



SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO DE LA GARANTÍA JUVENIL: Material de capacitación

**SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO
DE LA GARANTÍA JUVENIL:
Material de capacitación**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Seguimiento del desempeño de la Garantía Juvenil: Material de capacitación

ISBN: 978-922-330998-5 (print)
978-922-330999-2 (web pdf)
978-922-331000-4 (epub)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Portugal

Índice

Prefacio

¿Cómo utilizar este material?

Módulo 1	Inicio del taller de capacitación
Módulo 2	Sistemas de Garantía Juvenil en Europa: Principales características
Módulo 3	Introducción al seguimiento y la evaluación de las intervenciones de empleo juvenil
Módulo 4	Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil
Módulo 5	Seguimiento del sistema de Garantía Juvenil
Módulo 6	Seguimiento de los logros de las reformas clave
Módulo 7	Seguimiento de la intervención temprana
Módulo 8	Seguimiento de la activación y el alcance
Módulo 9	Seguimiento de las medidas de apoyo a la inserción laboral
Módulo 10	Evaluaciones de las intervenciones de la Garantía Juvenil

Apéndices

Apéndice 1: Marco de indicadores de la GJ en España

Apéndice 2: Diseño e implementación de talleres de capacitación: Guía para facilitadores

Apéndice 3: Ejemplo de agenda

Apéndice 4: Cuestionario de validación

Prefacio

El objetivo de este material de aprendizaje es proporcionar herramientas fáciles de usar a los responsables de políticas y profesionales, que sirvan para supervisar el desempeño de las políticas y programas en el área de empleo juvenil. Este material se puede utilizar para desarrollar sesiones de capacitación sobre los conceptos y enfoques clave para el seguimiento del desempeño de las medidas de empleo que forman parte del marco más amplio de la Garantía Juvenil. También se puede utilizar con fines autodidácticos. El contenido del paquete se basa en documentación existente, así como en métodos y herramientas relacionados con la medición de los resultados de las intervenciones de los planes de implantación de la Garantía Juvenil.

Los módulos de aprendizaje incluidos en el paquete fueron aprobados durante los talleres nacionales de fomento de la capacitación organizados en España, Letonia y Portugal entre septiembre de 2015 y diciembre de 2016. Expresamos nuestro agradecimiento a los miembros de los equipos nacionales de coordinación de la Garantía Juvenil de estos tres países, al personal de la Comisión Europea y a los profesionales que participaron en los talleres por sus útiles observaciones y su apoyo para la validación de los diversos borradores de los módulos.

Este material de capacitación es fruto de la Acción conjunta de la OIT y de la Comisión Europea para apoyar la puesta en práctica de la Garantía Juvenil. Ha sido elaborado por Gianni Rosas, Especialista Senior de Empleo de la OIT, y por Valli' Corbanese, Experta Senior en Empleo Juvenil. Se agradece al Sr. Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT en Madrid, por haber impulsado este trabajo y a la Sra. Milagros Lazo Castro por la labor llevada a cabo en el diseño del presente documento.

Este trabajo tuvo el apoyo financiero del Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020).¹ La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la OIT ni de la Comisión Europea.

1 Para mayor información sírvase consultar: <http://ec.europa.eu/social/easi>

¿Cómo utilizar este Material de Capacitación?

Objetivo

El objetivo principal de este material de capacitación es ofrecer un marco de referencia para la organización de sesiones de capacitación en el área del seguimiento del desempeño y la evaluación de los resultados de los sistemas de Garantía Juvenil.

Estructura y contenido

El taller de capacitación consta de diez sesiones que suman un total de 18 horas de formación. Las apéndices contienen un ejemplo de agenda de taller. Algunas sesiones (por ejemplo las sesiones 1 y 3) se pueden omitir o reducir con el fin de cumplir los objetivos específicos del taller y responder a las posibles expectativas de aprendizaje de los participantes. El material está estructurado como sigue:

- Sistemas de Garantía Juvenil en Europa: Principales características
- Principios básicos del seguimiento y la evaluación
- Marco de indicadores para el seguimiento de los sistemas de Garantía Juvenil
- Seguimiento de los sistemas nacionales de Garantía Juvenil
- Evaluaciones de las intervenciones de la Garantía Juvenil.

Para cada módulo se indican los objetivos de aprendizaje y el tiempo aproximado necesario para llevar a cabo la sesión. También se proporciona una lista de recursos disponibles que pueden ser utilizados para complementar el trabajo de la sesión. Estos últimos incluyen anexos técnicos y documentos que forman parte del paquete.

Las módulos 2 a 6 contienen presentaciones PowerPoint de muestra. Estas presentaciones, junto con los módulos de aprendizaje y otros recursos, se encuentran disponibles en formato electrónico interactivo en la llave USB que acompaña a la edición impresa de este paquete.

El Apéndice 1 proporciona una serie de técnicas que se pueden utilizar para diseñar y dictar actividades de aprendizaje para adultos.

