcan resultados preestablecidos. El evaluador no actúa neutralmente.</p>
<p>Evaluaciones Experimentales y Cuasi-experimentales</p>	<p>Son evaluaciones exclusivamente cuantitativas. Este diseño exige que se constituya un grupo de control (tarea ardua y compleja). Se mide el impacto por comparación estadística entre el grupo de control y el grupo beneficiario de las acciones del programa.</p> <p><i>Se miden:</i> incremento del bienestar de los beneficiarios, según Empleo (empleabilidad, inserción laboral posterior, tipo de trabajo, satisfacción laboral) Ingresos y Ciudadanía. Asimismo, puede medirse focalización, deserción, retención, cobertura.</p>
<p>Evaluaciones Verdaderas Mixtas Cuanti-Cualitativas</p>	<p>El abordaje mixto permite tener los datos señalados en el grupo anterior y agrega el aporte cualitativo.</p> <p><i>Entre estos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> cambios actitudinales <input type="checkbox"/> cambios psicosociales <input type="checkbox"/> autoestima <input checked="" type="checkbox"/> empleabilidad <input type="checkbox"/> necesidad y satisfacción con el programa <p>Puede medirse también el impacto sobre los restantes actores (capacitadores, empresarios, informantes claves de la población).</p> <p>Se utilizan los estudios de casos, las observaciones, las entrevistas en profundidad.</p> <p>El aporte mixto ayuda a entender más por qué unos programas son exitosos y otros fracasan</p>

FUENTE: Elaboración propia a partir de:
 -Grubb, W. N.: Evaluating job training programs in the United States: evidence and explanations; Ilo, Geneva, 1995.

2.3. CICLO DE LA VIDA

¿Cuándo se cumple la evaluación?

El ciclo de la vida del programa abre las distintas posibilidades (ver cuadro 3):

CUADRO 3

MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN

<u>EXANTE</u>	Se cumple antes del inicio de la ejecución. Se evalúan el contexto socioeconómico e institucional; los problemas identificados; las necesidades detectadas; la población objetivo; los insumos; las estrategias de acción.
<u>INTRA</u>	Se desarrolla durante la ejecución del programa. Se evalúan las actividades del proceso mientras estas se están desarrollando, identificando los aciertos, los errores, las dificultades.
<u>POST</u>	Se corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, detectando, registrando y analizando los resultados tempranos.
<u>EXPOST</u>	Se realiza tiempo después (meses o años) de concluida la ejecución. Evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo.

Al tratar la evaluación de impacto, indicaremos su momento al inicio (ANTE), al finalizar (POST) y tiempo después de finalizar (EXPOST), el proyecto.

2.4. EVALUACIÓN DE IMPACTO

En este apartado, se tratan el concepto, la utilidad y el proceso técnico de la evaluación de impacto.

2.4.1. Concepto

Bajo la denominación de evaluación de impacto se entiende el proceso evaluatorio orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas.

La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado.

Compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución.

La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución: específicos y globales; buscados (según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (la puesta en marcha del programa puede generar por sí misma efectos sobre los directamente involucrados hasta la sociedad toda).

Durante décadas, la idea predominante era “evaluar es medir”, dándole peso únicamente a las dimensiones e indicadores cuantitativos. Actualmente, la evaluación de impacto es valorada como un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas.

2.4.2. Utilidad de la Evaluación de Impacto

La evaluación de impacto, al medir los resultados permite:

- Registrar y analizar todas las experiencias (positivas y negativas), mediante la comparación en el grupo control, sistematizándolas.
- Evaluar el contexto socio-económico y político en que se da la experiencia.
- Identificar los actores involucrados y su peso específico en los resultados.
- Estudiar la articulación interinstitucional y público-privado.
- Ofrecer estudios de costo-beneficio.
- Concertar aportes de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información proveniente de la evaluación y su posterior discusión entre todos los responsables de la gestión.
- Informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas; esta retroalimentación promueve el reforzamiento institucional.²

2.4.3. Proceso Técnico.

Antes del inicio del proceso de la evaluación se deben tener presentes los siguientes señalamientos:

- Es necesario “saber lo que se desea saber” sobre el programa y acordarlo entre todas las partes involucradas (autoridades nacionales y regionales, responsables del programa, ejecutores, empresarios y agentes sociales) para que los encargados de la planeación y ejecución de la evaluación conozcan de antemano la cantidad y la calidad de la información que se desea recopilar, la profundidad del análisis a la que serán sometidos los datos y la difusión y uso que se les dará a los resultados.

El acuerdo propuesto evita la confusión metodológica y las falsas expectativas.³

² En la discusión de “que es lo público y que es lo privado”, varios autores (Gallart, Ramírez, Ibarrola) sostienen que “público” enmarca las políticas que favorezcan a toda la sociedad en defensa del bien común. En este camino aconsejan que el Estado sería el único que debería normatizar reglas claras de juego en el diseño global y el desarrollo de los programas. La información a los responsables de las decisiones, a partir de evaluaciones de buena calidad, cobra destacada magnitud a la hora de dar a luz este marco regulatorio. (“Lo público y lo privado en la formación del trabajo”, Seminario, Bogotá, 1998). En ese sentido, la evaluación de impacto evita el riesgo de que los programas arranquen siempre de cero precariamente, sin recoger ninguna experiencia anterior, algunas de décadas (Castro y Verdisco, 1999). Se trata además de crear mecanismos de rendición de cuentas (Ramírez, 1999).

- Es imprescindible la mayor claridad en la definición de cada etapa para evitar la confusión metodológica y la falta de sistematización que impide medir el impacto real.
- Se debe buscar la menor complejidad posible para que la evaluación tenga un costo accesible.

Finalmente, dada la enorme complejidad de los factores en juego, no existen modelos ideales de planeación ni de prácticas de evaluación: existen guías, marcos, lineamientos que se deben adaptar a cada programa.⁴

Las etapas básicas de la evaluación son:

- toma de decisión respecto al cumplimiento de la evaluación y su estructuración;
- constitución del marco de referencia;
- selección de evaluadores y planeación de la evaluación (incluyendo costos, organigrama y cronograma);
- implementación y gestión;
- difusión de resultados;

2.4.3.1. Toma de decisión y estructuración organizativa

En esta etapa, se lleva a cabo el acuerdo citado previamente entre los diferentes actores y su compromiso con la evaluación, clarificando las responsabilidades y las orientaciones del proceso.

2.4.3.2. Constitución del marco de referencia.

Los términos de referencia que dan origen al marco-guía del proceso, incluyen un resumen del programa de capacitación y su implementación y un resumen del contenido de la evaluación que se propone (metodología, organigrama, costos, beneficiarios, cronograma).

³ Monrealia., J: “desde nuestro punto de vista la evaluación exige, dentro de unos principios básicos de objetividad y neutralidad, un acuerdo previo entre los diversos agentes implicados sobre el contenido y el alcance de la misma. Interesa tanto el grado de satisfacción de los propios gestores de las políticas o el de sus propulsores, siempre que los procesos establecidos proporcionen información que apunten hacia líneas de mejorar en futuras programaciones”. (Incluido en Cuadernos de trabajo “Organización y diseño de los procesos de evaluación” de CIDEDEC, Donostia, San Sebastián).

⁴ Varios autores se han referido a este punto: Ramírez, J: “La realidad de la práctica de los programas representa en buena medida un desafío en términos del diseño de estrategias de evaluación. Estas deben dar cuenta de la complejidad que conlleva la adecuada evaluación de estas intervenciones a partir de la multiplicidad de dimensiones involucradas. La captación de los beneficiarios de los programas implica un conjunto de instancias, con sus correspondientes efectos en términos de selección dentro de la población focalizada. Esto impone dificultades y un conjunto de restricciones en cuanto a los diseños de evaluación a aplicar, si es que se pretende lograr desentrañar relaciones causales sólidamente fundadas a partir de la información procesada”.

Grubb, señala que, los diferentes tipos de programas dan la variabilidad de la metodología empleada, poniendo como ejemplo, el programa CETA de 1970, (ya citado).

Jacinto y Gallart: “las estrategias puestas en juego siempre serán una forma de aproximación a la realidad”, (ya citada).

El CIDEDEC: “en términos generales, el proceso de evaluación debe diseñarse, organizarse y aplicarse de forma adaptada a los rasgos específicos del programa a evaluar y su contexto organizacional y socioeconómico”, (ya citado).

2.4.3.3. Selección de evaluadores y planeación de la evaluación.

La evaluación depende del principal responsable del programa que es el decisor político y el diseñador. El evaluador debe estar calificado y libre de presiones en su tarea.

Es conveniente validar la formación de evaluadores, sensibilizándolos para la tarea de conocer el know how del programa. Puede tratarse de técnicos externos especializados o de responsables internos de la gestión (intermedia o de base) que se capacitan en las herramientas de la evaluación de impacto.⁵ Finalmente, la evaluación participativa involucra a todos los actores, al igual que las auto evaluaciones periódicas.

La evaluación se dirige:

- A la población objetivo (jóvenes carenciados y desempleados);
- Al gobierno;
- A los empresarios que aportan la empresa para la pasantía;
- A las ECAS;
- A la población local, donde se inserta el programa (informantes claves).

Una de las primeras preocupaciones que surgen a la hora de construir los procesos de evaluación es la necesidad de superar los enfoques más tradicionales, los que sitúan a la evaluación como el contraste estricto entre objetivos y resultados.

La planeación se efectiviza mediante la caracterización de las fases del ciclo del programa de evaluación, con sus tiempos correspondientes en un cronograma-guía.

Debe, además, recoger los criterios del acuerdo-marco generado a partir de la decisión de realizar la evaluación, incluidos en los términos de referencia y transformarlos en los subprogramas a ser evaluados (organigrama) y en las dimensiones e indicadores a medir, junto a la selección de las herramientas a utilizar- (este punto será ampliado posteriormente al presentar los modelos técnicos de evaluación).⁶

⁵ -Ramírez Guerrero, señala que: “La disponibilidad de técnicos con una adecuada preparación profesional en materia de evaluación constituye una dificultad para el logro de mejores resultados. No obstante lo anterior, cabe señalar el importante aporte que en este terreno ha significado la cooperación técnica brindada fundamentalmente por parte de organismos internacionales. En clave prospectiva, la dinamización del papel de los ámbitos académicos de la región- vía un mayor relacionamiento de los mismos con los organismos de los responsables de los programas- es un camino que, a partir de algunas experiencias ensayadas, abre perspectivas para interesantes actividades de complementación institucional”.

- El grupo de CIDEDEC, ya citado, por su parte: “ La calidad de la evaluación depende, en buena medida, de tres factores: la capacidad del grupo de pilotaje para especificar adecuadamente sus necesidades y expectativas en torno a la evaluación, la designación de un equipo de evaluadores cualificado y el establecimiento de una comunicación fluida entre el grupo de pilotaje y los evaluadores”.

⁶ Gallart indica que: “la evaluación exige no sólo definir los objetivos de los programas en términos mensurables y alcanzables, sino que tiene que tener en cuenta las condiciones de ingreso de los capacitados, sus antecedentes familiares, educativos y ocupacionales. Más aún es conveniente que los

2.4.3.4. IMPLEMENTACION Y GESTION

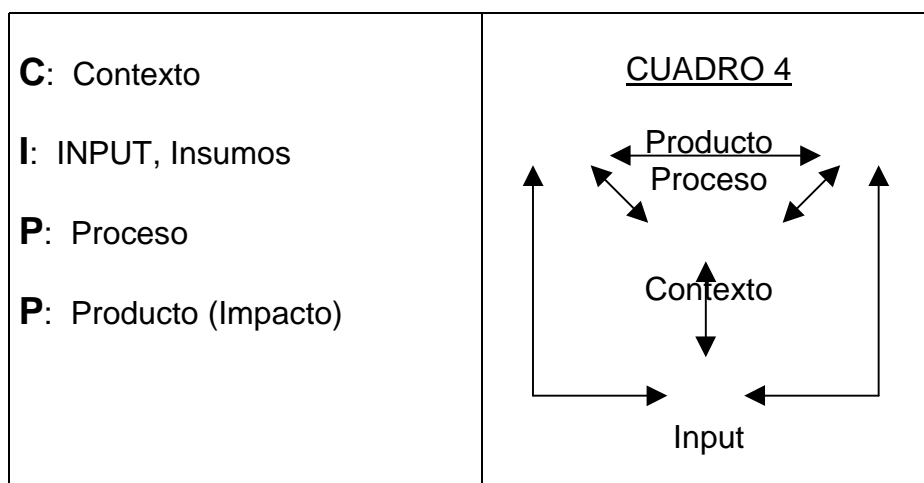
La etapa de implementación debe estar anclada en una serie de requisitos que, junto a la convicción por parte de todos los involucrados de que la evaluación es una instancia de aprendizaje, permiten gestionar una evaluación de buena calidad que genere conclusiones transparentes. Ellos son:

- La evaluación debe ajustarse a los términos de referencia
- El diseño metodológico debe ser apropiado para el tipo de programa implicado, según los objetivos propuestos
- Las herramientas para la recolección de datos deben hacer que estos sean confiables
- Los sistemas de análisis propuestos deben ser los adecuados para la metodología utilizada.

MODELOS TEÓRICOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO (Modelo CIPP y Modelo de evaluación respondente)

2.4.3.4.1. Modelo CIPP (propuesto por Stufflebeam y Shinkfield)

Este modelo organiza el proceso de la implementación según cuatro dimensiones y sus correlaciones (ver cuadro 4):



FUENTE: Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Calificaciones Profesionales (CIDECE) . Modificado.

resultados sean observados en el mediano plazo y en varios momentos en el tiempo, para poder analizar su impacto en las trayectorias de los individuos”.

Contexto

Esta dimensión se nutre de los datos globales socioeconómicos y sociolaborales nacionales y locales, con énfasis especial en las políticas de empleo para jóvenes.

Input (Insumos)

Identifica y valora los recursos disponibles (humanos, materiales y financieros) antes del programa; los objetivos y las estrategias planteadas según los recursos disponibles; las estrategias implementadas; los recursos asignados y utilizados, el soporte normativo y las intervenciones realizadas.

Proceso

Incluye la interrelación dinámica entre las estructuras del programa y los diversos actores, generando un sistema vincular: “medio ambiente del programa”.

Se evalúa especialmente por técnicas cualitativas.

Producto (resultados e impactos en relación a los objetivos)

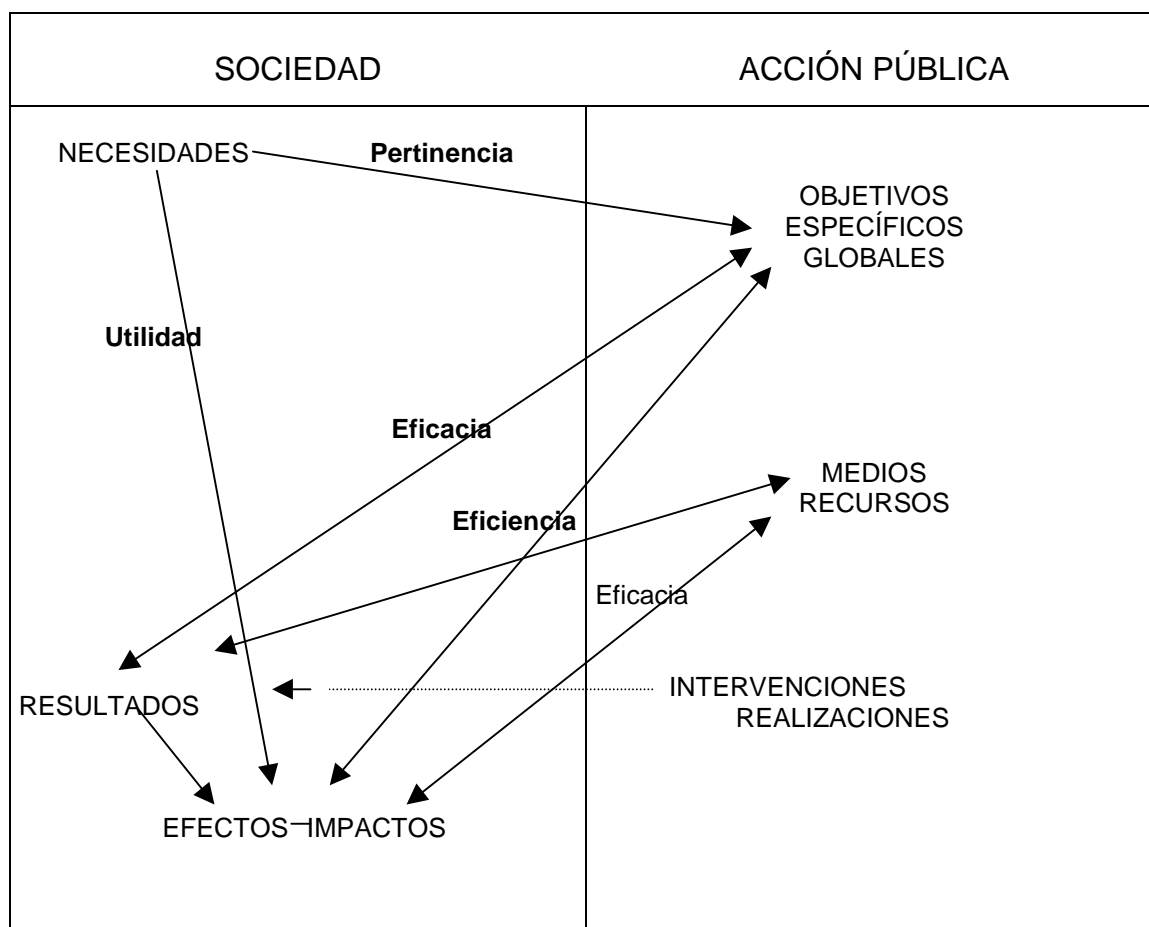
Los productos (indicadores) se pueden caracterizar según:

- eficacia: medida de los logros en un tiempo determinado;
- eficiencia: medida de los logros en un tiempo determinado, según los recursos utilizados;
- cobertura: proporción entre los jóvenes que accedieron al programa y el total de jóvenes carenciados y en situación de desempleo;
- pertinencia: grado de satisfacción de las necesidades específicas de los jóvenes beneficiarios;
- adecuación: correlación entre los objetivos y los recursos disponibles;
- coherencia: grado de correspondencia entre los objetivos y los dispositivos;
- imputabilidad: medida de causalidad o de fuerte asociación entre los dispositivos y los resultados.

(ver cuadros 1 y 5)

CUADRO5

JUZGAR EL VALOR DE UN PROGRAMA



FUENTE: Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Calificaciones Profesionales (CIDEA).

Las cuatro dimensiones del modelo CIPP se relacionan con cuatro niveles de decisión, que a su vez se corresponden con cuatro etapas de la evaluación (ver cuadro 6).

CUADRO 6

Niveles y etapas de la evaluación en los cuatro componentes del CIPP.

	Niveles de decisión	Etapas de evaluación
C	Decisiones de Programa	Objetivos de Evaluación de Contenidos o Contexto .
I	Decisiones de Planeación	Procedimientos planeados. Evaluación de entrada, Input , Insumos
P	Decisiones de Implementación	Procedimientos efectuados, reales. Evaluación de Proceso .
P	Decisiones de Relevamiento	Resultados. Evaluación de Productos o Impactos .

FUENTE: elaboración propia.

En cada una de las cuatro etapas de la evaluación correspondientes a cada nivel de decisión (que se acaban de presentar) se recogen y analizan datos específicos (ver cuadro 7).

CUADRO 7

Etapas de la evaluación y Datos respectivos

	Etapas de la evaluación	Datos a recoger y analizar
C	Evaluación de Contenidos o Contexto	<p>Datos globales que proporcionan los fundamentos para los objetivos del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ indicadores socioeconómicos. ▪ indicadores sociolaborales. ▪ políticas de capacitación y empleo para jóvenes.
I	Evaluación de Input o Insumos	Datos que proporcionan el fundamento para la elección del modo de utilización de los recursos disponibles para lograr los objetivos (Humanos, Materiales, Financieros)
P	Evaluación de Proceso	<p>Datos de la marcha del programa.</p> <p>Registro de la relación entre lo programado y lo real.</p> <p>Datos sobre la interacción de todos los actores involucrados y los roles desempeñados.</p> <p>Dinámica de grupo del proyecto (decisores, gestores, beneficiarios, población).</p>
P	Evaluación de Productos o Impacto	<p>Datos sobre logros reales y su relación en los objetivos del programa. Impacto</p> <p>Los logros alcanzados se miden en los beneficiarios, decisores (gobierno), empresarios, ejecutores, población.</p>

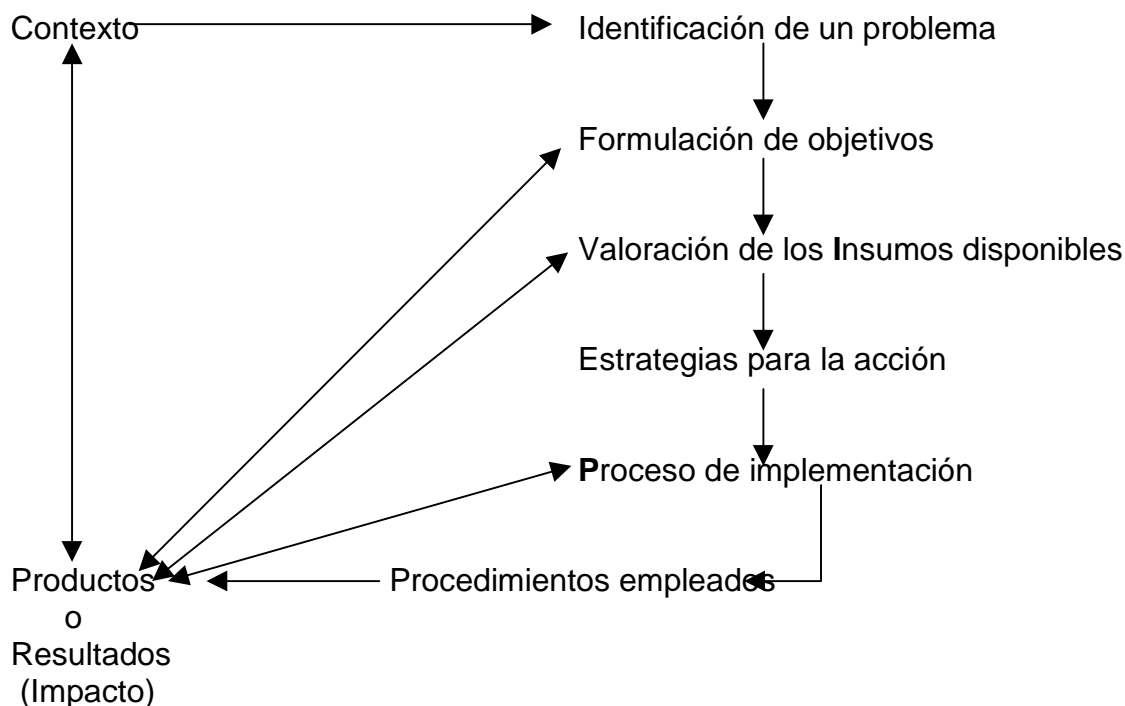
FUENTE: elaboración propia.

