

Capítulo 3

Medición del impacto

Resumen

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 2.

1^{era} fase: Identificación de un problema:
“Jóvenes desempleados pertenecientes a clases carenciadas.”

Momento *ex ante* (antes del programa).

2^{da} 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).

3^{era} fase: Ejecución del programa propuesto:
“Etapa operativa o implementación.”

Momento *intra* (durante el programa).

4^{ta} 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.

3.1. 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.

3.2. Tipos de variables

Variables cuantitativas: son las que pueden ser medidas numéricamente y por lo 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.

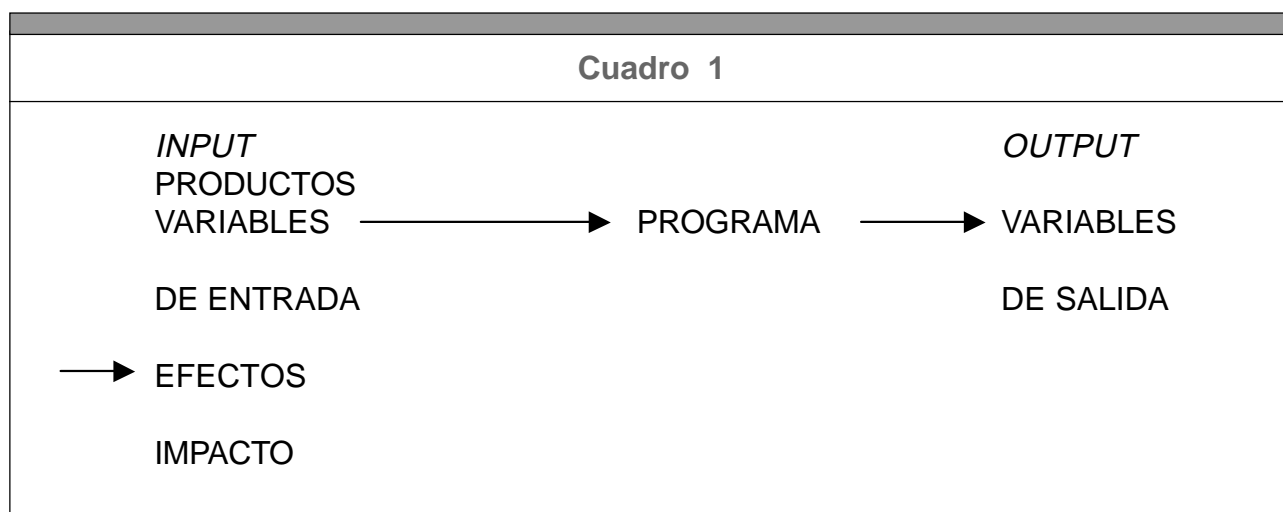
3.3. Variables de la evaluación

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 2 (Cuadro 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 segundo paso 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 Entidades de Capacitación Adjudicatarias (ECAS):** 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
Medidas a la *entrada* y a la *salida*

BENEFICIARIOS	GOBIERNO	EMPRESARIOS	ECAS
<p>Bienestar según:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Empleo, integrado por: inserción laboral, satisfacción laboral y tipo de trabajo 2) Ingresos 3) Rol ciudadano 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Legislación 2) Normas de calidad de los cursos 3) Políticas de capacitación y de apoyo a préstamos internacionales 4) Oficinas públicas especializadas 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compromiso y participación en la creación de organismos bi o tripartitos de consulta 2) Normas de calidad, según pertinencia (por adecuación a la demanda) y evaluación interna 3) Reclutamiento y retención de jóvenes 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sustentabilidad en el tiempo (Institucionalidad) 2) Nivel de calidad según: <ul style="list-style-type: none"> - Nuevos currículos - Evaluación interna - Formación y calificación docente -Pertinencia del curso 3) Articulaciones <ul style="list-style-type: none"> - 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 cuatro actores señalados. Se observará que la numeración de las variables se corresponde 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 fugacidad de los efectos. Asimismo, la comparación, que es la base del concepto de impacto, 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).

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.

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)									
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.									

Variable: **empleo**

Debemos señalar que en este apartado se incluyen 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	
	Buena	
	Muy buena	
* Valoración de la calidad del trabajo según necesidades y expectativas (tipo de trabajo)	Protección social	Sí No
	Protección sanitaria	Sí No
	Estabilidad	Sí No
	Ingresos suficientes	Sí No
	Horario adecuado	Sí 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	Valor para los BENEFICIARIOS	Valor para GRUPO DE CONTROL
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 fórmula del cálculo de impacto:

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

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.

Variable: **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:

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

**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		
<ul style="list-style-type: none"> • Al finalizar el programa 		
<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Variable: **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
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones barriales	Sí / No
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones gremiales	Sí / No
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones comunitarias	Sí / No
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones deportivas	Sí / No
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones juveniles	Sí / No
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones políticas	Sí / No
<input type="checkbox"/> Participación en organizaciones religiosas	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.

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

Datos aportados por métodos cualitativos

En los beneficiarios⁹ 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 abarcadora 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 cam-

⁹ 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 tra-

bios 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
- 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, normativizador, 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).

bajo 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”.

- 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 préstamos 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 seis meses, al año. ¿Existe retención y reclutamiento?
- D) Compromiso y participación, según las variables (1)¹⁰ “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”.
- F) Reclutamiento y retención de jóvenes, según la relación entre cuántos pasantes recibió la empresa y cuántos permanecieron en ella a los seis 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		
- PARTICIPACIÓN 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 RETENCIÓN 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

¹⁰ Los números se corresponden a la numeración de las preguntas en la pauta de la entrevista a empresarios. (Ver Anexo II).