Las actividades propuestas sirven de ejemplo a los facilitadores. En la medida de lo posible, los facilitadores deben adaptar las actividades propuestas para responder a las necesidades y al estilo de aprendizaje de los participantes. El facilitador puede concluir cada actividad de grupo con una sesión recapitulativa durante la cual los participantes tendrán la oportunidad de compartir sus experiencias e impresiones. Al final de cada taller se puede realizar una evaluación escrita para recabar retroalimentación de los participantes. Esa evaluación será útil para el desarrollo de nuevos programas de formación. El apéndice 3 incluye un ejemplo de cuestionario de validación.

Se sugiere a los facilitadores que, antes del taller:

- Consulten todo el material de capacitación, revisen e identifiquen los temas, modelos de presentaciones y documentos técnicos propuestos, e identifiquen los recursos que utilizarán en las diversas sesiones
- Revisen el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil y los documentos que describen el marco de seguimiento y evaluación establecido a nivel europeo.



**Inicio del taller
de capacitación**

Módulo 1

Inicio del taller de capacitación

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes habrán: • Obtenido información sobre los objetivos y contenido del taller de capacitación • Dado a conocer sus expectativas de aprendizaje.
Duración	60 minutos
Recursos	Ninguno

En diciembre de 2012, la Comisión Europea presentó una propuesta de Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa a la introducción de la Garantía Juvenil. El Consejo adoptó esta Recomendación en abril de 2013.

Con la introducción de los sistemas de Garantía Juvenil (GJ), los países de la UE se comprometieron a garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de calidad de empleo, educación continua, capacitación mediante aprendizaje o prácticas en un plazo de cuatro meses tras finalizar la educación formal o quedar desempleados.

Para lograr este objetivo, los fondos nacionales se complementan con recursos idénticos proporcionados por la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y el Fondo Social Europeo (FSE).

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

cont.

El marco introducido por la Recomendación del Consejo sobre el Establecimiento de una Garantía Juvenil identifica una serie de características clave para las políticas:

- El alcance universal de la Garantía Juvenil, ya que plantea una obligación para que las instituciones proporcionen a todos los jóvenes de 15 a 24 años una oferta de buena calidad dentro de un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal
- La combinación de enfoques preventivos (intervención temprana y activación) y curativos (medidas de inserción laboral), acompañados de estrategias para llegar a los jóvenes desvinculados que afrontan múltiples obstáculos
- La integración de las diversas políticas, medidas y servicios con el fin de fomentar la coherencia y coordinación
- Relaciones de colaboración sólidas entre instituciones públicas (con competencias en materia de empleo, educación, protección social y juventud), tanto a nivel central y local, como entre éstas y los representantes de los empleadores y trabajadores, las organizaciones juveniles y de la sociedad civil y el sector privado
- El refuerzo de la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para ofrecer asesoramiento personalizado y planes de acción individuales en una fase temprana, con el fin de garantizar una evolución hacia la educación, capacitación o empleo
- El seguimiento de la Garantía Juvenil a través de la supervisión multilateral de la Comisión de Empleo y del análisis del impacto de las políticas en vigor.

La Garantía Juvenil (GJ) española, implantada desde julio de 2014, se dirige a los jóvenes de hasta 29 años que ni estudian, ni trabajan, ni cursan una formación. La estrategia que sustenta la puesta en marcha de la GJ gira en torno a una serie de reformas clave en los ámbitos de intervención temprana, activación y medidas de integración laboral. Más concretamente, la GJ contempla:

- El desarrollo de un sistema dual de formación profesional (FP) y la puesta en marcha de un programa de FP de dos años
- La introducción de una educación para el emprendimiento en las escuelas, para ayudar a los jóvenes a tomar decisiones informadas sobre el trabajo
- La modernización del Servicio Público de Empleo para responder a las necesidades de los jóvenes y facilitar una adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra; y
- El diseño de actividades de alcance de la GJ para animar a los jóvenes desvinculados del mercado laboral a acceder a los servicios y programas disponibles.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social es el encargado de la coordinación de la ejecución de la GJ. La ejecución de las intervenciones ha sido encomendada a una red de socios proveedores, que incluye al Ministerio de Educación, las Comunidades Autónomas y los Servicios Públicos de Empleo.

Los objetivos del taller de capacitación son:

1. Familiarizar a los participantes con los indicadores establecidos a nivel de la UE para el seguimiento de los flujos de entradas y salidas del sistema de la Garantía Juvenil;
2. Revisar los indicadores de ejecución y de resultados establecidos para el seguimiento del desempeño de las intervenciones;
3. Examinar los enfoques de evaluación que se pueden utilizar para evaluar el resultado obtenido por las intervenciones de la GJ.