El modelo CIPP desentraña el entretejido y las inter-relaciones de la totalidad de los componentes, en un enfoque sistémico, con adecuaciones permanentes. Su representación en el espacio podría corresponder a una imagen espiralada **helicoidal** de complejidad y perfeccionamiento crecientes, en los que todas las dimensiones se concatenan posibilitando la readecuación de cada etapa del programa (ver cuadro 8).

CUADRO 8

Modelo CIPP

Interrelación de las Etapas de la Evaluación



FUENTE: elaboración propia.

2.4.3.4.2. MODELO EVALUATIVO RESPONDENTE O CENTRADO EN EL CLIENTE propuesto por STAKE, construido sobre aportes de TYLER (citados en cuaderno de CIDEDEC).

Tyler remarcó la noción de que la evaluación mide comparando resultados deseados y resultados hallados, posteriormente Stake recogió ese concepto y lo hizo extensivo a los antecedentes y a las acciones, recalando que se deben registrar tanto los resultados directos como indirectos los logros planeados y los accidentales. Asimismo se deben recoger y analizar datos de merito y de valor entre todos los actores: los evaluadores deben estar compenetrados del lenguaje explícito e implícito de los participantes. Las dos tareas principales son la descripción y el juicio; es así que el conocimiento sobre la población permite al evaluador comprender los logros y las dificultades en profundidad. Esta practica evaluativa se basa fundamentalmente en técnicas cualitativas⁷, aunque no descarta los datos concretos.

⁷ En el cuaderno de trabajo del CIDEDEC se señala: “Para Stake, los evaluadores son *buscadores de la verdad*, pero algunos se toman su papel demasiado en serio, puesto que existen muy pocas verdades objetivas en la evaluación, si es que existe alguna. En cambio señala que existen *realidades múltiples*, lo cual quiere decir que la verdad, reside en los ojos del observador”.

Por otra parte, considera especialmente útiles la evaluación interna y las auto evaluaciones.

La estructura funcional del modelo “basado en el cliente” está presentado por Stake en forma de reloj, mostrando como cada paso desencadena el siguiente, mediante el uso de las técnicas descritas: la observación detenida y las entrevistas abiertas, privilegiando el vínculo y la empatía.

2.4.3.5. DIFUSIÓN DE RESULTADOS

La diseminación de las conclusiones de la evaluación, en relación con su extensión, alcance y profundidad, debe ser acordada al inicio del proceso tal como ya fue señalado. Este acuerdo es el sostén de la confidencialidad, que es junto a la transparencia, dos exigencias básicas de toda difusión.

Resguardando la confidencialidad, el informe final completo está dirigido a las instancias centrales de decisión y responsables últimos de la puesta en marcha de la evaluación.

Todos los restantes informes se adecuarán en cantidad y calidad de la información según aprobación del grupo central.

En cuanto a la transparencia se debe tratar de preservar la objetividad, volcar en el informe todas las conclusiones y juicios de mérito y valor basados en evidencias claras y sin retoques: se debe tener especial cuidado de que el informe derive de los hallazgos de la evaluación.

El informe final incluye: la presentación de los datos; el análisis de los datos; la interpretación de los datos; las conclusiones, las recomendaciones y los anexos con bibliografía.

El informe final es un documento que presenta en forma sistemática, ordenada e integral, los hallazgos y su discusión: lo que aporta el significado a los datos encontrados por comparaciones con otras evaluaciones o por la consulta bibliográfica.

2.4.3.6. PROCESO TÉCNICO DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

Como último punto de este capítulo, se presenta un cuadro que marca los cuatro pasos que se seguirán en este manual, con su descripción y los productos correspondientes a cada paso. Este cuadro funge como nexo y presentación del capítulo tres.

CUADRO 9

La evaluación del impacto del programa

Proceso técnico

PASO	DESCRIPCIÓN	PRODUCTO
Primer Paso		
Identificar el valor de las variables al inicio del programa	la) Variables Objetivo del Programa en los jóvenes desfavorecidos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienestar dado por: empleo, ingresos, ciudadanía; 2. Competencias generales, técnicas y psicosociales 	la) ¿Qué se va a modificar? Dimensiones y variables de inicio de los jóvenes beneficiarios y del grupo de control.
Dimensionar los otros actores del programa de formación	l)b <ul style="list-style-type: none"> - El Estado - Los ejecutores (ECAS) - Los empresarios 	l)b ¿Con quiénes? Dimensiones y variables de los otros actores del programa de formación
Dimensionar el contexto del programa	l)c Variables socioeconómicas Variables sociolaborales: El Empleo ("el mundo del trabajo")	l)c ¿En qué contexto? Dimensiones y variables de contexto del programa de formación ll)c ¿Cómo se va a modificar? Dimensiones y variables del programa de formación
Segundo Paso		
Identificar el valor de las variables:	<ul style="list-style-type: none"> - En gobierno - En empresarios - En ECAS - En los jóvenes beneficiarios y en el grupo de control 	Dimensiones y variables finales
Al finalizar el programa y un año después de finalizado	<ol style="list-style-type: none"> 1) Bienestar: <ul style="list-style-type: none"> - Empleo - Ingresos - Ciudadanía 2) <ul style="list-style-type: none"> - Competencias generales - Competencias técnicas - Competencias psicosociales 	

<p>Tercer paso</p> <p>Comparar las variables iniciales con las variables finales</p>	<p>Recolección de datos cuantitativos y cualitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño cuantitativo con grupo de control mide el impacto debido a la intervención (competencias e inserción laboral en los jóvenes), censos-encuestas-tests - Diseño cualitativo: entrevista en profundidad, análisis documental, observación - Mixto <p>Datos cuantitativos (estudios analíticos) Utilizando la variación porcentual; mediante el mecanismo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comparar la población beneficiaria con un grupo de control <p>Datos cualitativos (estudios descriptivos y exploratorios): A su vez , la descripción fenomenológica del programa y todos sus actores, aporta la visión socio antropológica en profundidad</p>	<p>- Informe de análisis de datos cuantitativos</p> <p>- Informe descriptivo de datos cualitativos</p>
<p>Cuarto Paso</p> <p>Interpretar (presentar y discutir) los datos obtenidos</p>	<p>Datos sobre impacto, logros, dificultades y fallas:</p> <p>El informe debe ser claro y transparente. Los resultados deben ser veraces y apoyarse en bases sólidas. La difusión de los resultados se enmarca en las bases acordadas antes del inicio de la evaluación</p>	<p>Resultados – Impacto Recomendaciones Informe final</p>

Índice del Capítulo 3

"Medición del Impacto"

- 3.1. Introducción
- 3.2. Concepto de variable
- Tipos de variables
- 3.3. Variables de la evaluación
- 3.3.1. Identificación de las variables de la evaluación de impacto.
- 3.3.2. Cómo se mide el impacto
- 3.3.2.1. En los beneficiarios
- 3.3.2.1.1. Variable "Empleo"
- 3.3.2.1.2. Variable "Ingresos"
- 3.3.2.1.3. Variable "Rol ciudadano"
- 3.3.2.1.4. Relevamiento de la variable "Bienestar" y sus componentes
- 3.3.2.1.5. Datos aportados por métodos cualitativos
- 3.5.2.1 En el gobierno
- 3.5.2.1 En los empresarios
- 3.5.2.1 En las ECAS (entidades de capacitación adjudicatarias)
- 3.5.2.1 Impacto global o general
- 3.4 Universo y Muestras

Anexo I

- 3.5- Cómo se mide: Las herramientas utilizadas para medir el impacto
- 3.5.1- Metodología cuantitativa
- 3.5.1.1- Aspectos generales
- 3.5.1.2- Herramientas de la metodología cuantitativa
- 3.5.2- Metodología cualitativa
- 3.5.2.1- Aspectos generales
- 3.5.2.2- Herramientas de la metodología cualitativa
- 3.5.3- Metodología mixta

Anexo II

- 3.6- Herramientas para los beneficiarios y el grupo de control
- 3.7- Herramientas para el gobierno
- 3.8- Herramientas para los empresarios
- 3.9- Herramientas para las ECAS

Capítulo 3

“Medición del Impacto”

3.1- Introducción:

Este capítulo está dedicado al desarrollo del proceso técnico de la evaluación de impacto de los programas de capacitación para jóvenes. Dicho proceso se compone de cuatro fases; que cruzaremos con el cuadro final del capítulo dos.

1era fase: - Identificación de un problema:

“Jóvenes desempleados pertenecientes a clases carenciadas”

Momento EX - ANTE (antes del programa)

2da fase: - Propuesta de una solución al problema identificado:

“Se oferta el diseño de un programa de capacitación compensatoria, que presupone más horas de formación, más instituciones capacitadoras, más ofertas de cursos, más docentes”.

Momento EX - ANTE (antes del programa)

3era fase: -Ejecución del programa propuesto:

“ Etapa operativa o implementación”

Momento INTRA (durante el programa)

4ta fase: -Evaluación de impacto: Se observan los resultados, que constituyen una descripción fáctica y al analizarlos, se miden los efectos del programa. Es a partir de la medida de los efectos que se conforma el impacto, mediante la comparación de la evolución de ciertas variables asociadas a la situación de un grupo de beneficiarios y de un grupo de control o de los beneficiarios consigo mismos en momentos diferentes (al inicio, al finalizar y un año después de la finalización).

Como se observa en el proceso técnico de la evaluación de impacto, seguiremos los lineamientos seleccionados al final del capítulo 2, en relación con los cuatro pasos que integran dicho proceso. La idea de esta presentación es mantener un hilo conductor que facilite el nexo teórico práctico de cada uno de los componentes del manual.

3.2-Concepto de variable

Una variable es un atributo que no es fijo, sino que cambia (varía) en su presencia, ausencia o magnitud. Las variables que se estudian quedan identificadas desde que se acuerda el marco y profundidad del proceso evaluatorio, el problema a evaluar y su magnitud. Este nivel de definición de las variables es muy abstracto, lo que obliga a su operacionalización para hacerlas medibles.

La medición, tal como se viene estudiando, es la calificación o la cuantificación de las variables que permite clasificarlas según los diferentes hechos estudiados.

Tipos de variables

Variables cuantitativas: son las que pueden ser medidas numéricamente y por tanto, los hechos estudiados se distribuyen a lo largo de una escala. Se clasifican en continuas y discontinuas:

- las continuas son aquellas cuya escala de medición se divide infinitamente
- las discontinuas (o discretas) se miden sobre una escala de valores que se corresponde a un número finito o limitado

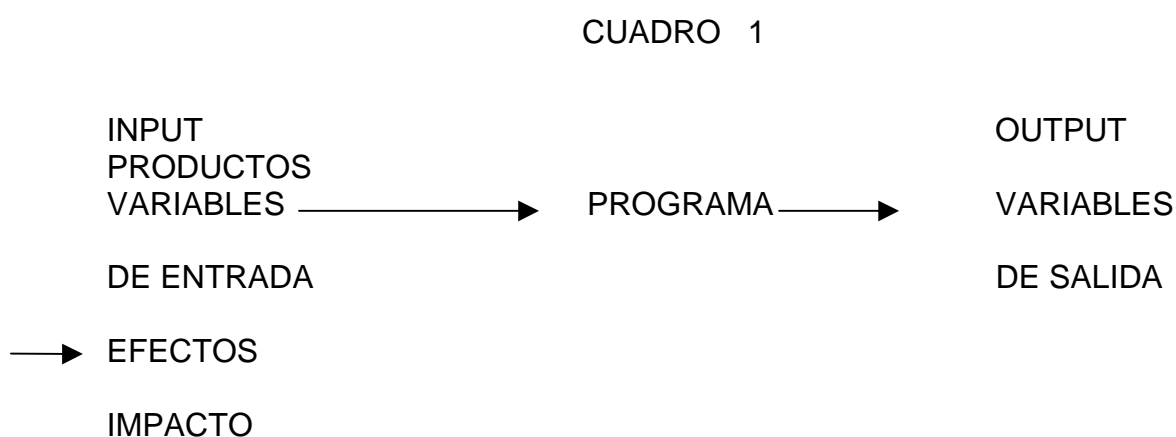
3.3- Variables de la evaluación

La medida del impacto en los programas de capacitación se evalúa en los beneficiarios, en el grupo de control, en el gobierno, en los empresarios y en los ejecutores. Con el fin de mantener el orden en la exposición, se presentarán esas variables tal como aparecen en el último cuadro del Capítulo dos (cuadro nº 9).

3.3.1. Identificación de las variables de la evaluación de impacto.

Se incluyen bajo esta denominación todas las características que, al ser medidas antes y después del programa, y mediante su comparación, dan el peso del impacto del proyecto (ver paso 2 del cuadro de referencia).

La representación del mecanismo metodológico de la evaluación de impacto se incluye en el cuadro que cierra el capítulo 2 y se podría esquematizar como sigue:



El impacto se mide sobre:

1) Los jóvenes: Según incremento del bienestar, compuesto por empleo, ingresos y rol ciudadano.

2) El gobierno: Según la promulgación o generación de definiciones en políticas cristalinas en formación, capacitación y empleo, acordes a las condiciones sociales. Estas definiciones incluyen legislación, oficinas públicas especializadas, préstamos internacionales y normas de calidad de los cursos.

3) Los empresarios: Según valoración del compromiso y la participación en la creación de organismos bi o tripartitos de consulta; producción de normas de calidad (la orientación de la pasantía según la demanda y el mercado de trabajo, el nivel técnico, la evaluación interna de la pasantía) y el grado de reclutamiento de los beneficiarios como mano de obra en la empresa.

4) Las ECAS (Entidades de Capacitación adjudicatarias): Según sustentabilidad (antecedentes en otras ejecuciones); nivel de calidad (según nuevos currículos, evaluación interna, formación docente) articulaciones verticales y horizontales.

CUADRO 2

VARIABLES DE IMPACTO			
<i>Medidas a la entrada y a la salida</i>			
BENEFICIARIOS	GOBIERNO	EMPRESARIOS	ECAS
- Bienestar Según: 1) Empleo, integrado por : inserción laboral, satisfacción laboral y tipo de trabajo 2) Ingresos 3) Rol ciudadano	1) Legislación 2) Normas de calidad de los cursos 3) Políticas de capacitación y de apoyo a préstamos internacionales 4) Oficinas públicas especializadas	1) Compromiso y participación en la creación de organismos bi o tri partitos de consulta 2) Normas de calidad, según pertinencia (por adecuación a la demanda) y evaluación interna 3) Reclutamiento y retención de jóvenes	1) Sustentabilidad en el tiempo (Institucionalidad) 2) Nivel de calidad según: -Nuevos currículos -Evaluación interna -Formación y calificación docente -Pertinencia del curso 3) Articulaciones - Horizontales - Verticales

3.3.2. ¿Cómo se mide el impacto?

A continuación, se presentan los mecanismos prácticos de medida del impacto en cada uno de los 4 actores señalados. Se observará que la numeración de las variables se corresponden con la de las preguntas en los instrumentos (Ver Anexo II)

3.3.2.1. En los beneficiarios

Evaluar los logros de los beneficiarios en la formación implica medir valor agregado en el bienestar según la variación en empleo, ingresos y ciudadanía.

Las medidas se deberían realizar en el corto, mediano y largo plazo para poder valorar el largo aliento o la efimeridad de los efectos. Asimismo, la comparación, base del concepto de impacto se mide los beneficiarios frente a un grupo control, en iguales períodos: al inicio, al finalizar y un año después de la finalización del proyecto.

La variable bienestar es una variable compleja constituida por las variables: empleo, ingresos y ciudadanía. (Ver Cuadro 3).

CUADRO 3

Medida del impacto sobre jóvenes beneficiarios⁸ y grupo de control

Variables	Grupo de Beneficiarios			Grupo de Control			DIFERENCIA PORCENTUAL		
	AL INICIO	AL FINAL	AL AÑO	AL INICIO	AL FINAL	AL AÑO	AL INICIO	AL FINAL	AL AÑO
Variable compleja Bienestar									
EMPLEO: (Variable) Indicador: "Inserción laboral "Todo tipo de trabajo remunerado, sea por cuentapropismo, por contrato o empresa familiar									
EMPLEO: (Variable) Indicador: Satisfacción laboral: Como se siente respecto al trabajo (tareas que realiza)									

⁸ Los jóvenes beneficiarios se miden consigo mismos, utilizando las mismas variables del cuadro. Se miden solo en el beneficiario al inicio, al final y un año después de finalizado. Se valora porcentualmente y se obtiene la diferencia porcentual positiva o negativa.

EMPLEO (variable) Indicador: Tipo de trabajo Valoración de calidad del trabajo según necesidades y expectativas (protección social y sanitaria, ingresos estabilidad y horario)							
INGRESOS: (Variable) Remuneración del empleo							
ROL CIUDADANO: (Variable) Se destaca la revalorización de la ciudadanía como factor de cohesión democrática. Participación en organizaciones barriales, gremiales, comunitarias, deportivas, juveniles, políticas y religiosas.							

3.3.2.1.1. Variable: empleo

Debemos señalar que en este apartado se incluyen tanto los indicadores de impacto cuantitativo y de impacto cualitativo referentes al empleo. La hipótesis principal del programa es que la capacitación agregada produce un aumento de la empleabilidad, con consecuentes probabilidades incrementadas de conseguir empleo, de mantener el empleo, de mejorar los ingresos la ciudadanía y por lo tanto, el bienestar.

La variable empleo se constituye por los tres indicadores siguientes: inserción laboral; satisfacción laboral; y valoración de la calidad del trabajo según necesidades y expectativas. Además se discrimina según edad, sexo, necesidades básicas, nivel de instrucción, experiencia laboral anterior.

Indicadores	Categorías	
* Inserción laboral	No (desocupado)	
	Sí (con ocupación)	
* Satisfacción laboral	Ninguna	
	poca	
	buenas	
	Muy buenas	
* Valoración de la calidad del trabajo según necesidades y expectativas (tipo de trabajo)	Protección social	Si No
	Protección sanitaria	Si No
	Estabilidad	Si No
	Ingresos suficientes	Si No
	Horario adecuado	Si No

Para la recolección de estos datos, se recurre a los instrumentos del Anexo II (tal como citaremos en cada caso en particular): cuantitativos y cualitativos.

Indicadores cuantitativos de la variable Empleo

Inserción laboral

La inserción laboral se valora por la presencia o ausencia de trabajo del beneficiario y del control, en tres momentos: al inicio; al finalizar; y a un año de finalizado el programa.

En la primera aproximación solo se investiga si tiene o no trabajo. El volcado de datos se hace como se presenta a continuación; y con la siguiente fórmula:

$$\text{Inserción laboral} = \frac{\text{número de empleados}}{\text{número de participantes en el programa}} \times 100$$

Medición en los beneficiarios del impacto del programa según el indicador “inserción laboral” (correspondiente a la variable empleo)

TIENE TRABAJO	<u>Valor para los BENEFICIARIOS</u>	<u>Valor para GRUPO DE CONTROL</u>
AL INICIO		
AL FINAL		

DESPUÉS DE - 1 año (c)		
MEDIDA DEL IMPACTO		
• Al finalizar el programa		
Diferencia porcentual		
• Al año de finalizado el programa		
Diferencia porcentual		

Nota: Se utilizan formularios similares al presentado de “inserción laboral” para los otros indicadores de la variable empleo (“satisfacción laboral” y “tipo de trabajo”)

Momento de la medición: esta variable y sus indicadores se miden antes del inicio del programa, cuando este finaliza y al año de finalizado. Se mide tanto en el grupo de beneficiarios como en el grupo de control.

Proceso de medición del impacto: El impacto se mide según la diferencia porcentual que existe en las medidas del grupo de beneficiarios y del grupo de control. Se presenta la formula del cálculo de impacto:

$$\text{valor de la Medida del impacto} = \frac{\text{valor del indicador en el grupo de beneficiarios} - \text{valor del indicador en el grupo de control}}{\text{valor del indicador en el grupo de control}}$$

Ejemplo: Indicador inserción laboral de la variable empleo

En los egresados el 80% tiene inserción laboral al año de finalizado el curso.

$$\text{Medida del impacto} = \frac{80 - 60}{60} = \frac{20}{60} = 0,33$$

Interpretación del resultado: el grupo de beneficiarios del curso presenta, al año de finalizado el mismo, un 33% mayor de inserción laboral que el grupo de control.

