

#### 4. RECOMENDACIONES PARA EVALUACIONES FUTURAS A ESTE TIPO DE PROGRAMAS

1. Existe un consenso generalizado sobre la necesidad de evaluar los programas de capacitación profesional, no solamente para conocer sus efectos sobre la inserción laboral de sus beneficiarios, sino también en cuanto al impacto social que producen. Las evaluaciones que combinen en su diseño ambos aspectos estarán realizando un aporte **multidimensional** sumamente valioso que permitirá dar a conocer si las estrategias adoptadas realmente logran los objetivos propuestos en términos cualitativos y cuantitativos.

2. Un seguimiento adecuado de este tipo de programas permite ir revisando y replanteando las intervenciones trazadas en materia de políticas de empleo juvenil -comprendidas en el sentido más amplio del combate de la exclusión social-, en la medida que puede ir siendo observado el comportamiento de la categoría social identificada como vulnerable (en este caso los jóvenes), la forma en que la afectan los factores de riesgo detectados y los impactos directos e indirectos que sobre ellos produjeron las acciones efectuadas a través de los cursos de capacitación. Como habrá podido observarse en su momento, la interpretación de los resultados de las evaluaciones presentadas revelan que es posible detectar la incidencia de los programas sobre la población objetivo, a pesar de la configuración de riesgo que la caracteriza. Igualmente, ha sido posible identificar cuando los individuos con determinados atributos requieren de mayor atención y, por tanto, de acciones más específicas.

3. Por ende, se considera fundamental la incorporación del componente de evaluación en el propio diseño de los programas, porque permitiría conectar cada uno de los niveles que lo conforman con los instrumentos que habiliten el conocimiento de su impacto en cada caso. Esos niveles pueden ser identificados en:

- Configuración de objetivos.
- Medios para la instrumentación de las acciones y definición de lo que se quiere lograr.
- Metas planteadas vs. resultados obtenidos.

4. Paralelamente a los niveles del programa se encuentran las dimensiones en las que se desarrollará la evaluación. Esas dimensiones van en correspondencia con el propio contenido del programa, las cuales han sido identificadas por auto-

res como Jacinto (2001) como “niveles de discusión”, retomando en este caso los aspectos referidos a los ámbitos conceptual y metodológico.

5. En la dimensión conceptual es donde la evaluación define todos los aspectos que quieren conocerse acerca del impacto del programa, a partir de sus propios objetivos y metas planteadas en un principio. Ello debería de permitir conocer el grado de éxito o fracaso de un componente determinado, además de establecer por qué se está cumpliendo o no lo previsto en los objetivos iniciales y, en cambio, qué otros efectos inesperados se produjeron.

6. El diseño conceptual de una evaluación es sumamente delicado porque es lo que finalmente determinará qué puede ser abarcado durante este ejercicio y de lo que dependerá el producto que se obtenga, que es el que en definitiva brinda los elementos para la toma de decisiones en cuanto a la reorientación de una estrategia de intervención y de la propia política.

7. Las evaluaciones analizadas tuvieron un enfoque conceptual básicamente hacia los factores que afectan a la inserción en el mercado de trabajo (empleo, calidad del empleo, nivel salarial, duración del desempleo), aunque la evaluación de Projoven sí contempla aspectos sobre el retorno a los estudios formales. No obstante, los aspectos relacionados con la proyección social del joven (aumento de su nivel cultural, conocimiento cabal del mundo empresarial, cultura de trabajo) que inciden fuertemente en la inserción social, prácticamente no se abordan en dichas evaluaciones porque evidentemente no fueron concebidas para ello.

8. En este sentido, también es preciso apuntar que aunque los programas llegaron a abordar algunos de los aspectos antes señalados en su diseño (principalmente Projoven), no se concedió la importancia necesaria al reconocimiento de los posibles efectos que pudieran tener en estos aspectos, por lo que la información requerida para ese fin no fue lo suficientemente explotada y tratada.

9. Lo anterior trae a colación un problema importante y es que los programas de Opción Joven y Projoven, aún cuando fue posible conocer hasta cierto punto el logro de sus objetivos, su contribución en cuanto a la transmisión de una cultura de trabajo y la ruptura del círculo de exclusión social siguen siendo una incógnita.

10. Del mismo modo que fueron considerados los aspectos relacionados a la inserción laboral de los beneficiarios tanto en los cuestionarios de las encuestas como en el diseño de las evaluaciones de los programas mediante la definición de un conjunto de variables e indicadores que incluyeron las distintas dimensiones del problema, los factores asociados al desarrollo del individuo en general, y de su

cultura de trabajo en particular, deben ser abordados de igual manera, es decir, determinando las variables y los correspondientes indicadores que permitirían medir fenómenos tales como:

- Adquisición de las aptitudes necesarias para desenvolverse adecuadamente en un empleo.
- Adopción de actitudes (disposición y sentido de la responsabilidad) para encarar un empleo.
- Adquisición de habilidades y conocimientos requeridos por las nuevas formas de organización del trabajo.
- Capacidad para trazar objetivos de trayectoria laboral.
- Transmisión de conocimientos sobre las normas de relacionamiento laboral y los actores involucrados en el mundo empresarial.
- Transmisión de conocimientos sobre estrategias de búsqueda de empleo.
- Reforzamiento de aspectos psico-afectivos (autoestima y confianza en sí mismos).

11. Lo expuesto anteriormente repercute en los aspectos **metodológicos** de los programas que van desde su diseño conceptual, hasta sus estrategias de implementación, instrumentos de seguimiento y la orientación que debe darse a sus evaluaciones.