PRINCIPALES ELEMENTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE LA GARANTÍA JUVENIL

OBJETIVOS DEL TALLER

CONTENIDO DEL TALLER

El taller de capacitación se estructura en tres partes:

- ***El sistema de la Garantía Juvenil:*** Esta parte del taller se centra en las características clave del sistema de la GJ (reformas clave, estrategias de intervención temprana y de activación, medidas de apoyo a la incorporación al mercado laboral); en los procedimientos de admisión a la GJ y en la clasificación de las intervenciones por pilares de la política de la GJ
- ***Seguimiento del desempeño:*** La parte central del taller comprende la aplicación de los indicadores establecidos a nivel de la UE y la consideración del conjunto de indicadores de proceso y de resultado clave, que son decisivos para la medición del desempeño del sistema de la GJ nacional. Durante estas sesiones de capacitación, los participantes revisarán la base de referencia, la definición de los indicadores de proceso (ejecución) y resultados, el desglose de los datos y los análisis de los resultados
- ***Enfoques de evaluación de impacto:*** Las últimas sesiones del taller introducirán los enfoques de evaluación y, en especial, las técnicas de evaluación de impacto (por ejemplo, métodos experimentales y cuasi-experimentales).

METODOLOGÍA

El taller combinará una serie de exposiciones, trabajo en grupo y discusiones en grupo. Cada sesión cuenta con sus respectivos ejemplos.

EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES RESPECTO AL TALLER

Después de la presentación de la estructura y el contenido del taller de capacitación, el (los) facilitador(es) deberá(n) invitar a cada participante a presentarse al grupo.

Cada participante deberá hacer una lista de sus principales expectativas respecto al taller.



**Sistemas de
Garantía Juvenil en Europa:
Principales características**

Módulo 2

Sistemas de Garantía Juvenil en Europa: Principales características

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes habrán: • Adquirido conocimientos sobre las características clave de los sistemas de Garantía Juvenil (GJ) puestos en marcha en los países de la UE • Examinado las principales características de los sistemas nacionales de Garantía Juvenil.
Duración	90 minutos
Recursos	Caso práctico 1: El Plan de Implantación de la GJ en Irlanda Presentación PowerPoint: Sistemas de Garantía Juvenil en Europa.

Todos los países de la UE han presentado sus Planes Nacionales de Implantación de la Garantía Juvenil. Diecinueve han sido considerados elegibles para recibir financiación de la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y han publicado sus planes de ejecución y seguimiento.

A pesar de que todos los planes de implantación se dirigen a jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni cursan formación (jóvenes Nini). Los planes de Irlanda e Italia desglosan a este amplio colectivo de jóvenes en:

SISTEMAS DE GJ EN EUROPA

Colectivos destinatarios

1. **Jóvenes desempleados:** distinguen asimismo a los jóvenes inscritos en los Servicios Públicos de Empleo (SPE) y los no inscritos;
2. **Jóvenes inactivos:** distinguen a los dispuestos a trabajar y los que no lo están.

Proceso de inscripción

La mayoría de países tiene un único punto de entrada al sistema, ya sea a través de una plataforma en línea o a través del SPE. Algunos países utilizan métodos de exploración y de elaboración de perfiles para priorizar la prestación de servicios.

Muchos de los planes de implantación de la GJ no detallan el proceso de inscripción de los jóvenes beneficiarios. En numerosos países, la fase inicial del sistema de GJ se dedica al diseño del proceso de inscripción, a la determinación de los servicios y programas que se ofrecerán en el marco de la GJ, y al ajuste del diseño de las intervenciones.

Medidas de intervención temprana, activación e integración laboral

La mayoría de los países se basan en medidas de integración laboral ya existentes. Estas medidas se ampliaron progresivamente y se adaptaron para ajustarse a las características del colectivo destinatario y al marco temporal de cuatro meses establecido por la Recomendación.

Por lo que se refiere a la intervención temprana, la medida más utilizada es la referente a los métodos de detección del riesgo de abandono escolar prematuro (incluidos los de detección temprana, los estudios longitudinales y los sistemas de seguimiento).

Las estrategias de activación constituyen la base del trabajo de muchos gobiernos para promover la integración laboral de los jóvenes. Es así que las principales características de las estrategias de activación dirigidas a los jóvenes (la asistencia en la búsqueda de empleo, la planificación, seguimiento y sanción de la acción individual) se incluyen en los planes nacionales de la GJ.

Todos los países detallaron sus indicadores de ejecución, pero solo algunos de ellos establecieron un sistema de evaluación periódica de los indicadores agregados (o de contexto) y de resultados. El plan de implantación de la GJ de Irlanda contempla evaluaciones de impacto de las medidas del mercado laboral (en especial para los programas que se vienen ofreciendo desde hace tiempo). Croacia tiene prevista una evaluación de impacto en el marco de la reforma del sistema de políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) incluido en el sistema de GJ.

El caso práctico 1 incluido en este módulo brinda un ejemplo útil sobre el análisis del colectivo destinatario, los procesos de inscripción y los sistemas de evaluación de la GJ en Irlanda.