3.3.2.1.2. Ingresos: Se recoge el dato del ingreso en moneda nacional , cumpliendo igual mecanismo en cuanto al tiempo.

La fórmula para el cálculo del impacto sobre “ingresos” no utiliza porcentajes:

$$\frac{\text{Ingresos en M/N calculada en beneficiarios} - \text{ingresos en M/N en grupo de control}}{\text{ingresos en moneda nacional en grupo de control}} = \text{Porcentaje de variación}$$

ingresos en moneda nacional en grupo de control

Medición en los beneficiarios del impacto del programa, según la variable “Ingresos”

INGRESOS EN MONEDA NACIONAL (M/N)	Valor para los BENEFICIARIOS	Valor para GRUPO DE CONTROL
AL INICIO		
AL FINAL		
DESPUÉS DE - 1 año		
MEDIDA DEL IMPACTO		
▪ Al finalizar el programa		
▪ Al año de finalizado el programa		
Porcentaje de Variación		

Variable de ingresos discriminado

Al igual que para inserción laboral, es muy aconsejable llevar adelante capítulos especiales en la recolección de datos, según edad, sexo, necesidades básicas, nivel de instrucción y antecedentes laborales.

Estos datos y su análisis son la base del conocimiento profundo del impacto en los diferentes integrantes de la sociedad, haciendo sobresalir los puntos en los que se debe reajustar el programa según poblaciones específicas.

3.3.2.1.3. Rol ciudadano

Se destaca la revalorización de la ciudadanía como factor de cohesión democrático, en la participación y presencia activa de cada integrante de la sociedad

Indicadores:

Categorías

- | | |
|---|---------|
| - <u>Participación en organizaciones barriales</u> | Sí / No |
| - <u>Participación en organizaciones gremiales</u> | Sí / No |
| - <u>Participación en organizaciones comunitarias</u> | Sí / No |
| - <u>Participación en organizaciones deportivas</u> | Sí / No |
| - <u>Participación en organizaciones juveniles</u> | Sí / No |
| - <u>Participación en organizaciones políticas</u> | Sí / No |
| - <u>Participación en organizaciones religiosas</u> | Sí / No |

A su vez, todos los indicadores de la variable "rol ciudadano" se discriminan en subgrupos, según edad, sexo, satisfacción de necesidades básicas, nivel de instrucción, experiencia laboral

3.3.2.1.4 Variable compleja "Bienestar" (Tabla de Resumen) y relevamiento de los datos respecto a las variables componentes de bienestar y de los datos básicos de los jóvenes.

Tabla de resumen de la variable "Bienestar"

Bienestar	Beneficiarios			Grupo de control			Comparación
	INICIO	FINAL	%	INICIO	FINAL	%	Beneficiarios
							Grupo de control
I) Variación "empleo": - Variación inserción laboral - Variación satisfacción laboral - Variación tipo de trabajo							
II) Variación "Ingresos"							
III) Variación "Rol ciudadano"							

Se presenta a continuación la fórmula de recolección de los datos correspondientes a las variables integrantes de la variable global, compleja "bienestar". Se manejarán dos tipos de instrumentos: las encuestas y las entrevistas en profundidad (ver anexos).

En el Anexo II, se incluye la encuesta para beneficiarios y grupo de control, que relaciona las variables con las preguntas tal como sigue:

CUADRO 4
Preguntas de Formulario correspondientes a cada variable

Bienestar	VARIABLES	Nº de pregunta/s en el formulario para jóvenes
	1-Empleo	
	- inserción laboral	15, 25
	- satisfacción laboral	23, 25
	- tipo de trabajo	17, 18, 19, 20, 21, 25
	2- Ingresos	14, 16, 25

	3- Rol ciudadano	28
Datos básicos	Edad	3
	Sexo	2
	Necesidades Básicas	6, 7
	Nivel de instrucción	8, 9, 10, 11, 12
	Experiencia laboral anterior	13

3.3.2.1.5 Datos aportados por métodos cualitativos

En los beneficiarios² y en el grupo control, se completa la medida del impacto, con preguntas abiertas y observación, según técnicas de relevamiento y análisis que se tratarán en el apartado 3.5.2 de este capítulo.

El enfoque es como ya se señaló, mixto cuantitativo-cualitativo, holístico. Los indicadores cualitativos permiten valorar otros aspectos de la variable Bienestar, que aportan una visión más abarcativa del fenómeno, apoyando un entendimiento y una retroalimentación de mejor calidad.

Para la recolección de estos datos se recurre a entrevistas en profundidad realizadas a los jóvenes. El eje temático gira en torno a cambios actitudinales respecto al trabajo, al posicionamiento en los períodos de búsqueda de empleo y a las necesidades y expectativas, a su valoración de las competencias necesarias para una buena inserción laboral (educación formal, programas de capacitación, redes, otros). En cuanto a la inserción social (inclusión), se miden las:

Competencias Psicosociales (características actitudinales y comportamentales)

- Indicadores
- autoestima
 - creatividad
 - elaboración de proyectos

² Gallart señala que la dificultad en “...la superación del rol interno tendiente a mejorar la convivencia institucional y la contención de los jóvenes y adolescentes, para proyectar ese aprendizaje al mundo interno, transformándolo en competencias sociales de empleabilidad”.

Tal como argumenta Milos : “...los procesos de formación para el trabajo de jóvenes vulnerables deben responder a desafíos múltiples, que no se agotan en la obtención de un puesto de trabajo o un empleo. Creemos que comprometen también aspectos de formación general que les aseguren una inserción social más amplia de la cual dependen sus posibilidades de ejercer sus derechos ciudadanos y de contribuir al desarrollo cultural de la sociedad a la que pertenecen”.

- inserción social
- ámbitos de los procesos de socialización (la familia, la calle, los pares, las instituciones, otras)
- participación activa en grupos sociales, artísticos, religiosos, deportivos, barriales, culturales
- incremento de los espacios sociales
- creación de nuevas redes sociales (con otros jóvenes, con instituciones, servicios, lugares de trabajo)

Se entrevista a los beneficiarios, al finalizar el proyecto y al año de finalizado, y se recogen datos descriptivos y fenomenológicos en una mirada retrospectiva. La comparación es del joven consigo mismo, en etapas distintas de su vida (¿cómo era antes del programa?, ¿cómo era en cuanto finalizó el programa?, ¿cómo es un año después de finalizado el programa?).

3.3.2.2. En el Gobierno:

Mide especialmente el impacto, valorando el papel principal del gobierno en el proyecto, normatizador, regulador y supervisor de las actividades.

Las variables de impacto en el gobierno se deberían medir al finalizar el proyecto, al año y luego, en períodos más largos ya que las definiciones en políticas de gobierno se pueden adoptar en plazos dilatados. (Ver en Anexo II el numeral 3.7).

- a) Respaldo Legal: Según la variable (1) “promulgación de leyes específicas”
- b) Nivel de Calidad: según la variable (2) “procedimientos que aseguren la calidad de la capacitación ofertada (cumpliendo el papel normativo y supervisor del Estado)
- c) Marco Político: según la variable(3) “grado de explicitación en el interés sobre la capacitación juvenil y sobre los prestamos internacionales”
- d) Creación de instituciones estatales específicas según la variable (4) “definición de instituciones adscriptas”

Las categorías para estas cuatro variables son:

Sí (presencia)

No (ausencia)

Se miden al inicio, al final del proyecto y hasta varios años después, ya que el impacto medido como “modificaciones” sobre el gobierno (al igual que en las empresas y las ECAS) suele requerir tiempos más prolongados

}

CUADRO 5

Medida del impacto sobre el Gobierno

Variables (al final, uno, dos y... "x" años después)	Sí	No
1- RESPALDO LEGAL: Promulgación de leyes normativas específicas sobre formación y capacitación juvenil		
2- ASEGURAMIENTO DE CALIDAD: Procedimientos que aseguren la calidad de la capacitación ofertada.		
3- MARCO POLÍTICO: -Facilitación de mecanismos de financiamiento de los cursos -Préstamos internacionales: Existencia de interés político hacia préstamos internacionales relacionados con estos temas -Creación de Instituciones específicas: Creación de instituciones especializadas en el tema de la capacitación para jóvenes desfavorecidos		

3.3.2.3. En los empresarios

El impacto del programa sobre las empresas de pasantía medido al final y un año después de la terminación implica la detección del mejoramiento de una serie de variables cualitativas, según la percepción de los empresarios, (referencia: Anexo II; numeral 3.8)

Tipos de Impacto: (Ver cuadro 6)

- A) Compromiso y participación, según las variables "Creación de organismo bipartito o tripartito de consulta" y participación de la empresa en caso de existir dicho organismo
- B) Nivel de calidad, según las variables aplicación y relacionamiento de la capacitación con los nichos ocupacionales y "evaluación interna de la calidad de la pasantía"
- C) Reclutamiento y retención de jóvenes, según la relación entre cuántos pasantes recibió la empresa y cuántos permanecieron en ella a los 6 meses, al año. ¿Existe retención y reclutamiento?
- D) Compromiso y participación, según las variables (1)⁹ "Creación de organismo bipartito o tripartito de consulta" y participación de la empresa en caso de existir dicho organismo
- E) Nivel de calidad, según las variables (2) aplicación y relacionamiento de la capacitación con los nichos ocupacionales, (3) "evaluación interna de la calidad de la pasantía"

⁹ Los números se corresponden a la numeración de las preguntas en la pauta de la entrevista a empresarios (Ver anexo II)

F) Reclutamiento y retención de jóvenes, según la relación entre cuántos pasantes recibió la empresa y cuántos permanecieron en ella a los 6 meses, al año. ¿Existe retención y reclutamiento?

CUADRO 6

Medida del impacto sobre los empresarios

Variables (al final, de uno a varios años después)	Sí	No
- CREACIÓN DE ORGANISMO BI O TRIPARTITO DE CONSULTA		
- PARTICIPACION DE LA EMPRESA EN ESE ORGANISMO		
- PERTINENCIA (Nivel de Calidad): Relación de la capacitación con los requerimientos de los puestos de trabajo en la empresa		
EVALUACIÓN INTERNA; - existencia de evaluaciones internas de las pasantías en las empresas		
- SUSTENTABILIDAD EN EL TIEMPO Y ARTICULACIONES		
- NORMAS DE CALIDAD		
RECLUTAMIENTO Y RETENCION DE JÓVENES: Porcentaje de los trabajadores actuales de la empresa egresados del programa. Relación entre la cantidad de pasantes recibidos por la empresa y cuántos permanecieron en ella al año y varios años de finalizado el programa	Reclutamiento %	Retención %

3.3.2.4. En las ECAS

Las variables a investigar para medir el impacto en las entidades de capacitación son especialmente dos que tienen que ver con la empleabilidad de los beneficiarios y la pertinencia del curso teórico-práctico. El impacto que sobre ambos actores tuvo el desarrollo del programa se articula con el objetivo principal (inserción laboral de los jóvenes). Las visiones modificadas de empresarios y ejecutores en cuanto a la empleabilidad y a la pertinencia retroalimentan nuevos emprendimientos (formativos y laborales)

Por otra parte, resulta muy adecuado indagar la actuación, que como piezas claves, les correspondió a las ECAS en la capacitación a través de entrevistas en profundidad. Resultan informantes muy calificados por su contacto cercano a la población objetivo. ¿Cómo se evalúan a sí mismos como capacitadores? ¿Cómo son evaluados por otros informantes calificados (autoridades del programa, especialistas en empleo y capacitación de jóvenes, líderes comunitarios)? (Referencia Anexo II; numeral 3.9).

Tipos de Impacto: (Ver Cuadro 7)

- A) Institucionalidad: medida como sustentabilidad, antecedentes de participación en programas similares, asociaciones de ECAS.
- B) Nivel de Calidad: medida según elaboración de nuevos currículos, evaluación interna, creación de ámbitos de perfeccionamiento técnico docente, pertinencia, según orientación desde la demanda, focalización, orientación especialmente práctica.
- C) Articulación o Redes con: otras ECAS, empresarios (para pasantías), instancias centrales, instancias locales.

Las articulaciones o coordinaciones en la participación se presentan con diversas interconexiones, tales como:

Articulaciones interinstitucionales (entre lo público y lo privado)

Articulaciones verticales entre:

- Las instancias centrales y las periféricas: grupo central de decisión y ejecutores.
- Las instituciones educativas formales y ejecutores.

Articulaciones horizontales:

- Intersectorial (Trabajo, Educación, Bienestar Social)
- Entre capacitadores de diferentes proyectos.
- Entre docentes encargados de la teoría y los de la pasantía en la empresa.
- Entre el ejecutor y los sistemas de información del mercado de trabajo, colocación, orientación vocacional, asesoría en gestión administrativa.
- Entre todos los actores del programa y la sociedad civil (promoción, difusión).

CUADRO 7

Medida del impacto sobre las ECAS

Variables (al final, de uno o varios años)	Sí	No
INSTITUCIONALIDAD: Creación de asociaciones de entidades capacitadoras		
INSTITUCIONALIDAD: Antecedentes en otras ejecuciones del programa. Continuidad como ejecutores		
NIVEL DE CALIDAD: Cambios o elaboración de nuevos currículos		
NIVEL DE CALIDAD: Se realizan evaluaciones internas		
NIVEL DE CALIDAD: Se realizan cursos de perfeccionamiento en la calificación técnica, docente y pedagógica de los ejecutores		
NIVEL DE CALIDAD: Pertinencia del curso orientado según: - nichos ocupacionales - perfil de la población objetivo		
ARTICULACIÓN CON Empresarios, Instancias centrales y locales: Existencia de articulaciones: - horizontales con otras ECAS, con las empresas encargadas de las pasantías, con la población local - verticales con las oficinas públicas especializadas en formación y capacitación de jóvenes - con las instancias centrales del programa		

3.3.2.5. Impacto general o global del proyecto

El impacto general implica una tarea de análisis de los impactos particulares correspondientes sobre los jóvenes beneficiarios, el gobierno, las empresas y las ECAS. Y en ese sentido, se informa el impacto respectivo a cada área. No es posible una sumatoria simple, dado que en jóvenes se mide el impacto en porcentajes positivos o negativos (diferencias porcentuales) al relacionar dos poblaciones o a los jóvenes consigo mismo en dos etapas cronológicas diferentes. Pero, en los otros tres actores (gobierno, empresarios y ECAS) se valora presencia o ausencia de ciertos hechos.

Por tanto, la definición y utilización de variables cuantitativas y cualitativas imposibilita un resultado numérico final, o suma simple de los impactos en cada uno de los actores.

Ejemplo se podría analizar y concluir que un proyecto tuvo un impacto positivo en los jóvenes beneficiarios de 33% en empleo, 20% en ingresos y 15 % en ciudadanía en relación con el grupo de control. Mientras que en lo concerniente al impacto sobre el gobierno se crearon normas de aseguramiento de calidad, sin otro impacto positivo según las restantes variables del gobierno. De igual modo se manejan las conclusiones en torno a empresarios y ECAS.

Finalmente, las variables de impacto en el grupo de jóvenes se discriminan por edad, sexo, nivel de instrucción, necesidades básicas insatisfechas, experiencia laboral anterior, facilitando el análisis y la identificación retroalimentadora de en qué grupos se tienen los mejores impactos. Este *feedback* clarifica qué tipo de proyecto y para quién es más útil. Se podría hipotetizar que a menor nivel de instrucción el impacto en “empleo”, “ingresos” y “rol ciudadano” es menor. Si la hipótesis resultara positiva, la conclusión sería que el proyecto evaluado no aporta valor agregado destacable, si están carentes las competencias básicas. En caso que así fuera, sería necesario buscar otras propuestas o soluciones en la formación y la capacitación.

3.4. Universo y Muestras

Universo de Beneficiarios:

Está constituido por todos los jóvenes que egresaron del curso de capacitación

Muestras:

La muestra es el grupo en que se realiza el estudio, facilita profundizar en las variables a menor costo y en menor tiempo, dando más control sobre las variables.

Para poder generalizar los resultados alcanzados en la muestra a todo el universo, ella debe ser representativa de esa población. Para eso:

- 1) Debe reunir los caracteres fundamentales que existen en el universo en relación con la variable a estudiar.
- 2) El tamaño muestral debe ser proporcional al tamaño del universo: a mayor tamaño de población, menor porcentaje requiere la muestra, siempre que la variabilidad de la variable no sea excesiva.

Con el fin de lograr todo lo señalado se utilizan técnicas aleatorias, llamadas tipos de muestreo.

El tipo de muestra a utilizar en el manual es el probabilístico con un muestreo aleatorio simple, para la selección del 10% de los jóvenes beneficiarios. Con este fin se puede usar una tabla de números aleatorios estándar.

Asimismo, puede recurrirse dentro de los muestreos probabilísticos, al llamado muestreo sistemático. De la lista total de beneficiarios (en la que cada joven está numerado por su inscripción) se define el intervalo para un 10% del universo (se toma uno de cada diez) siguiendo estrictamente el orden de la lista.

La muestra de los beneficiarios debe estar configurada de forma tal que permita controlar del modo más riguroso posible las múltiples variables que se relacionan con la inserción laboral juvenil.

Este diseño facilita el aislamiento de los efectos de las condiciones macroeconómicas sobre el empleo de los jóvenes, ya que al hacer comparables el grupo de beneficiarios y el grupo de control, identifica el peso

relativo en la modificación de la inserción laboral atribuible al programa. El control de las múltiples variables relacionadas al empleo será posible en la medida que las muestras(del grupo de beneficiarios y del grupo de control) sean comparables entre sí y sean representativas de los universos respectivos. Para este fin, se aplica un diseño aleatorio estratificado, según las siguientes variables de estratificación: edad, sexo, NSE, nivel de instrucción y experiencia laboral para cada caso, volviéndolos comparables.

Configuración del grupo de control:

La configuración del grupo de control para el manual de CINTERFOR implicó el tránsito por una serie de opciones , planteándose dudas en los diversos pasos metodológicos, que están enmarcados en los aspectos ya tratados en capítulos anteriores (citas de varios autores en cuanto a la necesidad y a la dificultad de esta etapa).

Se han estudiado y aplicado diversos mecanismos para seleccionar dos grupos de jóvenes con características equivalentes (edad, sexo, nivel de instrucción, historia laboral, NSE), siendo uno beneficiario del programa y el otro “testigo” no beneficiario. (Muestra de beneficiarios y muestra de control).

Para el diseño del grupo de control, este manual propone dos metodologías:

1) Se selecciona como controles aquellos jóvenes inscritos en el Programa, pero que no se presentaron al curso.

El grupo de control es representativo del universo de jóvenes no participantes ya que su selección se cumple al azar dentro del total de inscritos: abandonan por razones personales.

2) Se toma aleatoriamente una submuestra de la muestra de beneficiarios. A partir del lugar de residencia de cada integrante de esta submuestra, se abre un empadronamiento de vecinos de la misma manzana, en el supuesto de que el vecindario homogeniza el NSE y los efectos de la difusión local del programa.

A partir de la vivienda del beneficiario, y siguiendo el sentido horario, se selecciona la 5ta vivienda. El joven propuesto para control debe habitar esa vivienda y llenar una serie de condiciones: estar dentro del tramo etario del programa; estar desocupado y no haber recibido educación formal ni capacitación durante el tiempo de duración del programa.

En ambos métodos de selección, con el objetivo de preservar las equivalencias, se entrevista a los posibles candidatos a integrar el grupo de control (con entrevistas estructuradas y por entrevistadores adiestrados) relevando los datos básicos: edad, sexo, nivel de instrucción, satisfacción de las necesidades básicas, estado civil, historia laboral anterior. Para reforzar la comparabilidad (y aislar al máximo los efectos extra-programa) se aplica un mecanismo de filtro: para ingresar y permanecer en el grupo de control, el joven no debe haber recibido ninguna capacitación laboral, ni concurrido a

ninguna Institución educativa formal, durante el período de implementación del programa.

Anexo I

3.5. Cómo se mide: Las herramientas de la evaluación de impacto

La selección de las herramientas de la evaluación es la llave de una buena sistematización de los datos, eslabón previo a una clara metodología en su análisis y por ende, a la contundencia de las conclusiones aplicables al proceso retroalimentador.

La selección debe tener en cuenta los acuerdos institucionales, los objetivos planteados, los recursos y el tiempo disponibles, recordando que no existe un modelo único en la teoría ni en la práctica de la evaluación.

La flexibilidad del diseño busca el aterrizaje particularizado al programa a medir.

Pasar de la teoría a la práctica implica definir la situación de partida y hacer identificables todos los efectos surgidos durante el proceso de formación (directos e indirectos; deseados o indeseados; previstos e imprevistos).

En ambas (interna y externa) se lleva a cabo una medición de entrada y otra de salida. Las técnicas empleadas abordan un enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto.

3.5.1. Metodología cuantitativa

Se tratarán las metodologías por separado

3.5.1.1. Aspectos generales

Desde la década de los setenta, se comienzan a utilizar en Estados Unidos para evaluar los programas de educación y capacitación, estudios cuantitativos cuasi experimentales y experimentales verdaderos. (Ver capítulo 1).

3.5.2.1 Herramientas de la metodología cuantitativa

Bajo esta denominación se incluyen los instrumentos que posibilitan la recolección de los datos cuantitativos

Cuestionario

Es un método en el que se elabora un formulario impreso que es llenado directamente por el entrevistado, con o sin la presencia del investigador y puede ser entregado por correo. Este último punto genera una de sus dificultades: la pérdida de cuestionarios, su no devolución. Además no jerarquiza las preguntas y no es adaptable a cada caso en particular. Es de bajo costo y lleva poco tiempo recoger datos sobre muchos sujetos.

El contenido de las preguntas se orienta según los objetivos de la evaluación, el marco teórico, las variables seleccionadas y la hipótesis del programa de que las competencias y la empleabilidad mejoran con el curso de capacitación. La formulación de las preguntas debe ser clara, dirigida a lo que realmente se quiere saber.