12. En el caso concreto de la evaluación, los aspectos **metodológicos** se refieren a las distintas técnicas y modalidades adoptadas para el análisis del impacto de un programa, dependiendo de las características (nivel de medición) de cada uno de los elementos presentes en las interrogantes que fueren planteadas de acuerdo a lo que quiere conocerse sobre sus efectos. La introducción de técnicas metodológicas específicas para el estudio de resultados derivados de preguntas de tipo cuantitativo o cualitativo es fundamental porque permitirán ampliar la gama de respuestas sobre aspectos en los que el programa puede estar teniendo algún impacto, además de enriquecer su correspondiente interpretación.

13. Por tal motivo, es fundamental que los instrumentos de medición (cuestionarios) tengan en cuenta la correspondencia que debe existir entre los objetivos planteados y los resultados que desea conocerse, es decir, que haya congruencia entre el objetivo y el impacto logrado (¿Qué se quiere medir?). Por otro lado, las preguntas de los cuestionarios deben formularse de tal forma que permitan obtener la respuesta que exprese con precisión el resultado acorde al objetivo planteado (¿Realmente se está midiendo lo que se quiere medir?). De ahí la importancia de introducir preguntas cuantitativas y cualitativas de acuerdo con la naturaleza del aspecto que quiere conocerse.

14. De acuerdo al análisis de las experiencias aquí presentadas, la introducción de nuevas variables, la afinación de algunas de las preguntas ya existentes y la compaginación entre los cuestionarios aplicados al inicio y al término de los cursos de capacitación son aspectos que contribuirían en el mejoramiento de la validez y confiabilidad de estos instrumentos de medición y, consecuentemente, en la calidad de los resultados.

15. En este nivel metodológico también entrarían algunas recomendaciones acerca de cuestiones más bien de carácter operativo, pero que son decisivas para garantizar la calidad de la información manejada, así como los propios resultados de todo el proceso evaluativo. Esto se refiere:

- Al cuidado que debe tenerse al relevar y procesar los datos (tanto cualitativos como cuantitativos). Los errores de captura y procesamiento pueden producir sesgo en los resultados, además de impedir la explotación de la información al máximo.
- La selección adecuada de la muestra a través de métodos aleatorios, a fin de evitar que la validez de las conclusiones sea puesta en entredicho.
- La muy discutible necesidad de disponer de un grupo de control para llevar a cabo una evaluación. Aunque existen diversas opiniones al respecto, se reconoce que desde el punto de vista metodológico la inclusión de un grupo de control es idóneo (sobre todo si se cuenta con los recursos técnicos y materiales que permitan formarlo adecuadamente). Sin embargo, existen otros aspectos también de carácter metodológico que con frecuencia no se les otorga la debida atención y que realmente pueden poner en entredicho la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación, aún habiendo incluido un grupo de control. Por un lado, está la precisión con la que debe estar orientada la evaluación a través de la definición clara de lo que se espera medir, pues es sabido que a partir de ello es que se construye la batería de variables e indicadores de donde surgirán los resultados. Un mal planteamiento podría invalidar la investigación. Por otro lado, evitar que los resultados estén sesgados como consecuencia de la utilización de un grupo de control creado a partir de una selección de la muestra forzada o poco apegada a las características del grupo de tratamiento.
- Igualmente importante es dar seguimiento a los desertores del programa, del mismo modo que se hace con los que ingresaron y permanecieron durante toda la capacitación. Las deserciones también indican algún efecto que los cursos están produciendo y que hasta ahora se ha venido omitiendo. Cabría preguntar por qué se da el fenómeno de la deserción en jóvenes

que habían sido admitidos y si les fue mejor o peor que a los que permanecieron en el programa. Con la corrección de este tipo de omisiones posiblemente aparezcan algunas sorpresas en evaluaciones futuras a este tipo de programas.

- Es necesario incrementar esfuerzos en el seguimiento de los egresados: no es suficiente aplicar una medición al inicio y luego otra al egreso para sacar conclusiones acerca del impacto que la capacitación tiene tanto en el empleo, como en el reforzamiento de aspectos psico-afectivos y en la dotación de aptitudes para la adquisición de una cultura de trabajo, puesto que su conocimiento real requeriría de un esfuerzo a más largo plazo.
- La aplicación de una encuesta adicional a los egresados después de 18-24 meses de haber finalizado los cursos de capacitación permitiría conocer la evolución de la trayectoria vital de los egresados a más largo plazo, al habilitarse la obtención de información con relación a su trayectoria laboral, los trabajos realizados y su situación familiar. De esta forma podría llegar a conocerse el alcance real que los programas como Opción Joven y Projovent están teniendo en cuanto a la modificación de las situaciones de pobreza y exclusión social.

16. Finalmente se comenta que, independientemente del consenso que existe sobre la necesidad de evaluar, no puede dejarse de lado el hecho de que las acciones discurren en contextos socio-políticos y en coyunturas económicas que inevitablemente condicionan la aplicación de las evaluaciones. Es sabido que el grado de inserción institucional que el componente de evaluación consiga obtener dependerá del interés político que la respalde y, por tanto, de la capacidad de decisión en la escala jerárquica de a quien sea asignada esta tarea. Pero no por ello deja de apelarse a la racionalidad y la transparencia de los mecanismos que conduzcan al conocimiento efectivo de lo que este tipo de programas puede dar de sí, en contraste con lo que se espera de ellos.