Para la elaboración de los Planes de Implantación de la Garantía Juvenil, la CE sugirió que los países indicaran, para cada uno de los tres pilares (intervención temprana, activación e integración laboral), las reformas a largo plazo y las intervenciones a corto plazo que acometerán para abordar la situación de los jóvenes Nini a nivel nacional.

La interacción entre los pilares de la Garantía Juvenil se ilustra a continuación, en el Gráfico 1. En el nivel superior figuran las reformas clave que se deben introducir o ampliar para fomentar el empleo juvenil y mejorar la transición de la escuela al trabajo.

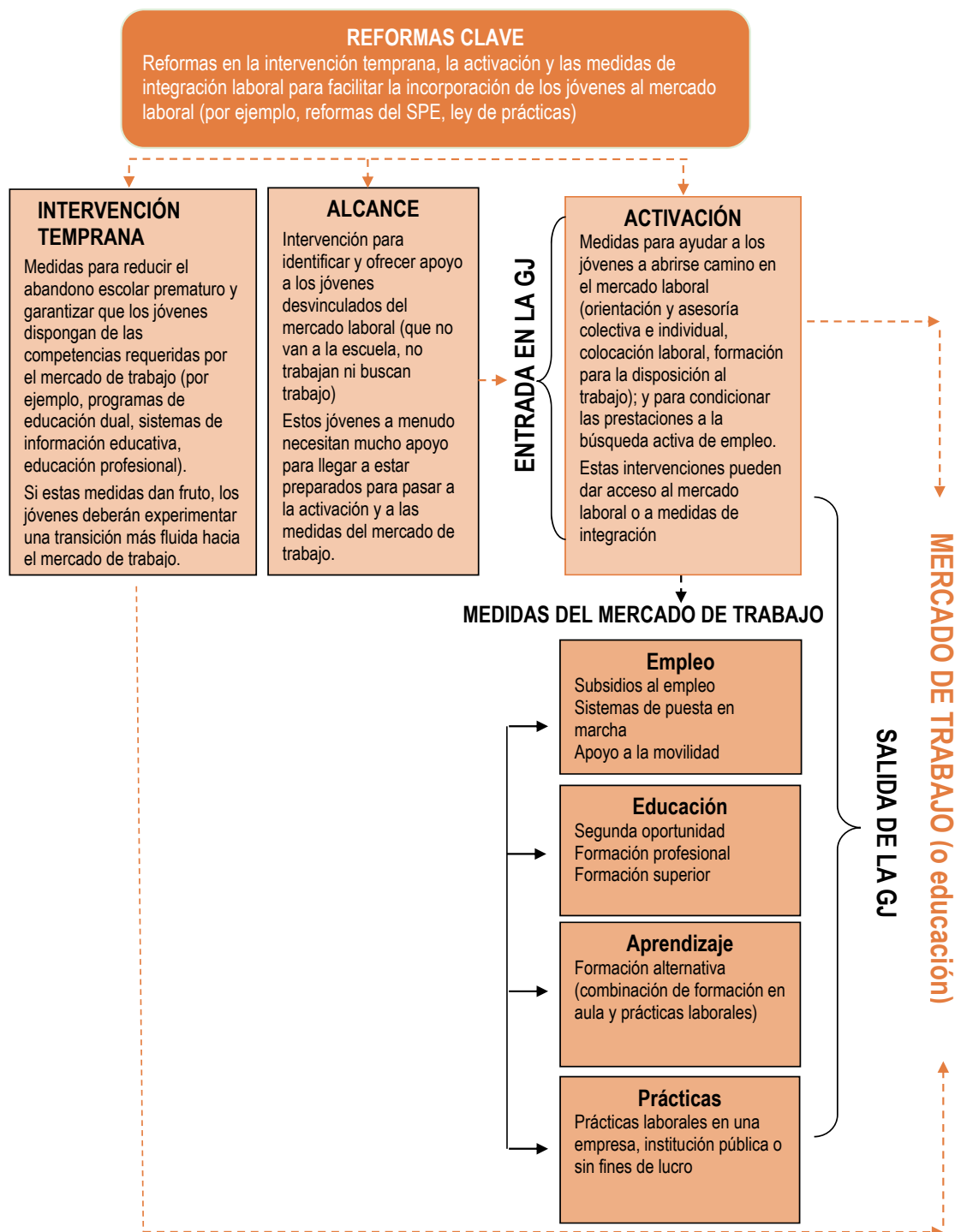
El segundo nivel detalla las intervenciones que se deben realizar para: (i) reducir el abandono escolar prematuro y garantizar que los jóvenes adquieran las competencias requeridas por el mercado laboral (intervención temprana), (ii) reanudar la participación de los jóvenes inactivos y desvinculados; y (iii) apoyar a los jóvenes para que retomen su educación o se incorporen al mercado laboral.