Encuesta por entrevista cerrada

La encuesta permite obtener información de los actores proporcionada por ellos mismos sobre: conceptos, opiniones, actitudes, prácticas y sugerencias.

La entrevista parece ser más eficaz que el cuestionario, por el juego interpersonal creado, ya que aporta una dinámica más completa: el entrevistador explica con claridad y detenimiento los motivos de la pesquisa y explicita qué tipo información busca. Este aspecto es especialmente útil en una población, con dificultades en la comprensión de la lectoescritura.

La entrevista estructurada o cerrada está estandarizada en cuanto a la formulación y el orden de las preguntas, para las que se ofrecen un número limitado de respuestas.

Las preguntas están contenidas en un formulario, con respuestas habitualmente codificadas para facilitar el análisis. Todo ello conduce a que sea una técnica fácil de implementar para el entrevistador, quien no requiere un entrenamiento exigente. Es de bajo costo, pero la información está limitada a lo preestablecido.

3.5.2.1. Metodología cualitativa

Luego de una breve caracterización de esta metodología, se presentan las herramientas específicas.

3.5.2.1 Aspectos generales

Al grupo de la metodología cualitativa, pertenecen los estudios de casos o etnográficos, con enfoque socio antropológico, gracias al uso de entrevistas abiertas en profundidad, de análisis de documentos y de observaciones. Según Berger y Luckman el aporte de las técnicas cualitativas se centra en la perspectiva exploratoria de la fenomenología de la vida cotidiana y de las experiencias vividas.

En los programas de formación, ellas dan profundidad a la comprensión de los datos cuantitativos, proveyendo mejores insights sobre los “por qué” de la trayectoria seguida más allá de la planeación inicial, al girar en torno a los sentimientos, las impresiones y las interpretaciones personales de todos y cada uno de los involucrados.

3.5.2.1 Herramientas de la metodología cualitativa

Se presentan los instrumentos utilizados en la recolección de los datos cualitativos

Entrevistas en profundidad

La entrevista abierta no estructurada o semiabierta es más flexible que la estructurada o cerrada, aunque requiere mayor inversión en recursos económicos, en entrenamiento y en tiempo. Las preguntas se esbozan en una guía de ayuda y el entrevistador es libre de modificar el orden de las preguntas, haciendo hincapié en las que resulten de mayor interés en cada caso particular.

La guía está pautada en sus contenidos con los indicadores de las variables dependientes e independientes, según objetivo y marco teórico. El entrevistador se presentará con una consigna en la que explicará al entrevistado los motivos de la entrevista (cómo y para qué es la investigación) y solicitará la autorización para realizarla y registrarla (y si es posible, y no rompe el clima, grabarla).

La medida de las competencias psicosociales es ámbito especial de la metodología cualitativa, ya que fácilmente se levantan barreras por tocar el mundo íntimo. La flexibilidad, la agilidad y el dinamismo dependerán de la destreza del investigador, quien puede llegar a recrear un clima muy facilitador. Es conveniente evitar las preguntas directas que dificulten la fluidez del vínculo, tratando de soslayar las que hagan que el entrevistado se sienta cuestionado o impulsado a responder con las normas socialmente aceptadas. Este punto tiene que ver especialmente con algunas de las competencias psicosociales (exclusión, marginación, adicciones, delincuencia), para las que sería aconsejable pesquisas indirectas de tipo proyectivo (“¿qué te gustaría para tu hijo o para tu hermano menor?” o “¿cómo te gustaría ser en el futuro?”), relacionándolas a temas concretos. Es asimismo, recomendable para reforzar la confiabilidad y la veracidad de los datos, la reiteración de la indagación de los diversos indicadores en diferentes momentos del encuentro y con distintas tácticas.

Otro aspecto relevante se refiere al mantenimiento de la “distancia óptima”. La afectividad se pone en juego en cualquier relación humana: la entrevista, como todo vínculo, genera sentimientos, conscientes como inconscientes, en el entrevistado y también en el entrevistador. Las emociones inconscientes se conocen como transferencia (o actitud), o contra transferencia (o contractitud). La transferencia es la actualización en la entrevista de actitudes, sentimientos y roles provenientes del pasado, por parte del entrevistado, hacia el entrevistador. La contratransferencia es el proceso similar en el entrevistador, hacia el entrevistado.

Al continuar abundando en el juego interdinámico de la entrevista, aparece que esta no solamente es un tipo de relación humana, sino que posee cierta especificidad: uno de los integrantes está en un rol y en actitud técnica y el otro desconoce la técnica. Esta asimetría debe ser observada por el entrevistador,

así como su propia contratransferencia convirtiéndola en un elemento de trabajo. Esto se logra manteniendo un encuadre fijo, que convierte alguna de las variables en constantes. Estas son lugar y tiempo de la entrevista, rol y actitud técnica y los objetivos del entrevistador. Estos no deben ser modificados por la afectividad consciente o inconsciente, positiva o negativa hacia el programa y/o hacia el entrevistado. Ese es el encuadre: el entrevistador al mantenerse en ese rol fijo y neutral, deja sus emociones fuera de la entrevista creando un clima de cordialidad neutra, que le permita acercarse al entrevistado para poder comprenderlo, a través de la empatía (capacidad de ponerse en el lugar del otro) y la escucha (el arte de escuchar y observar la realidad).

Para el análisis posterior de los datos de la entrevista, es imprescindible que, inmediatamente después a su finalización, el entrevistador registre los sucesos que le hayan llamado la atención, así como el detalle de la distancia óptima, el encuadre y el clima creados.

El análisis de la entrevista abierta es, por supuesto, de mayor complejidad que la estructurada, requiriéndose en ocasiones la colaboración de antropólogos, pedagogos, sociólogos, psicólogos, para su interpretación, en aras de una comprensión y un conocimiento más profundos, bases de una mejor retroalimentación. Este aporte multidisciplinario junto a los cuidados en la técnica: distancia óptima, encuadre, empatía, minimizarán los efectismos impresionistas, las proyecciones emocionales y los prejuicios, favoreciendo la objetividad y jerarquizando la metodología cualitativa como herramienta de recolección de datos.

La observación

Es el registro visual del mundo real de la sociología del cuerpo y del trabajo, con pautas preestablecidas y que al igual que los otros instrumentos de recolección, contemple los objetivos, el marco teórico y las variables.

La observación debe ser profunda y prolongada buscando la sistematización mediante un esquema previamente elaborado y relevando los aspectos más significativos de la realidad.

Según la integración del investigador al medio a ser observado, se dividen en participante (participativa) y no participante (no participativa). En la primera, el observador está integrado al programa total o parcialmente: esto hace que el conocimiento sea mayor, pero que el involucramiento afectivo atente contra la objetividad. En la no participante, el observador es externo al programa y si bien este hecho favorece la valoración objetiva, se debe estar alerta para detectar las modificaciones de la realidad inducidas por una presencia extraña.

Por otra parte, las observaciones pueden considerarse estructuradas (sistemáticas, reguladas) o no estructuradas (simples, no reguladas). En forma similar a lo que sucede en las entrevistas: la estructurada guiada por líneas

muy pautadas, favorece la recolección y el análisis de los datos, pero el aporte a la comprensión se ve empobrecido si se la compara con las no estructuradas.

El observador, al finalizar, debe registrar por escrito los aspectos no contenidos en la indagación, el contexto detallado en que transcurrió la observación, sus impresiones respecto a la eficiencia del método y su aplicación concreta. Las puntualizaciones para el cumplimiento estricto de los elementos técnicos y de la ayuda de otras disciplinas que se presentaron para la entrevista en profundidad son valederas también para la observación. Atenerse a ellas, ayuda a validar los datos y a jerarquizar las herramientas.

Análisis de documentos institucionales

Los productos de las articulaciones horizontales y verticales del programa, así como los aislados pertenecientes a una única instancia, deben ser analizados en su vertiente cualitativa, con profundidad y detenimiento. Posiblemente aporten una parte sustancial de la trayectoria del programa. Durante su análisis, debe preservarse la objetividad para sopesarlos adecuadamente, manteniendo las exigencias técnicas señaladas para la entrevista en profundidad ya que en un documento también hay un interlocutor.

3.5.3. Metodología mixta¹

Los estudios cualitativos pueden proveer explicaciones profundas para los hallazgos de los estudios cuantitativos; permiten realizar una descripción exhaustiva de la capacitación, una valoración de las empresas, plantear nuevas hipótesis y variables; aportan la visión cercana al programa y a los actores. Los estudios cuantitativos son los únicos que pueden medir el impacto sobre la empleabilidad (empleo y su tipología; búsqueda) y sobre algunas de las competencias técnicas de los beneficiarios.

La evaluación mixta, favorece la potenciación de los resultados, ya que las técnicas cualitativas permiten profundizar los datos de las fuentes estadísticas y generar una retroalimentación de calidad.

¹ Ramírez sostiene que: “Resulta recomendable intentar complementar la información a partir de investigaciones que, recurriendo a técnicas de investigación cualitativa, busquen aproximarse a la construcción de “conexiones de sentido” que permitan contrastar las evidencias derivadas de la información obtenida a través de relevamientos de base estadística. Por esta vía se enriquecería la interpretación que las evaluaciones permiten, lo que redundara en un mejor ajuste de la operativa de los programas. Así, elementos como intereses de los jóvenes –parcialmente estudiados en encuestas de satisfacción con los programas-, sus percepciones en relación con la educación y su predisposición a recibir formación posterior, podrían ser incorporados más afinadamente a la planificación de las acciones a desarrollar.”

ANEXO II

3.6. Herramientas para los beneficiarios y el grupo de control

Entrevista a beneficiarios y grupo de control para medir el impacto del programa en los beneficiarios. Este formulario se aplica al inicio del programa, a la finalización y luego de un año de terminado. La comparación de los resultados arroja el real impacto del programa:

<p>ENCUESTADOR: _____</p> <p>FECHA: _____</p> <p>Relación con el programa:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Beneficiario2. Control <ol style="list-style-type: none">1. Nombre completo 2. Sexo<ol style="list-style-type: none">a) Hombreb) Mujer 3. Edad 4. ¿Cuál es tu estado civil?<ol style="list-style-type: none">a) Unión libreb) Casado/ac) Divorciado/ad) Separado/ae) Viudo/af) Soltero/a 5. ¿Tenés hijos?<ol style="list-style-type: none">a) Sí, ¿Cuántos? _____ ¿Cuántos a tu cargo?: _____b) No 6. ¿Cuántas personas (familiares) viven contigo?7. -¿Cuál es tu relación con el jefe de hogar?<ol style="list-style-type: none">1 - Jefe
--

- 2 - Cónyuge
- 3 - Hijo/a
- 4 - Padre/madre, Suegro/a
- 5 - Otro familiar
- 6 - Otro no pariente _____

8. ¿Cuál es el ingreso familiar por mes?

_____ en moneda nacional

9. ¿Asistes a establecimiento educativo?

- a) Sí
- b) No

10. ¿Cuál es el mayor nivel educativo que has alcanzado?

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Escuela Técnica Carrera: _____
- d) Universidad Carrera: _____
- e) Otro ¿Cuál?: _____
- f) Sin instrucción

11. ¿Cuál es el último año aprobado? _____

12. ¿Completaste dicho nivel?

- a) Sí
- b) No

13. Además de la educación formal, ¿has asistido o asistes a algún otro curso?

- a) Sí, ¿Cuál? _____
- b) No

14. Antes de participar en el programa, ¿trabajaste alguna vez?

- a) Sí
- b) No (pase a la pregunta 15)

15. ¿Cuál era la remuneración en el trabajo anterior al programa?

_____ en moneda nacional

16. Actualmente, ¿estás trabajando?

- a) Sí
- b) No (pase a la pregunta 26)

17. ¿Cuál es la remuneración en el trabajo actual?

_____ en moneda nacional

18. ¿Consideras que la remuneración es adecuada para el trabajo que realizas?

- a) Sí
- b) No

19. En el trabajo actual, ¿tienes beneficios sociales?

- a) Sí
- b) No

20. Tu trabajo actual es

- a) Permanente
- b) Zafral
- c) Ocasional
- d) Otro _____

21. ¿Cuántas horas trabajas por semana?

22. ¿Estás conforme con el horario?

- a) Sí
- b) No

23. ¿Cómo conseguiste el trabajo actual?

- a) Recomendación de la empresa de la pasantía
- b) Contrato en la empresa de la pasantía
- c) Avisos en la prensa
- d) Vinculación de familiares o amigos
- e) Otro, ¿Cuál? _____

23. ¿Estás satisfecho con el trabajo actual?

- a) Sí, ¿por qué?
- b) No, ¿por qué?

24. ¿Estás buscando otro trabajo?

- a) Sí
- b) No (pase a la pregunta 27)

25. ¿Cuál es el motivo principal para buscar otro trabajo?

- a) Para ganar más dinero
- b) Para tener mejor capacitación
- c) Para sentirse mejor
- d) Para tener más estabilidad laboral
- e) Para tener beneficios sociales
- f) Otro: _____

26. ¿Cuál es la razón principal por la que no estás trabajando?

- a) Busca y no encuentra
- b) Quiere seguir estudiando
- c) Por enfermedad
- d) Otra: _____

27. Señala tres condiciones principales para aceptar un trabajo

- a) Salario
- b) Horario
- c) Beneficios
- d) Estabilidad
- e) Otro: _____

28. Participas en:

28.1. Organizaciones barriales

- a) Sí
- b) No

28.2. Organizaciones gremiales

- a) Sí
- b) No

28.3. Organizaciones políticas

- a) Sí
- b) No

28.4. Organizaciones deportivas

- a) Sí
- b) No

28.5. Organizaciones juveniles

- a) Sí
- b) No

28.6. Organizaciones religiosas

- a) Sí
- b) No

28.7. Organizaciones comunitarias

- a) Sí
- b) No

Luego de la entrevista anterior, se plantean preguntas abiertas para recoger datos cualitativos en la búsqueda de la evaluación de impacto mixta, cuantitativa.

Se sugiere un punteo de los puntos a profundizar:

- Antes de integrarse al programa de capacitación:
 - ➔ ¿Cómo se sentía?
 - En general, respecto al trabajo y a los ingresos (tuviera o no trabajo e ingresos)
 - Si se planteaba buscar trabajo, o volver a estudiar
 - En el tiempo libre
 - En una entrevista laboral
 - Con las redes que tenía; ¿cuáles eran?
 - En relación con su familia, respecto al trabajo y a los ingresos
 - En relación a sus amigos, respecto al trabajo y a los ingresos
 - En su rol social, ¿qué espacios sociales tenía?
 - Autoestima
 - Elaboración de proyectos personales

- Al finalizar y al año de finalizado el programa:
 - ¿Cómo se siente (en todos los puntos anteriores)?
 - ¿Ha notado cambios? ¿Cuáles?
 - ¿Cómo valora el programa?
 - ¿Qué características cree que son necesarias para la inserción laboral?
 - ¿Qué propuestas haría, buscando posibles soluciones?

Por último, el entrevistador (ya finalizado el encuentro con el joven), registra por escrito los datos más significativos de la realidad que detectó durante la entrevista, mediante una observación simple, no estructurada. (Ver 3.5.2.2).

3.7. Herramientas para el gobierno

Entrevista a informantes calificados para medir el impacto del programa en el gobierno(este formulario se aplica al inicio del programa, a la finalización, luego de un año, y también luego de varios años de terminado). La comparación de los resultados arroja el real impacto del programa:

ENCUESTADOR:

FECHA:

Datos básicos

1.- Nombre completo:

2.- Edad

3.- Profesión:

4.- Ocupación actual:

5.- Cargos anteriores:

En el último año

1.- ¿ Se adoptaron políticas de priorización en trabajo juvenil por parte del Estado?

2.- ¿ Existen ámbitos regulares de integración de los organismos Públicos de educación y de trabajo?

3.- ¿ Los organismos gubernamentales de educación y trabajo implementaron normas nacionales de seguimiento, monitorización y evaluación ?

4.- ¿El gobierno ha creado instituciones especializadas en los temas anteriores?

5.- ¿ Se han impulsado políticas compensatorias en formación y capacitación para jóvenes carenciados? Y para carenciados desempleados?

6.- ¿ Ha existido interés político hacia préstamos internacionales relacionados con estos temas?

7.- ¿ Se han formulado normas de calidad en la capacitación ofertada?

3.8. Herramientas para los empresarios

Entrevista a informantes calificados para medir el impacto del programa en los empresarios(este formulario se aplica al inicio del programa, a la finalización y luego de un año de terminado. La comparación de los resultados arroja el real impacto del programa):

<p>ENCUESTADOR:</p> <hr/> <p>FECHA:</p> <hr/> <p><u>Datos básicos</u></p> <p>1.- Nombre completo:</p> <hr/> <p>2.- Edad</p> <hr/> <p>3.- Profesión:</p> <hr/> <p>4.- Ocupación actual:</p> <hr/> <p>5.- Cargos anteriores:</p> <hr/>	<p>En el último año*</p> <p>1.- ¿Existe un reforzamiento institucional de las empresas propiciando la creación y participación en organismos bi o tripartitos de consulta?</p> <hr/> <p>2.- En relación con la sustentabilidad en el tiempo o la precariedad de la experiencia, ¿cuánto hace que las empresas tienen continuidad como lugar de pasantía para el programa ?</p> <hr/> <p>3.- En cuanto a las redes,¿ Las empresas que brindan pasantía tienen articulaciones horizontales con otros servicios productivos, otras empresas y oferentes?; ¿Y tienen articulaciones verticales con las oficinas públicas especializadas en formación y capacitación de jóvenes? ; ¿ y con las instancias centrales del programa?</p> <hr/> <p>4.- En cuanto a la pertinencia de la pasantía ¿esta se orienta desde la demanda o desde la oferta?</p> <hr/> <p>5.- Mediante el mecanismo de la pasantía ¿ las empresas reclutan y retienen a algunos de los beneficiarios?</p> <hr/> <p>6.- ¿Se han delineado normas de calidad en las empresas responsables de la pasantía?</p> <hr/> <p>* Encuestador: si el entrevistado es dueño de una de las empresas de la pasantía formular la pregunta referida únicamente a su empresa: registrar tamaño de la empresa y Rama de Actividad</p>
---	--

3.9. Herramientas para las ECAS

Entrevista para medir el impacto del programa en las ECAS(este formulario se aplica al inicio del programa, a la finalización y luego de un año de terminado. La comparación de los resultados arroja el real impacto del programa):

<p>ENCUESTADOR:</p> <hr/> <p>FECHA:</p> <hr/> <p><u>Datos básicos</u></p> <p>1.- Nombre completo:</p> <hr/> <p>2.- Edad</p> <hr/> <p>3.- Profesión:</p> <hr/> <p>4.- Ocupación actual:</p> <hr/> <p>5.- Cargos anteriores:</p> <hr/>	<p>En el último año</p> <p>1.- ¿Existe un reforzamiento institucional de las ECAS responsables de la ejecución según nuevas estrategias al respecto? (Nuevos currículos, evaluación interna, focalización)</p> <hr/> <p>2.- En relación con la sustentabilidad en el tiempo o la precariedad de la experiencia, ¿Cuánto hace que las ECAS tienen continuidad como ejecutores del programa ?</p> <hr/> <p>3.- En cuanto al nivel de calidad ¿ Usted cree que el programa permitió un mejoramiento en la calificación técnica, docente y pedagógica de las ECAS?</p> <hr/> <p>4.- ¿ Ha habido cambios en la capacidad de gestión, evaluación y administración de las ECAS?</p> <hr/> <p>5.- ¿El programa ha significado un incremento en la capacidad de negociación de las ECAS?</p> <hr/> <p>6.- ¿Se han cumplido por parte de las ECAS las etapas y los tiempos acordados en el programa? ¿ Mejoró el control financiero?</p> <hr/> <p>7.- ¿En cuanto a la calidad del curso se ha orientado según:</p> <p>7a.- los nichos ocupacionales? 7a.- perfil de la población focalizada? 7a.- orientación especialmente práctica?</p> <hr/>
---	--

	<p>8.- En cuanto a las redes, ¿ Las ECAS tienen articulaciones horizontales con otras ECAS, con las empresas encargadas de las pasantías, con población local ?; ¿Y tienen articulaciones verticales con las oficinas públicas especializadas en formación y capacitación de jóvenes? ; ¿ y con las instancias centrales del programa?</p> <hr/> <p>9.- ¿ Usted cree que la presencia del programa ha aumentado la compenetración de las ECAS con los objetivos del mismo ?.</p> <hr/>
--	--

NIVEL EDUCATIVO

1. ¿Asistes a establecimiento educativo?

- a) Sí
- b) No

2. ¿Cuál es el mayor nivel educativo que has alcanzado?

- a) Primaria
- b) Secundaria 1er. ciclo
- c) Secundaria 2do. ciclo
- d) Formación Docente Carrera: _____
- e) Universidad Carrera: _____
- f) UTU Carrera: _____
- g) Otro ¿Cuál? _____
- h) Sin instrucción

3. ¿Cuál es el último año aprbado? _____ -

4. ¿Completó dicho nivel?

- a) Sí
- b) No

5. Además de la educación formal, ¿ha asistido o asiste a algún otro curso?

- a) Sí
- b) No (pase a la pregunta 7)

6. ¿Podrías indicarme cuál/cuáles cursos realizaste, la duración de cada uno de ellos, y si los has completado?

(Registre hasta 3 cursos. Si el entrevistado realizó más de 3 cursos, seleccione aquellos de mayor carga horaria)

Curso	Duración	Lo completó?	
		Sí	No
_____	_____		
_____	_____		
_____	_____		

7. ¿Cuál es **SU** relación con el jefe de hogar?