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 clave, 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.

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		

- 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).

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.

Como 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 plantear la hipótesis 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 de 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 este manual 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 aveci-

namiento homogenice 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 5^a 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 básica, estado civil, historia laboral anterior. Para reforzar la comparabilidad (y aislar al máximo los efectos extraprograma) 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 1

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).

3.5.1.2. 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 de 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. 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 “porqué” 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.

3.5.2.2. 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 rompa 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 pesquisar 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 contratransferencia (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 preconcepciones, 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 mixta¹¹

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.

¹¹ 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 2

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:

ENCUESTADOR: _____

FECHA: _____

Relación con el programa:

1. Beneficiario
2. Control

1. Nombre completo

2. Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer

3. Edad

4. ¿Cuál es tu estado civil?

- a) Unión libre
- b) Casado(a)
- c) Divorciado(a)
- d) Separado(a)
- e) Viudo(a)
- f) Soltero(a)

5. ¿Tienes hijos?

- 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?

- 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 16)

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 25)

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? _____

24 ¿Estás satisfecho con el trabajo actual?

- a) Sí, ¿por qué?
- b) No, ¿por qué?

25 ¿Estás buscando trabajo?

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

26 ¿Cuál es el motivo principal para buscar 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: _____

(pase a la pregunta 28)

27 ¿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: _____

(pase a la pregunta 29)

28 Señala tres condiciones principales para aceptar un trabajo

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

29 Participas en:

29.1. Organizaciones barriales

- a) Sí
- b) No

29.2. Organizaciones gremiales

- a) Sí
- b) No

29.3. Organizaciones políticas

- a) Sí
- b) No

29.4. Organizaciones deportivas

- a) Sí
- b) No

29.5. Organizaciones juveniles

- a) Sí
- b) No

29.6. Organizaciones religiosas

- a) Sí
- b) No

29.7. 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):

ENCUESTADOR: _____
FECHA: _____

Datos básicos

1. Nombre completo:

2. Edad:

3. Profesión:

4. Ocupación actual:

5. Cargos anteriores:

En el último año*

1. ¿Existe un reforzamiento institucional de las empresas propiciando la creación y participación en organismos bi o tripartitos de consulta?

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?

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?

4. En cuanto a la pertinencia de la pasantía, ¿esta se orienta desde la demanda o desde la oferta?

5. Mediante el mecanismo de la pasantía ¿las empresas reclutan y retienen a algunos de los beneficiarios?

6. ¿Se han delineado normas de calidad en las empresas responsables de la pasantía?

* 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.

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):

ENCUESTADOR: _____
FECHA: _____

Datos básicos

1. Nombre completo:

2. Edad:

3. Profesión:

4. Ocupación actual:

5. Cargos anteriores:

En el último año

1. ¿Existe un reforzamiento institucional de las ECAS responsables de la ejecución según nuevas estrategias al respecto? (Nuevos currículos, evaluación interna, focalización).

2. En relación con la sustentabilidad en el tiempo o la precariedad de la experiencia, ¿cuánto hace que las ECAS tienen continuidad como ejecutoras del programa?

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?

4. ¿Ha habido cambios en la capacidad de gestión, evaluación y administración de las ECAS?

5. ¿El programa ha significado un incremento en la capacidad de negociación de las ECAS?

6. ¿Se han cumplido por parte de las ECAS, las etapas y los tiempos acordados en el programa? ¿Mejóro el control financiero?

7. En cuanto a la calidad del curso se ha orientado según:

7a. ¿los nichos ocupacionales?

7b. ¿perfil de la población focalizada?

7c. ¿orientación especialmente práctica?

	<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/>
--	---

IMPACTO							
Jóvenes beneficiarios¹² y Grupo de Control							
	Grupo de Control			Grupo de jóvenes beneficiarios			DIFERENCIA PORCENTUAL
	INICIO	FINAL	AL AÑO	INICIO	FINAL	AL AÑO	
Variable compleja "bienestar", compuesta por							
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.							

¹² 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.

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 EXPLICITACIÓN DE INTERÉS 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 ESPECÍFICAS: Creación de instituciones especializadas en el tema de los jóvenes desempleados		

EMPRESARIOS		
Variables (al final, de uno a varios años después)	Sí	No
CREACIÓN DE ORGANISMO BI O TRIPARTITO DE CONSULTA		
PARTICIPACIÓN 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 RETENCIÓN 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 dos años de finalizado el programa	Reclutamiento %	Retención

ECAS

Variables (al final, de uno o varios años)	Sí	No
<p>INSTITUCIONALIDAD: Creación de asociaciones de entidades capacitadoras</p> <p>INSTITUCIONALIDAD: Antecedentes en otras ejecuciones del programa Continuidad como ejecutores</p> <p>NIVEL DE CALIDAD: Cambios o elaboración de nuevos currículos</p> <p>NIVEL DE CALIDAD: Se realizan evaluaciones internas</p> <p>NIVEL DE CALIDAD: Se realizan cursos de perfeccionamiento en la calificación técnica, docente y pedagógica de los ejecutores</p> <p>NIVEL DE CALIDAD: Pertinencia del curso orientado según: - nichos ocupacionales - perfil de la población objetivo</p> <p>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.</p>		