Marco de evaluación

CASO PRÁCTICO

LOS PILARES DE LA GJ Y SU INTERACCIÓN

Gráfico 1: Los pilares de los sistemas de Garantía Juvenil



El tercer nivel comprende las ofertas de empleo, de formación continua, de aprendizaje y de prácticas de calidad, que se ofrecerán a los jóvenes durante los cuatro meses siguientes a la fecha de pérdida de empleo o de salida de la escuela. El Gráfico también muestra el punto de acceso de los jóvenes beneficiarios potenciales al sistema de prestación de servicios de la Garantía Juvenil (es decir, el momento en que se empieza a recopilar los datos necesarios para medir los indicadores de prestación, conforme a lo contemplado en el Marco de Indicadores EMCO para el seguimiento de la Garantía Juvenil).

La interacción a través de los distintos niveles de la Garantía Juvenil sigue verticalmente la lógica de una cadena de resultados. Esto significa que si todas las medidas del área de la intervención temprana (o de alcance, activación, o mercado laboral) se implementan conforme a lo planificado, deberían desembocar en la obtención de los resultados de la reforma de la intervención temprana (o de alcance, activación, mercado laboral) y los objetivos del nivel superior de la política nacional de empleo juvenil.

La lógica horizontal (de izquierda a derecha en el Gráfico 1) implica que si los jóvenes permanecieran en la escuela y adquirieran cualificaciones pertinentes para el mercado de trabajo, se necesitarían menos actividades de alcance y de activación. Del mismo modo, si las estrategias de activación funcionaran según lo previsto (siempre y cuando exista demanda de trabajo), serían necesarias menos medidas de integración laboral, pues los jóvenes podrían incorporarse al mercado laboral con un mínimo de apoyo.

LOS PILARES DE LA GJ Y SU INTERACCIÓN *cont.*

**LOS PILARES
DE LA GJ Y SU
INTERACCIÓN
*cont.*****GARANTÍA
JUVENIL EN
ESPAÑA**

El marco de seguimiento sigue las lógicas vertical y horizontal mencionadas anteriormente. Los indicadores del nivel inferior están diseñados para proporcionar asimismo información para el seguimiento del nivel superior, y los indicadores de seguimiento de las áreas políticas específicas están diseñados para proporcionar información a las áreas contiguas.

La Garantía Juvenil española y el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil se basan en las medidas a corto y largo plazo diseñadas para alcanzar los objetivos estratégicos de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (EEEJ) en el período 2013-2016 (ver Gráfico 2).

Gráfico 2: Plan de Implantación de la Garantía Juvenil de España: reformas y medidas clave

Mejorar la intermediación

- Acciones de orientación profesional, información laboral y ayuda a la búsqueda de empleo
- Modernización de los Servicios Públicos de Empleo (elaboración de perfiles, uso de las bases de datos y del sistema de información, orientación laboral especializada para los jóvenes cubiertos por la GJ)
- Portal de empleo individual y de autoempleo
- Acciones conjuntas con agencias de colocación
- Programas de movilidad
- Programas de mediación educación-empleo.

Mejorar la empleabilidad

- Programas de segunda oportunidad
- Formación con compromiso de contratación
- Formación en lenguas y TIC
- Experiencia laboral en empresas
- Promoción de la formación profesional dual
- Capacitación para obtener un certificado de competencia
- Evaluación y acreditación de competencias profesionales
- Programa para escuelas taller y centros de trabajo y formación.

Fomentar la contratación

- Reducción, hasta del 100%, de las cotizaciones a la seguridad social (CSS) para jóvenes de hasta 30 años
- Reducción específica de las CSS para los jóvenes Nini menores de 25 años
- Reducción específica de la CSS para los jóvenes en riesgo de exclusión y/o con discapacidad
- Ayudas para el empleo de los jóvenes en situación de Nini durante más de 6 meses
- Formación y promoción del empleo de jóvenes investigadores.

Fomento del emprendimiento

- Tipo impositivo único para trabajadores autónomos
- Ayuda a los jóvenes Nini para que accedan al empleo por cuenta propia
- Compatibilización del subsidio de desempleo con la puesta en marcha de una actividad empresarial
- Capitalización del subsidio de desempleo
- Segunda oportunidad para empresarios
- Promoción de una cultura empresarial
- Asesoramiento a través de las oficinas de referencia del SPE.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Plan de Implantación de la Garantía Juvenil de España*, 2013.

Caso práctico 1 El Plan de Implantación de Irlanda

1. Contexto y grupos objetivo

El Plan de Implantación de la Garantía Juvenil (PIGJ) de Irlanda presenta una serie de características interesantes.

En primer lugar, el estudio de antecedentes de dicho plan desglosa al colectivo de jóvenes Nini (15-24) en dos: los desempleados y los inactivos (cuatro por ciento). De los jóvenes inactivos, el 60 por ciento son mujeres jóvenes con obligaciones familiares, y un 20 por ciento son personas con discapacidad. Si se excluyen estos dos grupos, los jóvenes Nini inactivos representan el 0,5 por ciento de la población joven de 18-24 años.

En segundo lugar, demuestra que la inmensa mayoría de jóvenes desempleados están inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y reciben prestaciones sociales por desempleo.