- a) Jefe
- b) Cónyuge
- c) Hijo/a
- d) Padre/madre, suegro/a
- e) Otro familiar
- f) Otro no pariente _____

Para la confección del grupo de control, se proponen dos metodologías:

- 1) Se selecciona como controles aquellos jóvenes inscriptos en el Programa, pero que no se presentaron al curso.
- 2) Se toma aleatoriamente una submuestra de la muestra de beneficiarios. A partir del lugar de residencia de cada integrante de esta submuestra, se abre un empadronamiento de vecinos de la misma manzana, en el supuesto de que el vecindario homogeniza el NSE y los efectos de la difusión local del programa.

A partir de la vivienda del beneficiario, y siguiendo el sentido horario, se selecciona la 5ta vivienda. El joven propuesto para control debe habitar esa vivienda y llenar una serie de condiciones: estar dentro del tramo etario del programa; estar desocupado y no haber recibido educación formal ni capacitación durante el tiempo de duración del programa.

IMPACTO

Jóvenes beneficiarios¹⁰ y Grupo de Control

Variable compleja "bienestar", compuesta por	Grupo de Control			Grupo de jóvenes beneficiarios			DIFERENCIA PORCENTUAL
	INICIO	FINAL	AL AÑO	INICIO	FINAL	AL AÑO	
EMPLEO: Inserción laboral: Si se encuentra empleado							
EMPLEO: Satisfacción laboral: Como se siente respecto al trabajo (tareas que realiza)							
EMPLEO: Experiencia laboral anterior: Presente o ausente							
EMPLEO: Variación de calidad del trabajo según necesidades y expectativas (protección social y sanitaria, estabilidad y horario)							
INGRESOS: Remuneración del empleo							
ROL CIUDADANO: Participación en organizaciones barriales, gremiales, comunitarias, deportivas, juveniles, políticas y religiosas.							

GOBIERNO

Variables (al final, de uno a varios años después)	Sí	No
RESPALDO LEGAL: Promulgación de leyes específicas sobre capacitación juvenil		
ASEGURAMIENTO DE CALIDAD: Procedimientos que aseguren la calidad de la capacitación ofertada.		
MARCO POLÍTICO POR EXPLICITACION DE INTERES EN: -Capacitación: Existencia de políticas compensatorias en formación y capacitación para jóvenes desempleados. -Préstamos internacionales: Existencia de interés político hacia préstamos internacionales relacionados con estos temas		
CREACIÓN DE INSTITUCIONES ESPECIFICAS: Creación de instituciones especializadas en el tema de los jóvenes desempleados		

¹⁰ Los jóvenes beneficiarios se miden consigo mismos, utilizando las mismas variables del cuadro. Se miden solo en el beneficiario al inicio, al final y un año después de finalizado. Se valora porcentualmente y se obtiene la diferencia porcentual positiva o negativa.

EMPRESARIOS

Variables (al final, de uno a varios años después)	Sí	No
CREACIÓN DE ORGANISMO BI O TRIPARTITO DE CONSULTA		
PARTICIPACION DE LA EMPRESA EN ESE ORGANISMO		
PERTINENCIA (Nivel de Calidad): Relación de la capacitación con los requerimientos de los puestos de trabajo en la empresa		
EVALUACIÓN INTERNA (Nivel de Calidad): Existencia de evaluaciones internas de las pasantías en las empresas		

RECLUTAMIENTO Y RETENCION DE JÓVENES:	Reclutamiento %	Retención
Porcentaje de los trabajadores actuales de la empresa egresados del programa. Relación entre la cantidad de pasantes recibidos por la empresa y cuántos permanecieron en ella al año y dos años de finalizado el programa		

ECAS

Variables (al final, de uno o varios años)	Sí	No
INSTITUCIONALIDAD: Creación de asociaciones de entidades capacitadoras		
INSTITUCIONALIDAD: Antecedentes en otras ejecuciones del programa. Continuidad como ejecutores		
NIVEL DE CALIDAD: Cambios o elaboración de nuevos currículos		
NIVEL DE CALIDAD: Se realizan evaluaciones internas		
NIVEL DE CALIDAD: Se realizan cursos de perfeccionamiento en la calificación técnica, docente y pedagógica de los ejecutores		
NIVEL DE CALIDAD: Pertinencia del curso orientado según: - nichos ocupacionales - perfil de la población objetivo		
ARTICULACIÓN CON Empresarios, Instancias centrales y locales: Existencia de articulaciones: - horizontales con otras ECAS, con las empresas encargadas de las pasantías, con la población local - verticales con las oficinas públicas especializadas en formación y capacitación de jóvenes - con las instancias centrales del programa		

Índice del Capítulo 4

- 4.1. Descripción de una población simulada para aplicación práctica de la evaluación de impacto
- 4.2. Medida del impacto del proyecto sobre los egresados
 - 4.2.1. Medida del impacto sobre la variable "empleo"
 - 4.2.1.1. Medida del impacto sobre la variable "inserción laboral"
 - 4.2.1.2. Medida del impacto sobre la variable "satisfacción laboral"
 - 4.2.1.3. Medida del impacto sobre la variable "tipo de trabajo"
 - 4.2.2. Medida del impacto sobre la variable "ingresos"
 - 4.2.3. Medida del impacto sobre la variable "rol ciudadano"
 - 4.2.4. Resumen y medida del impacto global sobre la variable "bienestar"
 - 4.2.5. Medida del impacto en egresados, según datos cualitativos
- 4.3. Medida del impacto del proyecto sobre otros actores
 - 4.3.1. Medida del proyecto sobre el gobierno
 - 4.3.2. Medida del impacto sobre los empresarios
 - 4.3.3. Medida del impacto del proyecto sobre las ECAS

Índice de las Tablas del Capítulo 4

Tabla N° 1- Descripción de la muestra de egresados y de grupo de control

Tablas N° 2- “Inserción laboral” en egresados y en grupo de control:

Tipo 2 A: Al inicio del proyecto

Tipo 2 B: Al finalizar el proyecto

Tipo 2 C: Al año de finalizado el proyecto

Tabla N° 3: Medida del impacto sobre “inserción laboral”, al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tabla N° 4: Medida del impacto sobre “inserción laboral” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y Grupo de Control

Tablas N° 5: “Satisfacción laboral” en ocupados del grupo de egresados y del grupo de control

Tipo 5 A: Al inicio del proyecto

Tipo 5 B: Al finalizar el proyecto

Tipo 5 C: Al año de finalizado el proyecto

Tabla N° 6: Medida del impacto sobre “satisfacción laboral” al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tabla N° 7: Medida del impacto sobre “satisfacción laboral” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tablas N° 8: “Tipo de trabajo” en egresados y grupo de control:

Tipo 8 A: Al inicio del proyecto

Tipo 8 B: Al finalizar el proyecto

Tipo 8 C: Al año de finalizado el proyecto

Tabla N° 9: Medida del impacto sobre “tipo de trabajo” al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tabla N° 10: Medida del impacto sobre el “tipo de trabajo” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tablas N° 11: “Ingresos” en egresados y grupo de control:

Tipo 11 A: Al inicio del proyecto

Tipo 11 B: Al finalizar el proyecto

Tipo 11 C: Al año de finalizado el proyecto

Tabla N° 12: Medida del impacto sobre “ingresos” al finalizar el proyecto, según
variación
(en porcentaje) del ingreso promedio en egresados y grupo de control

Tabla N° 13: Medida del impacto sobre “ingresos” al año de finalizado el proyecto,
según
variación (en porcentaje) del ingreso promedio en egresados y grupo de
control

Tablas N° 14: “Rol ciudadano” en egresados y grupo de control:

Tipo 14 A: Al inicio del proyecto

Tipo 14 B: Al finalizar el proyecto

Tipo 14 C: Al año de finalizado el proyecto

Tabla N° 15: Medida del impacto sobre “rol ciudadano” al finalizar el proyecto, según
diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tabla N° 16: Medida del impacto sobre “rol ciudadano” al año de finalizado el
proyecto,
según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

Tabla N° 17: Resumen de la medida del impacto global del programa sobre
“Bienestar”,
según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control

CAPITULO 4

“Aplicación práctica del manual, según un caso simulado para medir el impacto en los jóvenes, en el gobierno, en las empresas y en las ECAS”.

En este capítulo, se presenta una población ficticia que posibilitará la aplicación del manual y que incluirá una demostración del uso de las herramientas metodológicas propuestas (cómo se seleccionan, cómo se recaban y se presentan los datos, cómo se interpretan los resultados) en los jóvenes beneficiarios y en el grupo de control; en el gobierno; en las empresas y en las ECAS.

4.1. Población simulada – Descripción

El universo correspondiente al curso de capacitación está compuesto por 40.000 jóvenes beneficiarios, con una muestra del 10% (4000 jóvenes)

TABLA 1

Descripción de población ficticia de egresados y de grupo de control.

VARIABLES	INDICADORES	MUESTRA DE GRUPO DE BENEFICIARIOS	GRUPO DE CONTROL
NÚMERO	----	4000	1800
SEXO	Masculino	2200	1000
	Femenino	1800	800
EDAD	De 15 a 19 años	1200	550
	De 20 a 24 años	2800	1250
ESTADO CIVIL	-Soltero	2700	1200
	-Casado/Unión libre	850	400
	-Separado/Divorciado	450	200
	-Viudo		
NECESIDADES BÁSICAS INSATISFECHAS	-Sí	1100	500
	-No	2900	1300
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	-Primaria	1280	600
	-Secundaria	1700	740
	-Escuela Técnica Media	900	400
	-Terciario	120	60
	- Ninguno		
HISTORIA LABORAL PREVIA AL CURSO	-Sí	2400	1100
	-No	1600	700

La muestra está conformada por 4000 jóvenes egresados del proyecto y se describirá tomando en cuenta las características siguientes: sexo, edad, estado civil, satisfacción de las necesidades básicas, nivel de instrucción, historia laboral, (ver tabla 1).

Los 4000 jóvenes de la muestra, se distribuyen de la siguiente manera: a) sexo: 2200 son del sexo masculino y 1800 del femenino; b) edad: se configuraron dos tramos etarios: de 15 a 19 años cumplidos, compuesto por 1200 jóvenes y de 20 a 24 años cumplidos con 2800 jóvenes; c) estado civil: solteros, 2700; casados o en unión libre, 850; separados o divorciados 450 jóvenes. No se registró ningún caso de viudez; d) necesidades básicas: insatisfechas en 1100 jóvenes y satisfechas en 2900; e) nivel de instrucción: se incluyen 1280 beneficiarios que cursaron primaria (completa o incompleta); 1700 con secundaria (completa o incompleta); 900 con institutos técnicos medios o escuelas técnicas o tecnológicas (completa o incompleta) y 120 con estudios terciarios (completa o incompleta); f) historia laboral anterior al proyecto: 2400 han trabajado en alguna oportunidad y 1600 no lo han hecho nunca.

En la misma tabla, se observa en la última columna los valores de estas mismas variables para los 1800 jóvenes que integran el grupo de control. El grupo de control se obtuvo de jóvenes inscriptos para el curso y que por diferentes motivos no lo llevaron a cabo.¹

La distribución de las variables personales posee un peso similar en ambos grupos lo que permite asegurar el apareamiento de las dos poblaciones.

4.2. Medida del impacto del programa sobre los egresados

Se trabajará con los datos ficticios correspondientes a las dos poblaciones: egresados y grupo de control.

Recolección de datos

Tal como se explicitó en el capítulo tres, se utilizan en la recolección de datos para los jóvenes los instrumentos (encuesta y guía de entrevistas en profundidad) que aparecen en el anexo de dicho capítulo.

Presentación de datos e interpretación de resultados

Con el fin de marcar un camino claro en la aplicación práctica del manual, se mantendrá en la presentación y la interpretación, el orden metodológico propuesto en el capítulo tres para medir el impacto sobre el bienestar de los jóvenes, de acuerdo a las tres variables: Empleo, Ingresos y Rol Ciudadano. En todas ellas se seguirán los pasos del siguiente proceso: (en total seis pasos)

¹ El método para seleccionar el Grupo de Control también podría haber sido por vecinamiento, tal como se describe en “universo y muestra”, en el capítulo 3 de este manual.

- I- una primera tabla (titulada: “el nombre de la variable” en egresados y en grupo de control), con las frecuencias absolutas (número de jóvenes que cumplen la condición de la variable), en ambas poblaciones y medidas en tres momentos distintos: al inicio del proyecto, al finalizar y un año después de finalizado. Se presenta como “modelo de primera tabla”, tipo “A”, “B” y “C”.
- II- Descripción y comentarios sobre la tabla anterior
- III- Una segunda tabla (titulada: medida del impacto sobre “tal variable”, al finalizar el proyecto según diferencias porcentuales en egresados y grupo de control) . Se presenta como “modelo de segunda tabla”
- IV- Descripción, interpretación y análisis de los datos y los resultados en el impacto (incluidos en esta segunda tabla) global y discriminado, al finalizar el proyecto
- V- Una tercera tabla (titulada: medida del impacto sobre “tal variable” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales en egresados y grupo de control). Se presenta como “modelo de tercera tabla”.
- VI- Descripción, interpretación y análisis de los datos y los resultados en el impacto (incluidos en esta tercera tabla) global y discriminado, al año de finalizado el proyecto

Modelo de primera tabla (para los pasos I y II).

El modelo de primera tabla tiene tres tipos (A, B y C), según el momento de medición

Título: “Variable x”, en egresados y grupo de control

Cuando		Egresados	Grupo de Control
Al inicio del proyecto (Tabla tipo A)	Valores globales en frecuencias absolutas		
	Discriminación por: - sexo - edad - estado civil - necesidades básicas - nivel de instrucción - historia laboral		
Al finalizar el proyecto (Tabla tipo B)	Valores globales		
	Discriminación por: - sexo - edad - estado civil - necesidades básicas - nivel de instrucción - historia laboral		
Al año de finalizado el proyecto (Tabla tipo C)	Valores globales		
	Discriminación por: - sexo - edad - estado civil - necesidades básicas - nivel de instrucción - historia laboral		

Modelo de segunda y tercera tabla (para los pasos III y IV, si la medida es al finalizar el proyecto, o para los pasos V y VI, si es al año de finalizado)

Título: Medida del impacto sobre la “variable x” en “tal momento” (al finalizar o al año de finalizado), según diferencias porcentuales en egresados y en grupo de control.

	Egresados		Grupo de Control		Diferencia porcentual Impacto
Nombre de la variable	Número de jóvenes	Porcentaje	Número de jóvenes	Porcentaje	$\frac{\%Egresados - \%Control}{\%Control} = Impacto$
Valor global					
Discriminado por:					
- sexo					
- edad					
- estado civil					
- necesidades básicas					
- nivel de instrucción					
- historia laboral					

El cálculo de los porcentajes a partir de las cifras incluidas en la primera tabla se cumple mediante una regla de tres simple. Para facilitar el cálculo, se encabeza cada columna (de egresados y de grupo de control), con el número de jóvenes que conforman el 100%.

Ejemplo: para la variable “inserción laboral”:

Si 4000 es el 100% para egresados de los cuales 2800 tienen ocupación, al finalizar el proyecto¹¹, tenemos que:

$$\begin{array}{r} 4000 \text{ --- } 100\% \\ 2800 \text{ --- } x \end{array}$$

De donde $x = \frac{2800 \times 100}{4000} = 70\%$

El 70% de los egresados tiene inserción laboral al finalizar el proyecto.

A su vez, si 1800 es el 100% para el grupo de control y de ellos, 600 tiene ocupación al finalizar el proyecto, se plantea que:

$$\begin{array}{r} 1800 \text{ --- } 100\% \\ 600 \text{ --- } x \end{array}$$

De donde $x = \frac{600 \times 100}{1800} = 33,3\%$

¹¹ Recuérdese que se mide en tres momentos: al inicio, al final y al año de finalizar el proyecto

Al finalizar el proyecto el 33,3% de los jóvenes del grupo de control tienen inserción laboral.

Una vez calculado, el porcentaje en egresados y en grupo de control, el porcentaje de variación se obtiene aplicando la fórmula (ya presentada en el Capítulo 3):

Porcentaje de variación: $\frac{\% IL e - \% IL g c}{\% IL g c}$ que corresponde a:

$\frac{\text{Porcentaje de inserción laboral en egresados} - \text{Porcentaje de inserción lab. en grupo de control}}{\text{Porcentaje de inserción laboral en grupo de control}}$

El porcentaje de variación puede ser negativo o positivo.

En el ejemplo que estamos viendo, tenemos:

Variación porcentual
en la inserción laboral global. $= \frac{70\% - 33,3\%}{33,3\%} = + 1,1$

La interpretación de este resultado podría ser que el proyecto contribuye a mejorar la inserción laboral en + 1,1 (o sea 110%), al finalizar el proyecto.

Este impacto global se ve complementado por el estudio del impacto discriminado, según ciertas variables, que se calcula con igual mecanismo de la diferencia porcentual. (Tal como se presentará en la Tabla nº 3)

4.2.1. Medida del impacto sobre la variable “empleo”

La variable empleo, es compleja, integrada por las variables: inserción laboral, satisfacción laboral y tipo de trabajo. En cada una nos referiremos a los seis pasos del proceso ya presentado.

4.2.1.1. Medida del impacto sobre la variable “inserción laboral”

Para iniciar el primer paso, damos lugar a las tablas 2 A, 2 B, 2 C; en las que figuran los valores en frecuencias absolutas de la inserción laboral.

TABLA 2-A

“INSERCIÓN LABORAL” EN EGRESADOS Y EN GRUPO DE CONTROL
Al inicio del proyecto

EMPLEADOS SÍ	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales ¹²	700	300
Sexo: Masculino	500	200
Femenino	200	100
Edad: 15-19 años	100	50
20-24 años	600	250
Estado Civil: Soltero	200	50
Casado/Unión libre	300	200
Divorciado/Separado	200	50
Viudo	---	---
Necesidades Básicas Insatisfechas:		
Sí	200	100
No	500	200
Nivel de Instrucción: Primaria	150	50
Secundaria	300	150
Escuela Técnica	150	50
Terciaria	100	50
Ninguno	---	---
Historia laboral anterior: Sí	600	200
No	100	100

TABLA 2-B

“INSERCIÓN LABORAL” EN EGRESADOS Y GRUPO DE CONTROL
Al finalizar el proyecto

EMPLEADOS SÍ	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales ¹³	2800	600
Sexo: Masculino	1800	450
Femenino	1000	150
Edad: 15-19 años	600	200
20-24 años	2200	400
Estado Civil: Soltero	2300	500
Casado/Unión libre	300	50
Divorciado/Separado	200	50
Viudo	---	---
Necesidades Básicas Insatisfechas:		
Sí	300	50
No	2500	550
Nivel de Instrucción: Primaria	800	100
Secundaria	1200	280
Escuela Técnica	750	200
Terciaria	50	20
Ninguno	---	---
Historia laboral anterior: Sí	1800	400
No	1000	200

¹² Se incluyen los jóvenes que responden afirmativamente a la pregunta: "actualmente, ¿está empleado?"

¹³ Se incluyen los jóvenes que responden afirmativamente a la pregunta: "actualmente, ¿está empleado?"

TABLA 2-C

“INSERCIÓN LABORAL” EN EGRESADOS Y EN GRUPO DE CONTROL
Al año de finalizado el proyecto

EMPLEADOS SÍ	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales ¹⁴	3300	800
Sexo: Masculino	2000	550
Femenino	1300	250
Edad: 15-19 años	800	300
20-24 años	2500	500
Estado Civil: Soltero	2600	600
Casado/Unión libre	500	150
Divorciado/Separado	200	50
Viudo	---	---
Necesidades Básicas Insatisfechas:		
Sí	200	50
No	3100	750
Nivel de Instrucción: Primaria	980	210
Secundaria	1420	300
Escuela Técnica	800	250
Terciaria	100	40
Ninguno	---	---
Historia laboral anterior: Sí	2200	600
No	1100	200

La descripción y el análisis de la Tabla 2-A (2º paso), arrojan que, al inicio del proyecto, los egresados ocupados eran 700 de un total de 4000 y en el Grupo de Control aparecían 300 en una población de 1800. Como vemos la representación de los jóvenes ocupados era de 17,5% en egresados y de 16,7% en Grupo de Control. Algo similar ocurre en los porcentajes de discriminación, concluyendo que al inicio del proyecto ambas poblaciones estaban pareadas.

¹⁴ Se incluyen los jóvenes que responden afirmativamente a la pregunta: "actualmente, ¿estás empleado?"

En cuanto a la medida del impacto, pasamos al tercer paso. Se trabajará con la tabla nº 3 correspondiente a la finalización del proyecto.

TABLA 3

Medida del impacto sobre “inserción laboral” al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		PORCENTAJE DE VARIACIÓN
	Cantidad de jóvenes 4000	Porcentaje 100%	Cantidad de jóvenes 1800	Porcentaje 100%	
Inserción laboral global	2800	70%	600	33,3%	$\frac{70-33,3}{33,3} = + 1,1$
Sexo: Masculino	1800	45%	450	25%	$\frac{45-25}{25} = + 0,8$
Femenino	$\frac{1000}{2800}$	$\frac{25}{70\%}$	$\frac{150}{600}$	$\frac{8,3}{33,3\%}$	$\frac{25-8,3}{8,3} = + 2,01$
Edad: 15 a 19 años	600	15%	200	11,1%	$\frac{15-11,1}{11,1} = + 0,35$
20 a 24 años	$\frac{2200}{2800}$	$\frac{55}{70\%}$	$\frac{400}{600}$	$\frac{22,2}{33,3\%}$	$\frac{55-22,2}{22,2} = + 1,47$
Estado civil:					
-Soltero	2300	57,5%	500	27,8%	$\frac{57,5-27,8}{27,8} = + 1,07$
-Casado-Unión libre	300	7,5%	50	2,75%	$\frac{7,5-2,75}{2,75} = + 1,71$
-Separado-Divorciado	200	5%	50	2,75%	$\frac{5-2,75}{2,75} = + 0,89$
-Viudo	---	---	---	---	
	<u>2800</u>	<u>70%</u>	<u>600</u>	<u>33,3%</u>	
Necesidades básicas Insatisfechas	300	7,5%	50	2,75%	$\frac{7,5-2,75}{2,75} = + 1,73\%$
Satisfechas	$\frac{2500}{2800}$	$\frac{62,5}{70\%}$	$\frac{550}{600}$	$\frac{30,55}{33,3\%}$	$\frac{62,5-30,5}{30,5} = + 1,05$
Nivel de instrucción:					
-Primaria	800	20%	100	5,5%	$\frac{20-5,5}{5,5} = + 2,64$
-Secundaria	1200	30%	280	15,6%	$\frac{30-15,6}{15,6} = + 0,92$
-Escuela Técnica	750	18,8%	200	11,1%	$\frac{18,8-11,1}{11,1} = + 0,69$
-Terciaria	50	1,2%	20	1,1%	$\frac{1,2-1,1}{1,1} = + 0,09$
-Ninguna	---	---	---	---	
	<u>2800</u>	<u>70%</u>	<u>600</u>	<u>33,3%</u>	
Historia Laboral Anterior					
Si	1800	45%	400	22,2%	$\frac{45-22,2}{22,2} = + 1,03$
No	$\frac{1000}{2800}$	$\frac{25}{70\%}$	$\frac{200}{600}$	$\frac{11,1}{33,3\%}$	$\frac{25-11,1}{11,1} = + 1,25\%$

El cálculo de todos los porcentajes incluidos en la tabla es, como ya se señaló, con regla de tres simple, usando 100%, en el encabezamiento de las columnas de los egresados y grupo de control.

La diferencia porcentual que mide el impacto muestra que el proyecto tiene al finalizar:

- un impacto positivo de un 110% (+1,1) sobre la inserción laboral en todos los egresados
- un impacto positivo para ambos sexos, siendo muy favorable a las mujeres: 201% (+2,01), frente a los hombres: 80% (+0,80)
- un impacto positivo en todas las edades, con marcado predominio de los mayores: 147% (+1,47), ante un 35% (+0,35) en los de 15 s 19 años.
- Un impacto positivo cualquiera sea el estado civil, con diferencias favorables al grupo “casado – unión libre: 171% (+1,71)
- Un impacto positivo en todos los niveles de instrucción, estén o no satisfechas las necesidades básicas, con predominio en NBI (173% frente a NBS 105%)
- Un impacto positivo en todos los niveles de instrucción, pero con diverso peso, en un rango de: casi ausente en “terciaria” a muy fuerte en “primaria” 264% (+2,64), seguida por “secundaria” 92% (+0,92)
- Un impacto positivo, sin diferencias destacables, exista o no experiencia laboral anterior

Conclusiones de “inserción laboral” al finalizar

El estudio sobre la inserción laboral medida al finalizar el proyecto, permite concluir que el impacto es francamente positivo en los egresados de 20 a 24 años, con necesidades básicas insatisfechas, casados, con primaria, sin diferencias por antecedentes laborales, existiendo una tendencia muy favorable a las mujeres.

Éstas serían las variables del grupo que recibe el mejor impacto sobre su inserción laboral, inmediatamente de finalizado el proyecto.

TABLA 4

Medida del impacto sobre la “inserción laboral” al año de finalizado el curso, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		
	Cantidad de jóvenes 4000	Porcentaje 100%	Cantidad de jóvenes 1800	Porcentaje 100%	PORCENTAJE DE VARIACION
Inserción laboral global	3300	82,5%	800	44,4%	$\frac{82,5-44,4}{44,4} = + 0,86$
Sexo: Masculino	2000	50%	550	30,5%	$\frac{50-30,5}{30,5} = + 0,64$
Femenino	$\frac{1300}{3300}$	$\frac{32,2\%}{82,5\%}$	$\frac{250}{800}$	$\frac{13,9\%}{44,4\%}$	$\frac{32,5-13,9}{13,9} = + 1,34$
Edad: 15 a 19 años	800	20%	300	16,7%	$\frac{20-16,7}{16,7} = + 0,20$
20 a 24 años	$\frac{2500}{3300}$	$\frac{62,5\%}{82,5\%}$	$\frac{500}{800}$	$\frac{27,7\%}{44,4\%}$	$\frac{62,5-27,7}{27,7} = + 1,26$
Estado civil:					
-Soltero	2600	65%	600	33,4%	$\frac{65-33,3}{33,3} = + 0,95$
-Casado-Unión libre	500	12,5%	150	8,3%	$\frac{12,5-8,3}{8,3} = + 0,51$
-Separado-Divorciado	200	5%	50	2,7%	$\frac{5-2,7}{2,7} = + 0,85$
-Viudo	---	---	---	---	
	<u>3300</u>	<u>82,5%</u>	<u>800</u>	<u>44,4%</u>	
Necesidades básicas					
Insatisfechas	200	5%	50	2,7%	$\frac{5-2,7}{2,7} = + 0,85$
Satisfechas	$\frac{3100}{3300}$	$\frac{77,5\%}{82,5\%}$	$\frac{750}{800}$	$\frac{41,7\%}{44,4\%}$	$\frac{77,5-41,7}{41,7} = + 0,86$
Nivel de instrucción:					
-Primaria	980	24,5%	210	11,6%	$\frac{24,5-11,6}{11,6} = + 1,11$
-Secundaria	1420	35,5%	300	16,7%	$\frac{35,5-16,7}{16,7} = + 1,13$
-Escuela Técnica	800	20%	250	13,9%	$\frac{20-13,9}{13,9} = + 0,44$
-Terciaria	100	2,5%	40	2,2%	$\frac{2,5-2,2}{2,2} = + 0,14$
-Ninguna	3300	82,5%	800	44,4%	
Historia Laboral Anterior					
Si	2200	55%	600	33,3%	$\frac{55-33,3}{33,3} = + 2,65$
No	$\frac{1100}{3300}$	$\frac{27,5\%}{82,5\%}$	$\frac{200}{800}$	$\frac{11,1\%}{44,4\%}$	$\frac{27,5-11,1}{11,1} = + 1,48$

La diferencia porcentual arroja que al año de finalizado, el proyecto muestra:

- un impacto positivo de un 86% (0,86) sobre la inserción laboral en el total de los egresados;
- un impacto positivo para ambos sexos, 64% (+0,64) para el género masculino y 134% (+1,34) para el femenino;
- un impacto positivo en todas las edades, pero francamente superior en el grupo de 20 a 24 años: 126% (+1,26), mientras que para el grupo situado entre 15 y 19 años, tenemos 20% (+0,2);
- un impacto positivo en cualquier estado civil, solteros: 95% (+0,95); casados: 51% (+0,51); separados-divorciados: 85% (+0,85);
- un impacto positivo similar para los jóvenes egresados con necesidades básicas satisfechas o insatisfechas;
- un impacto positivo en todos los niveles educativos, pero con diferencias marcadas en cuanto al peso del impacto: casi ausente para terciario, regular para escuela técnica y los porcentajes más altos (111% y 113%), para primaria y secundaria.
- un impacto positivo, exista o no exista experiencia laboral anterior (265% y 148%), pero con una inclinación favorable, para los que trabajaron en alguna oportunidad.

Conclusiones de “inserción laboral” al año

El análisis de estos datos y su comparación con los obtenidos al finalizar el proyecto muestran que los resultados se han consolidado: el impacto sigue siendo positivo y algo inferior al medido al finalizar el curso. Se refuerza la tendencia favorable a los jóvenes de 20 a 24 años, a las mujeres (aunque las diferencias con los hombres se acortan), y a los niveles de instrucción baja.

Se modifica, además, el peso de pertenecer a grupos con necesidades básicas insatisfechas (ambos grupos son ahora similares) y aparece como favorecedor el antecedente de haber trabajado previamente.

Por tanto, el proyecto muestra menor impacto en los jóvenes con algunas de las siguientes características: menores de 20 años, casados, o con nivel de instrucción alto.

Estas conclusiones facilitan la selección de la población objetivo favorable al tipo de proyecto evaluado y aquellos jóvenes en que debe intentar otras soluciones, ya que el impacto es muy pobre sobre ellos.

14.2.1.2 Medida del impacto sobre la variable “satisfacción laboral”

Continuando con el mismo orden en la presentación y análisis de datos, se comienza por las frecuencias absolutas (primer paso)

TABLA 5-A

“Satisfacción laboral en ocupados del grupo de egresados y del grupo de control”
Al inicio del proyecto

OCUPADOS	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	700	300
Satisfacción laboral: Sub-total: Sí	240	100
Sexo: Masculino	140	70
Femenino	100	30
Edad: 15-19 años	50	20
20-24 años	190	80
Estado civil: Soltero	100	40
Casado/Unión libre	100	30
Divorciado/Separado	40	30
Viudo	---	---
Necesidades Básicas Insatisfechas: Sí	20	40
No	220	60
Nivel de Instrucción: Primaria	70	20
Secundaria	70	40
Escuela Técnica	50	30
Terciaria	50	10
Ninguno	---	---
Historia laboral anterior: Sí	140	80
No	100	20

TABLA 5-B

“Satisfacción laboral” en egresados y grupo de control
Al finalizar al proyecto

OCUPADOS	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	2800	600
Satisfacción laboral: Sub-total: Sí	1500	200
Sexo: Masculino	1000	100
Femenino	500	100
Edad: 15-19 años	300	50
20-24 años	1200	150
Estado civil: Soltero	1200	150
Casado/Unión libre	200	40
Divorciado/Separado	100	10
Viudo	---	---
Necesidades Básicas Insatisfechas: Sí	100	40
No	1400	160
Nivel de Instrucción: Primaria	150	20
Secundaria	900	80
Escuela Técnica	400	90
Terciaria	50	10
Ninguno	---	---
Historia laboral anterior: Sí	900	150
No	600	50

TABLA 5-C

“Satisfacción laboral” en egresados y grupo de control
Al año de finalizado el proyecto

OCUPADOS	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	3300	800
Satisfacción laboral: Sub-total: Sí	2000	300
Sexo: Masculino	1200	200
Femenino	800	100
Edad: 15-19 años	400	50
20-24 años	1600	250
Estado civil: Soltero	1600	200
Casado/Unión libre	300	90
Divorciado/Separado	100	10
Viudo	---	---
Necesidades Básicas Insatisfechas: Sí	100	50
No	1900	250
Nivel de Instrucción: Primaria	200	40
Secundaria	1100	100
Escuela Técnica	600	130
Terciaria	100	30
Ninguno	---	---
Historia laboral anterior: Sí	1500	200
No	500	100

En estas tablas , se destaca en primer lugar, que dado que la variable a investigar es “satisfacción laboral”, solamente se trabaja con los jóvenes que trabajan en ambas poblaciones. De este modo en cualquiera de los tres momentos de relevamiento de datos (al inicio, al final o al año de finalizado), el 100% estará representado por el total de los que tienen inserción laboral, tal como se destaca en los encabezamientos de las tablas 6 y 7.

TABLA 6

Medida del impacto sobre “satisfacción laboral” al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		PORCENTAJE DE VARIACIÓN
	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	
Trabajan	2800	100%	600	100%	-----
Satisfacción laboral global	1500	53,5%	200	33,3%	$\frac{53,5-33,3}{33,3} = + 0,61$
Sexo: Masculino	1000	35,7%	100	16,65%	$\frac{35,7-16,6}{16,6} = + 1,15$
Femenino	500	$\frac{17,8}{53,5}$	100	$\frac{16,65}{33,3}$	$\frac{17,8-16,6}{16,6} = + 0,07$
Edad: 15 a 19 años	300	10,7%	50	8,3%	$\frac{10,7-8,3}{8,3} = + 0,29$
20 a 24 años	1200	$\frac{42,8}{53,2}$	150	$\frac{25}{33,3}$	$\frac{42,8-25}{25} = + 0,71$
Estado civil:					
-Soltero	1200	42,8%	150	25%	$\frac{42,8-25}{25} = + 0,71$
-Casado/Unión libre	200	7,2%	40	6,7%	$\frac{7,2-6,7}{6,7} = + 0,07$
-Separado/Divorciado	100	3,5%	10	1,6%	$\frac{3,5-1,6}{1,6} = + 1,19$
-Viudo	---	---	---	---	
		<hr/> 53,5%		<hr/> 33,3%	
Necesidades básicas Insatisfechas	100	3,5%	40	6,7%	$\frac{3,5-6,7}{6,7} = - 0,48$
Satisfechas	1400	50%	160	26,6%	$\frac{50-26,6}{26,6} = + 0,88$
		<hr/> 53,5%		<hr/> 33,3%	

Nivel de instrucción:					
-Primaria	150	5,4%	20	3,3%	$\frac{5,4-3,3}{3,3} = + 0,64$
-Secundaria	900	32,1%	80	13,4%	$\frac{32,1-13,4}{13,4} = + 1,40$
-Escuela Técnica	400	14,3%	90	15%	$\frac{14,3-15}{15} = - 0,05$
-Terciaria	50	1,7%	10	1,6%	$\frac{1,7-1,6}{1,6} = + 0,06$
-Ninguna	---	---	---	---	
		<u>53,5%</u>		<u>33,3%</u>	
Historia Laboral Anterior					
Sí	900	32,1%	150	25%	$\frac{32,1-25}{25} = +0,3$
No	600	$\frac{21,4}{53,5}\%$	50	$\frac{8,3}{33,3}\%$	$\frac{21,4-8,3}{8,3} = + 1,58$

La diferencia porcentual de la última columna, que mide el impacto, señala que el proyecto muestra:

- un impacto positivo de un 61% (+0,61) sobre la satisfacción laboral en el total de los egresados;
- un impacto positivo en ambos sexos, pero casi nulo en el femenino;
- un impacto positivo en todas las edades con franco predominio en los de 20 a 24 años;
- un impacto positivo franco entre los solteros y separados; mientras que es casi ausente en casados;
- un impacto positivo si las necesidades básicas están satisfechas, pero negativo en los jóvenes con jóvenes con NBI;
- un impacto positivo para los que cursaron secundaria, bajo para primaria casi nulo en terciaria y negativo en escuela técnica;
- un impacto positivo exista o no experiencia laboral, siendo mayor el impacto si esta está ausente.

Conclusiones de “satisfacción laboral” al finalizar

El análisis sobre la satisfacción laboral, percepción subjetiva del joven en relación a la ocupación que desarrolla muestra que el proyecto es sin dudas positivo, a su finalización, si se trata de jóvenes del sexo masculino, de 20 a 24 años, solteros o divorciados, con NBS, con nivel de instrucción de secundaria y si no trabajaron anteriormente.

Este resulta ser el perfil más favorable para lograr satisfacción laboral, luego de cumplido el curso.

No es así, entre los restantes en los que el impacto positivo es bajo e incluso se vuelve negativo.

5º y 6º paso

Se presenta la tabla con los datos tomados al año de finalizado el curso.

TABLA 7

Medida del impacto sobre “satisfacción laboral” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		PORCENTAJE DE VARIACIÓN
	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	
Trabajan	3300	100%	800	100%	
Satisfacción laboral global	2000	60,6%	300	37,5%	$\frac{60,6-37,5}{37,5} = + 0,62$
Sexo: Masculino	1200	36,4%	200	25%	$\frac{36,4-25}{25} = + 0,46$
Femenino	800	<u>24,2%</u> 60,6%	100	<u>12,5%</u> 37,5%	$\frac{24,2-12,5}{12,5} = + 0,94$
Edad: 15 a 19 años	400	12,1%	50	6,3%	$\frac{12,1-6,3}{6,3} = + 0,92$
20 a 24 años	1600	<u>48,5%</u> 60,6%	250	<u>31,2%</u> 37,5%	$\frac{48,5-31,2}{31,2} = +0,55$
Estado civil:					
-Soltero	1600	48,5%	200	25%	$\frac{48,5-25}{25} = +0,94$
-Casado/Unión libre	300	9,1%	90	11,3%	$\frac{9,1-11,3}{11,3} = -0,19$
-Separado/Divorciado	100	3%	10	1,25%	$\frac{3-1,25}{1,25} = +1,4$
-Viudo	---	---	---	---	
		<u>60,6%</u>		<u>37,5%</u>	
Necesidades básicas					
Insatisfechas	100	3%	50	6,3%	$\frac{3-6,3}{6,3} = -0,52$
Satisfechas	1900	<u>57,6%</u> 60,6%	250	<u>31,2%</u> 37,5%	$\frac{57,6-31,2}{31,2} = + 0,85$

Nivel de instrucción:					
-Primaria	200	6,1%	40	5%	$\frac{6,1-5}{5} = +0,22$
-Secundaria	1100	33,3%	100	12,5%	$\frac{33,3-12,5}{12,5} = +1,66$
-Escuela Técnica	600	18,2%	130	16,3%	$\frac{18,2-16,3}{16,3} = +0,12$
-Terciaria	100	3%	30	3,7%	$\frac{3-3,7}{3,7} = -0,19$
-Ninguna	---	---	---	---	
		60,6%		37,5%	
Historia Laboral Anterior					
Sí	1500	45,4%	200	25%	$\frac{45,4-25}{25} = +0,82$
No	500	15,2%	100	12,5%	$\frac{15,2-12,5}{12,5} = +0,22$
		60,6%		37,5%	

Se observa que la diferencia porcentual permite afirmar que al año de finalizado, el proyecto arroja:

- un impacto positivo global del 62% (+0,62)
- un impacto positivo en ambos sexos, con diferencias porcentuales favorables a las mujeres
- un impacto positivo en todas las edades, con un peso mucho mayor, entre los menores
- un impacto positivo para los solteros y divorciados; y negativo entre los casados
- un impacto positivo muy alto si existen NBS y negativo si es un joven con NBI
- un impacto positivo franco si la instrucción es secundaria, bajísimo para primaria y escuela técnica y negativo para terciaria
- un impacto positivo franco si el joven trabajó anteriormente y positivo pero muy bajo en caso de no existir experiencia laboral

Conclusiones de “satisfacción laboral” al año

Los resultados al año refuerzan las consecuencias del proyecto y lo marcan.

Es así que, se mantienen los jóvenes con mayor impacto para su “satisfacción laboral”; éstos son divorciados y solteros, con NBS y nivel de instrucción secundaria. Pero aparecen algunos cambios: hay diferencias por sexo en el impacto a favor femenino, y éste se vuelve altamente favorable en caso de existir experiencia laboral anterior, y tener de 15 a 19 años.

En el análisis de esta variable resalta que al igual que en “inserción laboral”, el proyecto evaluado demuestra ser inadecuado en jóvenes con niveles de instrucción alto, al igual que si las NB están insatisfechas, se consolida la recomendación de otras propuestas alternativas, y que posiblemente deban ser diferentes, para ambos (“terciaria” “NBI”), ya que se corresponden con perfiles de capacitación, recursos y redes totalmente diferentes. Parecería que el proyecto no llega a cubrir ambos extremos de NSE, y los que a él se asocian.

4.2.1.3. Medida del trabajo sobre la variable del “tipo de trabajo”

Para la variable de “tipo de trabajo” y su categorización, se empleó al operacionalizarla, las siguientes condiciones:

- contrato permanente
- seguridad social
- horarios adecuados
- remuneración aceptable

Como se verá, algunos son objetivables y otros según percepción del joven.

Para simplificar el ejemplo de aplicación de la evaluación, se plantearon dos categorías:

Tipo de trabajo “bueno” si cumplía tres o cuatro de las condiciones descritas y “malo” si eran de cero a dos.

TABLA 8-A

“Tipo de trabajo” en egresados y en Grupo de Control.
Al inicio del proyecto

	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Ocupados	700	300
Categoría del trabajo: Bueno	200	90
Sexo: Masculino	150	60
Femenino	50	30
Edad:		
15 a 19 años	50	30
20 a 24 años	150	60

Estado civil:		
-Soltero	50	20
-Casado/Unión libre	80	40
-Separado-Divorciado	70	30
-Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	20	10
Satisfechas	180	80
Nivel de instrucción:		
-Primaria	20	10
-Secundaria	40	20
-Escuela Técnica	50	20
-Terciaria	90	40
-Ninguna	---	---
Historia Laboral Anterior		
Sí	150	60
No	50	30

TABLA 8-B

“Tipo de trabajo” en egresados y grupo de control
Al finalizar el proyecto

	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Ocupados	2800	600
Categoría del trabajo:		
Bueno	1000	100
Sexo: Masculino	600	70
Femenino	400	30
Edad:		
15 a 19 años	150	10
20 a 24 años	850	90

Estado civil:		
-Soltero	700	60
-Casado/Unión libre	200	20
-Separado/Divorciado	100	20
-Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	20	5
Satisfechas	980	95
Nivel de instrucción:		
-Primaria	50	10
-Secundaria	300	30
-Escuela Técnica	600	40
-Terciaria	50	20
-Ninguna	---	---
Historia Laboral Anterior		
Sí	600	75
No	400	25

TABLA 8-C

“Tipo de trabajo” en egresados y grupo de control
Al año de finalizado el proyecto

	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Ocupados	3300	800
Categoría del trabajo:		
Bueno	1500	200
Sexo: Masculino	1000	150
Femenino	500	50
Edad:		
15 a 19 años	200	30
20 a 24 años	1300	170

Estado civil:		
-Soltero	1000	100
-Casado/Unión libre	350	60
-Separado/Divorciado	150	40
-Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	50	0
Satisfechas	1450	200
Nivel de instrucción:		
-Primaria	100	10
-Secundaria	700	50
-Escuela Técnica	600	100
-Terciaria	100	40
-Ninguna	---	---
Historia Laboral Anterior		
Sí	900	150
No	600	50

En esta tabla al igual que sucedió en “satisfacción laboral” se trabajó únicamente con los jóvenes con trabajo y se ven los valores en frecuencias absolutas.