En tercer lugar, el estudio analiza la tasa de persistencia de los nuevos jóvenes solicitantes de empleo inscritos en 2012. De todos los nuevos solicitantes, el 63 por ciento salió de las listas de desempleo a los cuatro meses de su inscripción como desempleados (unos encontraron trabajo, otros empezaron a estudiar y otros emigraron al extranjero). El estudio infiere que si los flujos de entrada se mantuvieran constantes durante todo el período, la garantía juvenil podría atender a cerca de 24.400 jóvenes al año.

Por último, proporciona una estimación del número de jóvenes que salen de la educación secundaria para acceder a la educación terciaria, o a otro tipo de programas de segunda oportunidad, o para emigrar. Esta estimación indica que sólo 8.000 jóvenes (alrededor del 13 por ciento) abandonan definitivamente el sistema educativo.

Basándose en estos datos, la GJ se dirige principalmente a dos colectivos de jóvenes:

1. **Jóvenes menores de 18 años** que abandonaron el sistema escolar sin haber terminado la educación secundaria y que no han podido encontrar empleo. Este colectivo se beneficiará de una experiencia educativa o de formación de *segunda oportunidad* al margen del sistema escolar o, en su defecto, recibirá apoyo para reincorporarse al sistema de educación formal. Las acciones dirigidas a este colectivo se empiezan a aplicar a finales de 2015.
2. **Jóvenes de 18-24 años desempleados** (porque han perdido su trabajo o porque buscan un primer empleo) e inscritos en los servicios de prestaciones/empleo, y que permanecen desempleados durante cuatro meses. Recibirán ayuda a la búsqueda de empleo, o, alternatively, una oferta de formación, educación o experiencia

laboral de calidad. La ejecución de las medidas destinadas este último colectivo se llevará a cabo como sigue:

- Desde comienzos de 2014 hasta finales de ese mismo año: se pondrán en marcha progresivamente los procesos y programas para garantizar que todos los jóvenes con mayor necesidad de apoyo (es decir, los que según la evaluación tienen pocas probabilidades de conseguir un empleo si no cuentan con apoyo) reciban una oferta de Garantía Juvenil en un plazo de cuatro meses
- Desde comienzos de 2014 hasta finales de 2015: los procesos y programas se extenderán progresivamente para garantizar que todos los jóvenes desempleados que, según la evaluación, tengan una probabilidad entre media y alta de encontrar empleo si siguen desempleados después de nueve meses reciban una oferta de Garantía Juvenil
- Durante 2014 y 2015: todos los jóvenes desempleados de larga duración (menores de 25 años) se comprometieron con el SEPE. Si a los cuatro meses de empezar a trabajar con el SEPE seguían en paro, se les proporcionó una oferta de Garantía Juvenil.

El Departamento de Protección Social (DPS) es la organización coordinadora de la GJ, pues es el órgano del SEPE encargado de aplicar las medidas de activación de los desempleados y del pago de las prestaciones sociales por desempleo (todos estos servicios están integrados en una ventanilla única llamada *Intreo*). El DPS ha puesto en marcha un Grupo interdepartamental de Implantación de la Garantía Juvenil que agrupa a todos los representantes de los principales socios. Estos incluyen, entre otros, al Departamento de Educación y Formación, al Departamento de Empleo, Empresa e Innovación (DJEI, por sus siglas en inglés), al Departamento de Asuntos de la Infancia y la Juventud (DCYA, por sus siglas en inglés), al Departamento de Gasto Público y Reforma (DPER, por sus siglas en inglés) y a la nueva Autoridad de Educación y Formación Superior en Irlanda, SOLAS. También intervienen otros socios, como las organizaciones de empleadores y trabajadores, el Consejo Nacional de la Juventud, la Red Local de Desarrollo y *Skillsnet* (organización patrocinada por los empleadores y financiada por el Estado, responsable del diseño y aplicación de programas de capacitación laboral).

2. Prestación de servicios y programas de la Garantía Juvenil

La prestación de servicios y programas se organiza en torno a los tres colectivos de jóvenes beneficiarios la Garantía Juvenil.

2.1. Menores de 18 años

Aproximadamente 8.000 jóvenes abandonan el sistema educativo cada año sin terminar la educación secundaria superior. El trabajo de comprobación de datos administrativos llevado a cabo por el DPS indica que la gran mayoría de estos jóvenes (77 por ciento) tuvieron un empleo o cursaron un programa de educación o de formación de segunda oportunidad al salir de la escuela, en lugar de permanecer inactivos. Un 7 por ciento tiene alguna actividad de carácter social y el 17 por ciento restante (1.360 jóvenes o el 6 por ciento de la población juvenil de 18-24 años) no aparece en los datos utilizados en el proceso de comprobación.²

En general, no parece existir un déficit de oferta educativa o de formación para los jóvenes menores de 18 años. En efecto, existen acuerdos locales adecuados que sirven de puente o de introducción a los servicios de segunda oportunidad proporcionados en los Centros “Youthreach” y de Formación de la Comunidad. Para asegurar el funcionamiento efectivo de la Garantía Juvenil, se desarrollará un sistema que garantice que todas las escuelas post-primaria proporcionen la información de contacto de los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo a las Juntas de Educación y Capacitación correspondientes, con el fin de darles seguimiento y de ofrecerles opciones de educación y capacitación alternativas.