TABLA 9

Medida del impacto sobre “tipo de trabajo” al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y Grupo de Control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		
	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	PORCENTAJE DE VARIACIÓN
Trabajan	2800	100%	600	100%	
Categoría del Trabajo:					
Bueno	1000	35,7%	100	16,7%	$\frac{35,7-16,7}{16,7} = +1,14$
Sexo:					
Masculino	600	21,4%	70	11,7%	$\frac{21,4-11,7}{11,7} = +0,83$
Femenino	400	14,3%	30	5%	$\frac{14,3-5}{5} = +1,86$
		35,7%		16,7%	
Edad:					
15 a 19 años	150	5,4%	10	1,7%	$\frac{5,4-1,7}{1,7} = +2,18$
20 a 24 años	850	30,3%	90	15%	$\frac{30,3-15}{15} = +1,02$
		35,7%		16,7%	
Estado civil:					
-Soltero	700	25%	60	10%	$\frac{25-10}{10} = +0,5$
-Casado/Unión libre	200	7,1%	20	3,3%	$\frac{7,1-3,3}{3,3} = +1,15$
-Separado/Divorciado	100	3,6%	20	3,3%	$\frac{3,6-3,3}{3,3} = +0,09$
-Viudo	---	---	---	---	
		35,7%		16,6%	
Necesidades básicas					
Insatisfechas	20	0,7%	5	0,8%	$\frac{0,7-0,8}{0,8} = -0,13$
Satisfechas	980	35%	95	15,8%	$\frac{35-15,8}{15,8} = +1,22$
		35,7%		16,6%	
Nivel de instrucción:					
-Primaria	50	1,8%	10	1,7%	$\frac{1,8-1,7}{1,7} = +0,06$
-Secundaria	300	10,7%	30	5%	$\frac{10,7-5}{5} = +1,14$
-Escuela Técnica	600	21,4%	40	6,6%	$\frac{21,4-6,6}{6,6} = +2,24$
-Terciaria	50	1,8%	20	3,4%	$\frac{1,8-3,4}{3,4} = -0,47$

-Ninguna	---	---	---	---	
		<u>35,7%</u>		<u>16,7%</u>	
Historia Laboral Anterior					
Sí	600	21,4%	75	12,5%	$\frac{21,4-12,5}{12,5} = +0,71$
No	400	<u>14,3%</u>	25	<u>4,2%</u>	$\frac{14,3-4,2}{4,2} = +2,40$
		<u>35,7%</u>		<u>16,7%</u>	

La diferencia porcentual de la última columna destaca que el proyecto, al finalizar tuvo en relación al “tipo de trabajo”:

- un impacto positivo de 114% (+1,14) para todos los egresados
- un impacto positivo en ambos sexos, francamente mayor entre las mujeres
- un impacto positivo en todas las edades, muy favorable a los de 15 a 19 años
- un impacto positivo en cualquier estado civil, con un franco predominio de los casados
- un impacto positivo con NBS y negativo si se trata de NBI
- un impacto positivo si la instrucción es “escuela técnica”, seguido por “secundaria”. Para “primaria” casi nulo y negativo para “terciaria”
- un impacto positivo exista o no experiencia laboral, con mayor peso si no trabajó anteriormente

Conclusiones de “Tipo de trabajo” al finalizar

Los resultados sobre “tipo de trabajo”, con contenidos objetivos y subjetivos delinean un perfil favorable para un trabajo catalogado “bueno”, dado por estos atributos: de 15 a 19 años, NBS, escuela técnica o secundaria, casados, mujeres y sin experiencia laboral.

No arrojan diferencias por sexo ni por experiencia laboral

Paso 5 y 6: medida del impacto al año

Para estos pasos trabajamos con la tabla de diferencias porcentuales

TABLA 10

Medida del impacto sobre “tipo de trabajo” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y Grupo de Control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		
	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	Cantidad de jóvenes	Porcentaje	PORCENTAJE DE VARIACIÓN
Trabajan	3300	100%	800	100%	
Categoría del Trabajo:					
Bueno	1500	45,5%	200	25%	$\frac{45,5-25}{25} = +0,45$
Sexo:					
Masculino	1000	30,3%	150	18,8%	$\frac{30,3-18,8}{18,8} = +0,61$
Femenino	500	15,2%	50	6,2%	$\frac{15,2-6,2}{6,2} = +1,45$
		45,5%		25%	
Edad:					
15 a 19 años	200	6,1%	30	3,8%	$\frac{6,1-3,8}{3,8} = +0,61$
20 a 24 años	1300	39,4%	170	21,3%	$\frac{39,4-21,3}{21,3} = +0,85$
		45,5%		25%	
Estado civil:					
-Soltero	1000	30,3%	100	12,5%	$\frac{30,3-12,5}{12,5} = +1,42$
-Casado/Unión libre	350	10,6%	60	7,5%	$\frac{10,6-7,5}{7,5} = +0,41$
-Separado/Divorciado	150	4,5%	40	5%	$\frac{4,5-5}{5} = -0,1$
-Viudo	----	----	----	----	
		45,4%		25%	
Necesidades básicas					
Insatisfechas	50	1,5%	0	---	$\frac{1,5-1,3}{1,3} = +0,15$
Satisfechas	1450	44%	200	25%	$\frac{44-23,7}{23,7} = +0,86$
		45,5%		25%	
Nivel de instrucción:					
-Primaria	100	3%	10	1,3%	$\frac{3-1,3}{1,3} = +1,31$
-Secundaria	700	21,2 %	50	6,2%	$\frac{21,2-6,2}{6,2} = +2,42$
-Escuela Técnica	600	18,2%	100	12,5%	$\frac{18,2-12,5}{12,5} = +0,46$
-Terciaria	100	3%	40	5%	
-Ninguna	---	---	---	----	$\frac{3-5}{5} = -0,4$
		45,4%		25%	
Historia Laboral Anterior					
Sí	900	27,3%	150	18,8%	$\frac{27,3-18,8}{18,8} = +0,45$
No	600	18,2%	50	6,2%	$\frac{18,2-6,2}{6,2} = +1,94$
		45,5%		25%	

Se observa que el proyecto para “tipo de trabajo”, señala:

- un impacto positivo global de 45% (+0,45), menor al de la finalización
- un impacto positivo en ambos sexos, favorable al femenino
- un impacto positivo para todas las edades, mayor de 20 a 24 años
- un impacto positivo, más marcado en los solteros y negativo en los separados
- un impacto positivo si hay NBS; casi nulo si se trata de NBI
- un impacto positivo si la instrucción es “secundaria”, seguida por “primaria”, poco si es “escuela técnica” y negativo si es “terciaria”
- un impacto positivo con o sin experiencia laboral, pero favorable si está ausente

Conclusiones de “tipo de trabajo” al año

En relación a un “buen” trabajo, se consolidan al año, algunos hallazgos del final del proyecto: el impacto es mayor si se trata de jóvenes, con NBS, sin diferencias por experiencia laboral, mujeres y que cursaron secundaria

Siguen manteniéndose con impacto, los que poseen nivel de instrucción alto. Para ellos el proyecto parece mostrarse una y otra vez como inadecuado, tal como surgió en “satisfacción laboral” e “inserción laboral”. En cuanto a los jóvenes con NBI el impacto es negativo en “satisfacción laboral” y “tipo de trabajo”, no así para “inserción laboral” en que nos presentan diferencias marcadas por NBI

4.5.3. Medida del impacto sobre la variable “Ingresos”

Para la operacionalización de la variable “Ingresos” se recogió el dato en moneda nacional y así se volcó en la tabla

TABLA 11-A

“Ingresos” en egresados y en Grupo de Control
Al inicio del proyecto

	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	700	300
Promedio de ingresos en moneda nacional	5200	5000
Sexo:		
Masculino	5800	5600
Femenino	3700	3800
Edad:		
15 a 19 años	2800	2900
20 a 24 años	5600	5420
Estado civil:		
-Soltero	5000	4700
-Casado/Unión libre	5300	5100
-Separado/Divorciado	5250	4900
-Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	1200	1100
Satisfechas	6800	6950
Nivel de instrucción:		
-Primaria	1300	1200
-Secundaria	3000	2900
-Escuela Técnica	8400	8300
-Terciaria	11950	11800
-Ninguna	---	----
Historia Laboral Anterior		
Sí	5300	5200
No	4600	4600

TABLA 11-B

“Ingresos” en egresados y en grupo de control
Al finalizar el proyecto

	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	2800	600
Promedio de ingresos en moneda nacional	6500	4800
Sexo:		
Masculino	6800	5000
Femenino	5960	4200
Edad:		
15 a 19 años	4600	4000
20 a 24 años	6750	5200
Estado civil:		
-Soltero	6400	4770
-Casado/Unión libre	6700	5000
-Separado/Divorciado	7350	4900
-Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	3200	2900
Satisfechas	6900	4973
Nivel de instrucción:		
-Primaria	2000	1500
-Secundaria	7580	4300
-Escuela Técnica	9000	6000
-Terciaria	15000	12000
-Ninguna	----	----
Historia Laboral Anterior		
Sí	6800	4900
No	6000	4600

TABLA 11-C

“Ingresos” en egresados y en grupo de control
Al año de finalizado el proyecto

	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	3300	800
Promedio de ingresos en moneda nacional	7000	4900
Sexo:		
Masculino	7300	5400
Femenino	6540	3800
Edad:		
15 a 19 años	4000	3000
20 a 24 años	7960	6040
Estado civil:		
-Soltero	6915	4800
-Casado/Unión libre	7400	5300
-Separado/Divorciado	7100	4900
-Viudo	----	----
Necesidades básicas		
Insatisfechas	3500	2800
Satisfechas	7226	5040
Nivel de instrucción:		
-Primaria	4800	2800
-Secundaria	7100	4640
-Escuela Técnica	7800	6000
-Terciaria	20740	11000
-Ninguna	---	---
Historia Laboral Anterior		
Sí		
No		

El hecho de presentar la variable en moneda nacional obliga a un cambio metodológico en relación al cálculo de la medida del impacto: no se buscan los porcentajes se trabaja con números absolutos. Y la diferencia se valora según la variación de los ingresos y esa variación se traduce en porcentaje. Se aplica la fórmula que sigue; trabajando con ingresos promedio de cada grupo:

$$\frac{\text{"Ingresos" en egresados} - \text{"Ingresos" en Control}}{\text{"Ingresos" en Control}} = \text{Diferencia calculada en porcentaje}$$

TABLA 12

Medida del impacto sobre “ingresos” al finalizar el proyecto, según variación (en porcentaje) del ingreso promedio en egresados y en grupo de control.

VARIABLES	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL	Variación (en porcentaje) de los ingresos promedio
Promedio global de ingresos	6500	4800	$\frac{6500-4800}{4800} = + 35,4\%$
Sexo:			
Masculino	6800	5000	$\frac{6800-5000}{5000} = + 36\%$
Femenino	5960	4200	$\frac{5960-4200}{4200} = + 41,9\%$
Edad:			
15-19 años	4600	4000	$\frac{4600-4000}{4000} = + 15\%$
20-24 años	6750	5200	$\frac{6750-5200}{5200} = + 29,8\%$
Estado civil:			
- Soltero	6400	4770	$\frac{6400-4770}{4770} = + 34,2\%$
- Casado/Unión libre	6700	5000	$\frac{6700-5000}{5000} = + 34\%$
- Divorciado/Separado	7350	4900	$\frac{7350-4900}{4900} = + 50\%$
- Viudo	---	---	---
Necesidades Básicas			
Insatisfechas	3200	2900	$\frac{3200-2900}{2900} = + 10,3\%$
Satisfechas	6900	4973	$\frac{6900-4973}{4973} = + 38,7\%$
Nivel de Instrucción			
- Primaria	2000	1500	$\frac{2000-1500}{1500} = + 33,3\%$
- Secundaria	7580	4300	$\frac{7580-4300}{4300} = + 76,3\%$
- Escuela Técnica	9000	6000	$\frac{9000-6000}{6000} = + 50\%$
- Terciaria	15000	12000	$\frac{15000-12000}{12000} = + 25\%$
- Ninguna	-----	----	
Historia laboral anterior:			
Sí	6800	4900	$\frac{6800-4900}{4900} = + 38,8\%$
No	6000	4600	$\frac{6000-4600}{4600} = + 30,4\%$

Esta tabla permite ejemplificar la fórmula de cálculo del impacto que está desarrollada en la última columna, y que muestra:

- Un impacto global positivo: con un incremento de ingresos de un 35,4% de los egresados respecto a los ingresos del grupo de control
- un impacto positivo en ambos sexos, mayor en el femenino
- Un impacto positivo en todas las edades; más favorable en el grupo de 20 a 24 años
- un impacto positivo similar en cualquier estado civil, algo mayor en divorciados
- un impacto positivo estén o no satisfechas las NB, con un porcentaje francamente mayor si están satisfechas
- un impacto positivo en todos los niveles de instrucción, mayor en “secundaria” y “escuela técnica”
- un impacto positivo similar se tenga o no experiencia laboral previa

Conclusiones de “ingresos” al finalizar

En el grupo de egresados se confirma un incremento en el nivel de salarios francamente significativos respecto al Grupo de Control, tanto en lo global como en lo discriminativo. Se comprueban variaciones mayores en las mujeres, en la edad de 20 a 24 años, con NBS, “secundaria” y “escuela técnica”.

Finalmente, en los pasos 5 y 6, veremos la variación al año de finalizado el proyecto

TABLA 13

Medida del impacto sobre “ingresos” al año de finalizado el proyecto, según variación (en porcentaje) del ingreso promedio en egresados y en Grupo de Control.

VARIABLES	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL	Variación (en porcentaje) de los ingresos promedio
Promedio global de ingresos	7000	4900	$\frac{7000-4900}{4900} = + 42,9\%$
Sexo:			
Masculino	7300	5400	$\frac{7300-5400}{5400} = + 35,2\%$
Femenino	6540	3800	$\frac{6540-3800}{3800} = + 72,1\%$
Edad:			
15-19 años	4000	3000	$\frac{4000-3000}{3000} = + 33,3\%$
20-24 años	7960	6040	$\frac{7960-6040}{6040} = + 31,8\%$

Estado civil:			
- Soltero	6915	4800	$\frac{6915-4800}{4800} = + 44,1\%$
- Casado/Unión libre	7400	5300	$\frac{7400-5300}{5300} = + 39,6\%$
- Divorciado / Separado	7100	4900	$\frac{7100-4900}{4900} = + 44,9\%$
- Viudo	----	---	---
Necesidades Básicas			
Insatisfechas	3500	2800	$\frac{3500-2800}{2800} = + 25\%$
Satisfechas	7226	5040	$\frac{7226-5040}{5040} = + 43,4\%$
Nivel de Instrucción			
- Primaria	4800	3800	$\frac{4800-3800}{3800} = + 26,3\%$
- Secundaria	7100	4640	$\frac{7100-4640}{4640} = + 53\%$
- Escuela Técnica	7800	6000	$\frac{7800-6000}{6000} = + 30\%$
- Terciaria	20740	19000	$\frac{20740-19000}{19000} = + 9,2\%$
- Ninguna	---	----	---
Historia laboral anterior:			
Sí	8800	5200	$\frac{8800-5200}{5200} = + 69,2\%$
No	6200	4700	$\frac{6200-4700}{4700} = + 31,9\%$

Se constatan los resultados que valoran el proyecto con:

- un impacto positivo global en ascenso: 42,9%
- un impacto positivo en ambos sexos y francamente mayor en las mujeres
- un impacto positivo en todas las edades, sin diferencias entre ellas
- un impacto positivo en cualquier estado civil, con resultados similares
- un impacto positivo con o sin NB satisfechas, pero que resulta de menor peso si se trata de NBI
- un impacto positivo en todos los niveles de instrucción, con claro predominio en "secundaria" y muy bajo en terciaria
- un impacto positivo se tenga o no experiencia laboral anterior, más favorable si está presente

Conclusiones de “ingresos” al año

Se refuerza y consolida la variación del incremento salarial favorable a los egresados globalmente; y dentro de los subgrupos, se ven favorecidas las mujeres, los que cursaron secundaria, aquellos con NBS y los que poseen experiencia laboral, no así al finalizar. Nuevamente el grupo con menor impacto En el grupo total es el nivel de instrucción alto.

4.2.3 Medida del impacto sobre la variable “rol ciudadano”

En la operacionalización de la variable “rol ciudadano” se tuvo en cuenta la ausencia o la presencia de participación en diferentes organizaciones de la sociedad civil.

TABLA 14-A

Rol ciudadano en egresados y en grupo de control
Al inicio del proyecto

PARTICIPACIÓN SÍ	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales	700	300
Sexo:		
Masculino	400	200
Femenino	300	100
Edad:		
15 a 19 años	200	50
20 a 24 años	500	250
Estado civil:		
- Soltero	400	200
- Casado-Unión libre	100	40
- Separado/Divorciado	200	60
Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	100	40
Satisfechas	600	260
Nivel de instrucción		
- Primaria	100	50
- Secundaria	250	100
- Escuela Técnica	200	80
- Terciaria	150	70
- Ninguna	---	---
Historia laboral anterior		
Sí	400	180
No	300	120

TABLA 14-B

“Rol ciudadano” en egresados y grupo de control
Al finalizar el proyecto

PARTICIPACIÓN SÍ	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales	1400	400
Sexo:		
Masculino	800	300
Femenino	600	100
Edad:		
15 a 19 años	400	100
20 a 24 años	1000	300
Estado civil:		
-Soltero	800	200
-Casado/Unión libre	400	100
-Separado/Divorciado	200	100
-Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	300	50
Satisfechas	1100	350
Nivel de instrucción:		
-Primaria	200	10
-Secundaria	400	100
-Escuela Técnica	400	150
-Terciaria	400	140
-Ninguna	---	---
Historia Laboral Anterior		
Sí	800	200
No	600	200

TABLA 14-C

“Rol ciudadano” en egresados y en grupo de control
Al año de finalizado el proyecto

PARTICIPACIÓN SÍ	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales	2300	500
Sexo:		
Masculino	1100	300
Femenino	1200	200
Edad:		
15 a 19 años	700	200
20 a 24 años	1600	300
Estado civil:		
- Soltero	1700	300
- Casado/Unión libre	400	100
- Separado/Divorciado	200	100
- Viudo	---	---
Necesidades básicas		
Insatisfechas	500	100
Satisfechas	1800	400
Nivel de instrucción:		
- Primaria	400	10
- Secundaria	900	130
- Escuela Técnica	600	200
- Terciaria	400	160
- Ninguna	---	---
Historia Laboral Anterior		
Sí	1300	300
No	1000	200

Se presentan los datos en frecuencias absolutas, o sea número de jóvenes que cumplen con la condición de “participación”.

TABLA 15

Medida del impacto sobre "rol ciudadano" al finalizar el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y Grupo de Control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		Porcentaje de variación
	Cantidad de jóvenes	Porcentaje 100%	Cantidad de jóvenes	Porcentaje 100%	
Rol ciudadano global	1400	35%	400	22,2%	$\frac{35-22,2}{22,2} = + 0,58$
Sexo:					
Masculino	800	20%	300	16,7%	$\frac{20-16,7}{16,7} = + 0,2$
Femenino	600	15%	100	5,5%	$\frac{15-5,5}{5,5} = + 1,73$
Edad:					
15 a 19 años	400	10%	100	5,5%	$\frac{10-5,5}{5,5} = + 0,82$
20 a 24 años	1000	25%	300	16,7%	$\frac{25-16,7}{16,7} = +0,5$
Estado civil:					
- Soltero	800	20%	200	11,1%	$\frac{20-11,1}{11,1} = + 0,8$
- Casado/Unión libre	400	10%	100	5,55%	$\frac{10-5,55}{5,55} = + 0,8$
- Separado/Divorciado	200	5%	100	5,55%	$\frac{5-5,55}{5,55} = - 0,1$
- Viudo	---	---	---	---	
Necesidades básicas					
Insatisfechas	300	7,5%	50	2,8%	$\frac{7,5-2,8}{2,8} = + 1,68$
Satisfechas	1100	27,5%	350	19,4%	$\frac{27,5-19,4}{19,4} = + 0,42$
Nivel de instrucción:					
- Primaria	200	5%	10	0,6%	$\frac{5-0,6}{0,6} = + 7,33$
- Secundaria	400	10%	100	5,5%	$\frac{10-5,5}{5,5} = + 0,82$
- Escuela Técnica	400	10%	150	8,3%	$\frac{10-8,3}{8,3} = +0,2$
- Terciaria	400	10%	140	7,8%	$\frac{10-7,8}{7,8} = +0,28$
- Ninguna	---	---	---	---	
Historia laboral anterior					
Sí	800	20%	200	11,1%	$\frac{20-11,1}{11,1} = + 0,8$
No	600	15%	200	11,1%	$\frac{15-11,1}{11,1} = +0,35$

La medida del impacto por diferencia porcentual se aprecia en la última columna, como sigue:

- un impacto positivo global 58% (+0,58), para todos los egresados
- un impacto positivo para ambos sexos y mayor en las mujeres
- un impacto positivo para todas las edades, más favorable en el tramo de 15 a 19 años
- un impacto positivo en solteros y casados y negativo en divorciados
- un impacto positivo con o sin NBS, aunque es menor si se trata de NBS
- un impacto positivo en todo el nivel de instrucción, francamente mayor en primaria
- un impacto positivo con o sin experiencia laboral, siendo mayor si trabajó anteriormente

Conclusiones de “rol ciudadano” al terminar

El rol ciudadano se incrementa por efecto del proyecto, en casi todos los egresados y con especial énfasis en: mujeres, jóvenes de 15 a 19 años, con NBI, solteros y casados, si tiene experiencia laboral y con instrucción primaria o secundaria

TABLA 16

Medida del impacto sobre “rol ciudadano” al año de finalizado el proyecto, según diferencias porcentuales entre egresados y grupo de control.

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		Porcentaje de variación
	Cantidad de jóvenes	Porcentaje 100%	Cantidad de jóvenes	Porcentaje 100%	
Rol ciudadano global	2300	57,5%	500	27,8%	$\frac{57,5-27,8}{27,8} = + 1,07$
Sexo:					
Masculino	1100	27,5%	300	16,7%	$\frac{27,5-16,7}{16,7} = + 0,65$
Femenino	1200	30%	200	11,1%	$\frac{30-11,1}{11,1} = + 1,7$
Edad:					
15 a 19 años	700	17,5%	200	11,1%	$\frac{17,5-11,1}{11,1} = +0,58$
20 a 24 años	1600	40%	300	16,7%	$\frac{40-16,7}{16,7} = + 1,4$

Estado civil:					
Soltero	1700	42,5%	300	16,7%	$\frac{42,5-16,7}{16,7} = + 1,54$
Casado/Unión libre	400	10%	100	5,55%	$\frac{10-5,55}{5,55} = +0,8$
Separado/Divorciado	200	5%	100	5,55%	$\frac{5-5,55}{5,55} = -0,1$
Viudo	---	---	---	---	
Necesidades básicas					
Insatisfechas	500	12,5%	100	5,55%	$\frac{12,5-5,55}{5,55} = + 1,25$
Satisfechas	1800	45%	400	22,25%	$\frac{45-22,25}{22,25} = +1,02$
Nivel de instrucción:					
Primaria	400	10%	10	0,55%	$\frac{10-0,55}{0,55} = + 17,18$
Secundaria	900	22,5%	130	7,2%	$\frac{22,5-7,2}{7,2} = +2,13$
Escuela Técnica	600	15%	200	11,1%	$\frac{15-11,1}{11,1} = +0,35$
Terciaria	400	10%	160	8,9%	$\frac{10-8,9}{8,9} = +0,12$
Ninguna	---	---	---	---	
Historia laboral anterior					
Sí	1300	35,5%	35,5%	16,7%	$\frac{35,5-16,7}{16,7} = + 1,13$
No	1000	25%	25%	11,1%	$\frac{25-11,1}{11,1} = +1,25$

Al estudiar la tabla 16, se comprueba que al año de finalizado el proyecto, el impacto sobre rol ciudadano es:

- un impacto positivo global de 107% (+1,07) para todos los egresados
- un impacto positivo para ambos sexos, mayor en el femenino
- un impacto positivo para todas las edades, mayor para la franja de 20 a 24 años
- un impacto positivo para solteros y casados, y negativo en divorciados
- un impacto positivo similar, estén o no satisfechas las necesidades básicas
- un impacto positivo con todos los niveles de instrucción, con un enorme predominio en "primaria"
- un impacto positivo haya o no experiencia laboral anterior

Conclusiones de “rol ciudadano” al año de finalizado el proyecto

El rol ciudadano se incrementa aún más que a la finalización inmediata del proyecto, destacándose el impacto positivo en las mujeres, en la edad de 20 a 24 años y con “primaria” de instrucción.

4.2.5 Resumen y medida del impacto global sobre la variable "Bienestar"

Al transitar el camino de la evaluación del impacto sobre los egresados, recurrimos a enfoques cuantitativos y cualitativos, que habilitan la medida del valor agregado en el Bienestar de los jóvenes.

Se presenta en primer lugar, un resumen del impacto global medido cuantitativamente (ver tabla 17), del que surge que al finalizar el proyecto: el impacto resultó positivo en las tres variables componentes del Bienestar (Empleo +0,95; Ingresos +35,4% y Rol ciudadano +0,58; con una correspondencia al año de finalizado de +0,64 en Empleo; +42,9% en Ingresos y de +1,07 en Rol ciudadano).

La discriminación por edad, sexo, estado civil, necesidades básicas, instrucción y experiencia laboral se muestran en la tabla N° 18. Su lectura ya fue tratada anteriormente, por lo que no ahondaremos en este tema.

El numeral 4.2.5 se ocupará de la presentación de la medida de impacto según metodología cualitativa y por comparación de los beneficiarios consigo mismos.

Tabla 17

Resumen del impacto sobre el Bienestar en los egresados, según variación global

Bienestar	Al finalizar el proyecto	Al año de finalizado el proyecto
Variación en empleo ¹⁵	+0,95	+0,64
- Inserción laboral	+1,1	+0,86
- Satisfacción laboral	+0,61	+0,62
- Tipo de trabajo	+1,14	+0,45
Variación en Ingresos ¹⁶	+35,4%	+42,9%
Variación en Rol ciudadano ¹⁷	+0,58	+1,07

Tabla 18

Resumen del impacto sobre el bienestar en los egresado, según variación discriminada

Variables		Al finalizar el proyecto	Al año de finalizado el proyecto
I. Empleo (diferencia porcentual)			
Inserción laboral			
	Sexo:		
	Masculino	+0,8	+0,64
	Femenino	+2,01	+1,,34
	Edad:		
	15 a 19 años	+0,3.5	+0,20
	20 a 24 años	+1,47	+1,26

¹⁵ Recordemos que en Empleo y Rol ciudadano, el impacto se calcula por la formula:

$$\frac{\% \text{ en beneficiarios} - \% \text{ en grupo de control}}{\% \text{ en grupo de control}}$$

En Ingresos se calcula por diferencia simple en moneda nacional y se mide el peso de dicha diferencia en porcentajes

¹⁶ Ídem

¹⁷ Ídem

	Estado civil:		
	- Soltero	+1,07	+0,95
	- Casado/Unión libre	+1,71	+0,51
	- Separado/Divorciado	+0,89	+0,85
	Necesidades básicas		
	Insatisfechas	+1,73	+0,85
	Satisfechas	+1,05	+0,86
	Nivel de instrucción:		
	- Primaria	+ 2,64	+ 1,11
	- Secundaria	+0,92	+ 1,13
	- Educación Técnica	+0,69	+ 0,44
	- Terciaria	+0,09	+ 0,14
	Historia laboral		
	Sí	+ 1,03	+ 2,65
	No	+ 1,25%	+ 1,48
Satisfacción laboral			
	Sexo:		
	Masculino	+ 1,15	+0,46
	Femenino	+ 0,07	+ 0,94
	Edad:		
	15 a 19 años	+0,29	+0,92
	20 a 24 años	+0,71	+0,55
	Estado civil:		
	Soltero	+0,71	+0,94
	Casado/Unión libre	+0,07	-0,19
	Separado/Divorciado	+1,19	+1,4
	Necesidades básicas		
	Insatisfechas	-0,48	-0,52
	Satisfechas	+0,88	+0,85
	Nivel de instrucción:		
	- Primaria	+ 0,64	+0,22
	- Secundaria	+1,40	+1,66
	- Educación Técnica	-0,05	+0,12
	- Terciaria	+0,06	-0,19

	Historia laboral		
	Sí	+0,3	+ 0,82
	No	+ 1,58	+ 0,22
Tipo de trabajo			
	Sexo:		
	Masculino	+0,83	+0,61
	Femenino	+1,86	+1,45
	Edad:	+2,18	+ 0,61
	15 a 19 años		
	20 a 24 años	+1,02	+0,85
	Estado civil:		
	Soltero	+0,5	+1,42
	Casado/Unión libre	+1,15	+0,41
	Separado/Divorciado	+0,09	-0,1
	Necesidades básicas		
	Insatisfechas	-0,13	+0,15
	Satisfechas	+1,22	+0,86
	Nivel de instrucción:		
	- Primaria	+0,06	+1,31
	- Secundaria	+1,14	+2,42
	- Educación Técnica	+2,24	+0,46
	- Terciaria	-0,47	-0,4
	Historia laboral		
	Sí	+ 0,71	+0,45
	No	+2,40	+1,94
II. Ingresos			
	Sexo:		
	Masculino	+36%	+35,2%
	Femenino	+41,9%	+72,1%
	Edad:		
	15 a 19 años	+15%	+33,3%
	20 a 24 años	+29,8%	+31,8%

	Estado civil:		
	Soltero	+34,2%	+44,1%
	Casado/Unión libre	+34%	+39,6%
	Separado/Divorciado	+50%	+44,9%
	Necesidades básicas		
	Insatisfechas	+10,3%	+25%
	Satisfechas	+38,7%	+43,4%
	Nivel de instrucción:		
	- Primaria	+33,3%	+26,3%
	- Secundaria	+76,3%	+53%
	- Educación Técnica	+50%	+30%
	- Terciaria	+25%	+9,2%
	Historia laboral		
	Sí	+38,8%	+69,2%
	No	+30,4%	+31,9%
III. Rol ciudadano			
	Sexo:		
	Masculino	+0,2	+0,65
	Femenino	+1,73	+1,7
	Edad:		
	15 a 19 años	+0,82	+0,58
	20 a 24 años	+0,5	+1,4
	Estado civil:		
	Soltero	+0,8	+1,54
	Casado/Unión libre	+0,8	+0,8
	Separado/Divorciado	-0,1	-0,1
	Necesidades básicas		
	Insatisfechas	+1,68	+1,25
	Satisfechas	+0,42	+1,02
	Nivel de instrucción:		
	- Primaria	+7,33	+17,2
	- Secundaria	+0,82	+2,1
	- Educación Técnica	+0,2	+0,35
	- Terciaria	+0,28	+0,12
	-Historia laboral anterior:		
	-sí	+0,8	+1,13
	-no	+0,35	+1,25

4.2.5 Medida del impacto en egresados, según datos cualitativos

Para configurar la comparación, base de la medida del impacto, es dable implementarla solamente sobre los beneficiarios, en tres momentos distintos del ciclo vital del programa: antes del inicio, al finalizar y un año después de finalizado.

Se elige al azar un grupo de jóvenes inscriptos para el programa de formación, y se les aplican métodos cualitativos: observaciones y entrevistas abiertas, semiestructuradas, relevando las competencias globales, técnicas y psicosociales (ver “variables de beneficiarios”), comparando las modificaciones habidas, según sus propias percepciones y el registro del observador (ver apartado del Capítulo 3).

La descripción fenomenológica, propia de la instancia cualitativa, debe abarcar:

- Competencias generales
- Inserción laboral: que incluye el “clima” en la obtención de puestos de trabajo:
 - Tiempo de búsqueda.
 - Calidad de la búsqueda (selectividad, uso de redes, entrevistas)
 - Acompañamiento en la búsqueda (¿Por quien?).
- Motivaciones laborales
- Actitud hacia el trabajo (cultura del trabajo)
- Responsabilidad
- Eficiencia
- Puntualidad

Competencias Psicosociales (características actitudinales y comportamentales)

Indicadores:

- autoestima
- creatividad
- elaboración de proyectos
- inserción social
- ámbitos de los procesos de socialización (la familia, la calle, los pares, las instituciones, otras)
- participación activa en grupos sociales, artísticos, religiosos, deportivos, barriales, culturales
- incremento de los espacios sociales
- creación de nuevas redes sociales (con otros jóvenes, con instituciones, servicios, lugares de trabajo)
- interés en la educación en general
- interés en el aprendizaje permanente

- reinserción en el sistema educativo
- contención interna
- expectativas y necesidades
- frustración, pasividad, postergación, depresión, violencia
- adicciones
- exclusión
- estigma

Ejemplo práctico para la población ficticia de este manual

La recolección de datos se hizo en una submuestra aleatoria de la muestra de beneficiarios, según la tabla de números aleatorios de Bradford y Austin (se anexa al final): de la muestra de 4000 fichas, se seleccionaron de modo sistemático 400, aplicándole la entrevista en profundidad y la observación no participante.

Los 400 jóvenes tienen familia de referencia y ninguno duerme en la calle: 180 de ellos pertenecen a hogares de extrema pobreza, con NBI, en familias no nucleares, organizadas en torno a la figura de la madre, que es preponderante y da continuidad a la familia, aunque aparece como una figura pasiva, reclusa al hogar y que no trabaja.

De los 180 jóvenes, 66 (sin diferencias por edad o sexo) afirman que notaron un cambio en su situación antes y después del proyecto, que se mantiene a un año de su finalización. Identifican las modificaciones positivas en:

- 1) Mejor actitud y “clima” en la empleabilidad, que abarca:
 - menor tiempo de búsqueda
 - mejor preparación para las entrevistas de trabajo
 - mayor conocimiento de conexiones o redes (en 28 casos fueron acompañados por los ejecutores del proyecto)
 - mayor motivación laboral
 - mayor responsabilidad hacia el trabajo

- 2) Incremento de las competencias psicosociales en:
 - mayor autoestima en los 66 jóvenes (se sienten más seguros y menos marcados por el estigma)
 - aparición de proyectos personales a mediano y largo plazo (33 jóvenes)
 - reinserción en el sistema educativo (41 jóvenes)
 - abandono de adicciones (10 jóvenes), y de actitudes violentas (32 jóvenes)
 - mayor actividad social, con inserción en nuevos espacios (57 jóvenes)

Los restantes 114 egresados, pertenecientes al grupo de NBI no perciben ningún cambio favorable, cualquiera sea el área de competencias investigado, al comparar los tres períodos seleccionados.

Algunos (29 jóvenes), afirman incluso que “perdieron el tiempo”, “no nos dieron lo que nos prometieron”, “ganaba más en la calle limpiando parabrisas, que con la beca que me dieron”.

En cuanto a los egresados insertados en familias con NBS (180 jóvenes): casi todos (161 casos) declaran el incremento de sus competencias generales y psicosociales, con mayor peso en las mujeres y los de mayor edad.

Entre los 19 restantes (“impacto neutro o negativo”), se encuentran todos los egresados con nivel de instrucción terciario de la submuestra (11 jóvenes). Se profundiza con estos últimos, se visualiza que se incorporaron al proyecto como una forma más de preparación, en una época de alto desempleo, en espera de insertarse en un trabajo más cercano a sus expectativas.

4.3. Medida del impacto sobre otros actores (gobierno, empresarios, ECAS)

Los integrantes de la unidad central, los ejecutores (ECAS), los empresarios (aportantes de las pasantías), la sociedad civil (integrantes de organizaciones barriales, religiosas, deportivas, juveniles, educativas formales e informales, entre otras), deben ser buscados por los evaluadores con aproximaciones aleatorias o según el grado de calificación que posean como informantes claves.

Las herramientas de relevamiento (cualitativas) se adaptarán a cada caso, según lo entienda el evaluador. A partir de ellas se obtendrán datos cualitativos según las variables en cuestión. Ya se ha señalado la mayor flexibilidad de las entrevistas no estructuradas o preguntas abiertas incluidas en entrevistas semiestructuradas. (Ver anexo II: herramientas del capítulo tres). La guía es una ayuda-memoria: la destreza del entrevistador, que además observa, crea, en gran medida, el clima, el encuadre, la distancia óptima, asegurando la mayor objetividad y sistematización de los datos.

El enfoque es complejo y para su interpretación es aconsejable recurrir a expertos de diversas disciplinas.

La medida del impacto, mediante datos cualitativos, es la comparación de los hechos, en tres momentos del ciclo vital del programa (antes, al finalizar, y un año después de finalizado)¹⁸, la descripción evalúa la eficacia y eficiencia de las acciones implementadas, explorando, profundizando y familiarizándose con el programa y sus actores, determinando “cómo es”, “cómo está” tal variable o indicador “x”.

4.3.1. Medida del impacto sobre el gobierno

El impacto sobre el gobierno se mide por los datos recogidos mediante una entrevista en profundidad, cuyas características, guía y análisis ya fueron tratados. (Ver anexo II del capítulo tres, en numeral 3.7).

¹⁸ incluso más años

Consta de siete preguntas abiertas que relevan sobre la creación, la supresión y el reforzamiento de:

1. políticas de trabajo juvenil
2. ámbitos integrados de educación y trabajo
3. normas nacionales de seguimiento, monitorización y evaluación de los programas de capacitación juvenil
4. instituciones especializadas en seguimiento, monitorización y evaluación de Educación y Trabajo juveniles
5. políticas compensatorias en formación y capacitación para jóvenes carenciados y desempleados
6. interés político hacia préstamos internacionales dirigidos a reforzar los programas de capacitación juvenil
7. normas nacionales de capacitación ofertada

A partir de las fuentes (entrevistas a informantes calificados, observaciones, revisión de documentos públicos), se constata a un año de finalizado el proyecto (y por comparación con el inicio y la finalización):

1. Sin cambios en:
 - priorización de las políticas del Estado en educación y en trabajo.
 - presencia del ámbitos regulares integrados por los diversos organismos gubernamentales responsables de educación y trabajo
 - articulación intrasectorial de los organismos gubernamentales de educación y trabajo con los de economía y finanzas y de seguridad social
2. Con cambios favorables francos en el interés político hacia préstamos internacionales dirigidos a:
 - creación de instituciones estatales de la juventud
 - impulso a las políticas compensatorias en educación y trabajo para jóvenes carenciados que abandonaron el sistema educativo
 - apoyo al proyecto de formación capacitación para jóvenes carenciados desempleados
3. Se comienzan a delinear actividades gubernamentales orientadas al:
 - cumplimiento del papel normatizador, regulador y evaluador sobre el programa para jóvenes
 - cumplimiento en la elaboración del diseño general del Programa para jóvenes
 - cumplimiento de la supervisión financiera y de gestión del programa para jóvenes
 - instauración de normas nacionales de calidad en la capacitación programada

4.3.2. Medida del impacto sobre los empresarios

La descripción sobre los empresarios proviene de las siete preguntas abiertas incluidas en la guía de entrevista (ver anexo II del capítulo tres).

Se entrevistaron 52 empresarios elegidos al azar, entre las 880 empresas participantes.

1. El impacto del programa sobre las empresas de pasantía medido al final y un año después de la terminación permitió la detección del mejoramiento de una serie de variables cualitativas, según la percepción de la mayoría (48) de los empresarios. Tales como:
 - Institucionalidad: reforzamiento institucional según nuevas estrategias
 - Sustentabilidad en el tiempo. Menor precariedad.
 - Redes: Articulaciones horizontales con otros servicios productivos, empresas y oferentes(ONG, sindicatos, IFP). Verticales con las oficinas públicas especializadas en formación y capacitación de jóvenes y con las instancias centrales del programa. (42 empresarios)
 - El impacto positivo de la institucionalidad, sustentabilidad y redes, es especialmente percibido por los dueños de empresas grandes y vinculadas al sector “servicios”

2. No detectan ningún cambio favorable a promocionar:
 - La flexibilidad de las prácticas y cambios en las mismas, según variaciones del mercado de trabajo (demanda, nichos ocupacionales)
 - Las motivaciones, expectativas, necesidades de los empresarios
 - El grado de interés en la capacitación y en la inserción de jóvenes con el perfil de la población objetivo del programa (focalización)

3. Todos los empresarios entrevistados coinciden en que se están iniciando ámbitos de:
 - Coordinación con los niveles de decisión respecto a las políticas de empleo y de programas de formación y capacitación

Así como la puesta en marcha de normas nacionales de calidad en relación a las pasantías por las empresas.

En cuanto al reclutamiento de egresados como personal permanente de la empresa fue, según los empresarios:

- 0% en el 37% de las empresas
- En las restantes 15 empresas, el porcentaje osciló entre 11 %y 26%, siendo el promedio 17%

Se relacionan el tamaño de la empresa y el sector de inserción, se comprueba que el reclutamiento es mayor en las empresas grandes y de servicios (similar al resultado de impacto positivo visto en el punto 1).

4.3.3. Medida del impacto del proyecto sobre las ECAS

Se entrevistaron 63 ejecutores, elegidos al azar según tabla aleatoria, respetando el porcentaje de representación de cada tipología del total de 992 ECAS. Tipología (ONG, sindicatos, organizaciones religiosas, barriales, personas físicas independientes)

	Total	%
ONG	19	30
Sindicatos	6	9
Organizaciones religiosas	8	13
Organizaciones barriales	2	3,6
Empresas de lucro (personas independientes)	28	44,4
	63	100

La entrevista y la observación fueron pautadas según los criterios expuestos en el anexo II del capítulo tres: herramientas.

Los resultados fueron:

1. El impacto resultó positivo, en cuanto a favorecer su mejoramiento de:
 - Contenido propuesto para los cursos: calidad de la oferta formativa; adecuación con los objetivos del programa; elaboración desde la demanda
 - Precio del curso (antes y durante la licitación)
 - Redes con otros oferentes, con los empresarios, con las instancias centrales y locales
 - Compenetración con los objetivos del programa
 - Manejo de la dinámica grupal
 - Concientización de la problemática de la población objetiva
 - Empatía con la población objetivo

Este impacto positivo es más marcado si se trata de ONG (17 en 19), organizaciones religiosas (7 de 8) y en las empresas personales (22 en 28), siendo casi nulo en las restantes.

2. Los ejecutores consultados no perciben modificaciones favorables, en relación a:

- Agilidad para los cambios ante las demandas sociales no previstas inicialmente
- Formación técnica
- Formación docente pedagógica
- Capacidad de gestión y administración (con monitoreo, seguimiento y evaluación)
- Capacidad de negociación
- Cumplimiento de etapas y tiempos acordados
- Control financiero

En este resultado no se aprecian diferencias marcadas según tipología de la ECA.

3. El total de los ejecutores sostiene que perciben un marcado interés, por parte del Estado, en cuanto a la creación de normas nacionales de calidad y al reforzamiento de la institucionalidad, según nuevos currículos, evaluación interna o adecuación a la focalización.

Lo anterior estaría encaminado, junto a la presencia del formador de formadores (figura reclamada por la casi totalidad de las ECAS) a subsanar las carencias expuestas en el numeral 2 .