2.2. Desempleados de 18-24 años (recién inscritos en el SEPE)

La política de activación de Irlanda se expone en el informe *Pathways to Work Strategy* (2011). *Pathways to Work Model* (Modelo del Itinerario al trabajo) concentra sus escasos recursos a los jóvenes inscritos como desempleados con altas probabilidades de convertirse en desempleados de larga duración. La pertenencia a este colectivo se determina basándose en el sistema nacional de elaboración de perfiles, que calcula la probabilidad de que una persona salga de las listas de desempleo en un plazo de un año (puntuación PEX). La puntuación PEX influye en la intensidad y la índole del trabajo que se lleva a cabo con cualquier buscador de empleo. Por ejemplo, en el caso de los jóvenes con baja puntuación, el trabajo empieza antes y es más intensivo.

En el caso de los jóvenes de 18-24 años, el proceso de participación en la GJ comienza en el momento que dejan el sistema de prestaciones sociales/de empleo en sus agencias de empleo locales (*Intreo*) y del comienzo del cobro del subsidio para solicitantes de empleo. En el momento del alta se elabora un perfil del joven y se le hace firmar un registro de compromiso mutuo (enfoque de obligaciones recíprocas).

- Los jóvenes con una puntuación PEX baja-media asisten a una sesión de asesoramiento en grupo en un plazo de dos semanas. Inmediatamente después (normalmente a los pocos días) tienen una entrevista individual con un trabajador social. El enfoque actual prevé que las personas con una puntuación PEX media

2 Estos jóvenes no están necesariamente inactivos, pues pueden haber realizado algún tipo de emigración familiar o laboral estacional al extranjero.

tengan que esperar entre dos y tres semanas para tener esa entrevista

- Los jóvenes con una puntuación PEX alta (con mayores probabilidades de encontrar trabajo) también asisten a una sesión de asesoramiento en grupo en las dos semanas siguientes a la inscripción, pero sólo se les convoca a una entrevista individual si siguen desempleados cuatro meses después de su alta (actualmente, el plazo de espera para una entrevista para este grupo es de seis meses).

Durante las entrevistas individuales, el joven y el trabajador social elaboran un Plan de Progreso Personal (PPP). El trabajador social brinda apoyo, dependiendo de cada individuo, para:

- Realizar una evaluación básica de su experiencia laboral, capacidades y competencias
- Realizar una búsqueda de ocupación (que incluye experiencia laboral y oportunidades de realizar prácticas)
- Inscribirse en *JobsIreland.ie* y otros portales de ofertas de empleo
- Elaborar un CV y practicar técnicas para entrevistas de trabajo (a través de los clubes de empleo)
- Obtener una certificación para poder optar al programa *JobsPlus* (véase la Tabla 1 a continuación)
- Redactar una solicitud de subsidio por creación de empresa (BTWEA)
- Dirigirse a las Juntas de Empresas de los Condados/LEOs para recibir asesoramiento y formación para la creación de empresas (incluye el apoyo a la solicitud de préstamos de microcrédito a Micro Crédito de Irlanda (IMF))
- Seleccionar y derivar a cursos de formación
- Solicitar becas para volver al sistema educativo (BTEA)/opción de educación a tiempo parcial (PTEO)
- Solicitar una oferta de movilidad internacional (EURES).

El proceso de seguimiento implica reuniones mensuales, desde el momento de la inscripción del participante hasta que el joven encuentre un empleo o comience una intervención de activación/formación (en la actualidad, el plazo de espera es de dos-tres meses, dependiendo de la puntuación PEX individual). Existe un compromiso de hacer lo necesario para que el joven reciba una oferta de trabajo, formación o educación dentro de los cuatro meses siguientes a la entrevista inicial (este compromiso es exclusivo a la Garantía Juvenil). También existe un compromiso del cliente de aceptar cualquier oferta de empleo, prácticas, formación o educación razonable. El rechazo de dicha oferta será objeto de sanción.

Todos los jóvenes que al cabo de 12 meses, a pesar de los esfuerzos de los servicios y de haber recibido una oferta de Garantía Juvenil, sigan sin empleo y sin participar en un programa de colocación laboral o de formación, serán derivados a *JobPath*, un servicio de colocación para desempleados de larga duración.

2.3. Proceso para jóvenes desempleados de larga duración

El colectivo destinatario principal del trabajo de la Garantía Juvenil es el de los jóvenes recién desempleados. Sin embargo, las circunstancias requieren que también se tome en cuenta a las personas que llevan largo tiempo desempleadas. Ese es el motivo por el cual, en una primera instancia, la Garantía Juvenil se centrará en los jóvenes que llevan más de 12 meses desempleados. Este tiempo se redujo progresivamente para garantizar que a mediados de 2015, todos los jóvenes desempleados existentes estuvieran participando en el proceso de la Garantía Juvenil.

Los jóvenes desempleados de larga duración (estimados en 22.000 individuos) son invitados a una serie de sesiones de asesoramiento en grupo a lo largo de 2014 y tienen entrevistas individuales con trabajadores sociales (que incluyen reuniones mensuales de revisión).

Este grupo recibe:

- Apoyo para desarrollar un plan de progreso personal, así como ayuda la búsqueda de empleo (incluido *JobBridge*)
- Ayuda para preparar un CV, que se sube a *Jobsireland.ie*
- Derivación a intervenciones de desarrollo y de experiencia laboral, como Clubes de Empleo, Tús/CE y formación, si así lo determina el trabajador social, en un plazo de cuatro meses a partir del inicio del proceso de compromiso.

Se esperó atender un total de 28.350 jóvenes en 2014, pertenecientes a los tres colectivos destinatarios descritos anteriormente.

Tabla 1: Programas para jóvenes desempleados

Programa	Descripción	Adaptación a raíz de la GJ
Youthreach- Centros de Formación de la Comunidad	Cursos acreditados para desempleados y jóvenes que acaban de abandonar o de terminar sus estudios, con edades de 15-21 años.	Principal oferta del programa para los jóvenes menores de 18 años que acaban de abandonar o de terminar sus estudios en el contexto de la Garantía.
FAS/Solas capacitación para jóvenes desempleados	Formación en capacidades específicas, prácticas, iniciativas locales de capacitación, y formación para personas con discapacidad a través de proveedores de formación especializados.	

Tabla 1: Programas para jóvenes desempleados, *cont.*

Programa	Descripción	Adaptación a raíz de la GJ
Momentum	Apoyo a proyectos de educación y capacitación gratuitas dirigidos a solicitantes de empleo de larga duración que buscan adquirir nuevas capacidades y acceder a oportunidades de trabajo en sectores en crecimiento.	Reducción de la duración de desempleo mínima necesaria para poder participar en el programa.
JobBridge	Sistema Nacional de Prácticas que proporciona seis o nueve meses de experiencia laboral a jóvenes en prácticas en los sectores privado, público, voluntario y comunitario. Los becarios reciben una retribución igual a la prestación social por desempleo más un complemento de 50 € semanales.	La GJ presenta una variante de sistema de prácticas para los jóvenes más desfavorecidos. Para ello, hay que captar empleadores y proponerles, en el marco de sus Programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), para que admitan en sus centros de trabajo a jóvenes de 18-25 con bajos niveles de educación y/o largos periodos de desempleo, o con otras barreras sociales para el empleo. Permite a los jóvenes adquirir experiencia laboral, con la opción de obtener formaciones acreditadas.
JobsPlus	Este programa ofrece a los empleadores un incentivo para contratar parados de larga duración. Proporciona dos niveles de pago: 7.500 € durante dos años por cada contratado que llevara entre 12 y 24 meses de desempleo, y 10.000 € por los que llevan más de 24 meses de desempleo.	Reducción del período de prueba para los menores de 25 años, de 12 a cuatro meses (PEX baja - media).

Tabla 1: Programas para jóvenes desempleados, cont.

Programa	Descripción	Adaptación a raíz de la GJ
Tus y trabajo comunitario	Dirigido a jóvenes y adultos que no tienen trabajo y cobran prestaciones sociales por desempleo desde hace un año o más. En general, los participantes son empleados en organizaciones benéficas sin ánimo de lucro.	Incrementar aún más las oportunidades de empleo temporal para los desempleados de larga duración mediante la reserva de 1.000 puestos Tus para este colectivo en 2014.
Gateway	Este programa es similar a Tus. La diferencia es que los puestos de trabajo se encuentran en los servicios públicos locales y se dirigen a personas que llevan más de dos años desempleados.	Diseñado especialmente para la GJ.
Becas para reanudar la educación	Dirigido a personas que perciben ciertas prestaciones sociales y desean seguir un curso de nivel secundario o superior a tiempo completo en un centro oficial u homologado que les permita obtener un título reconocido.	
Sistema de oportunidades de formación profesional	Financiado por el Departamento de Educación y Capacitación, este sistema se gestiona a través de los Comités de Formación Profesional y proporciona una oferta de cursos especialmente diseñados para satisfacer las necesidades de educación y capacitación de las personas desempleadas.	

Tabla 1: Programas para jóvenes desempleados, *cont.*

Programa	Descripción	Adaptación a raíz de la GJ
Subsidio por creación de empresa	Proporciona un incentivo financiero a las personas que llevan largo tiempo dependiendo de las prestaciones sociales por desempleo, para que puedan participar en actividades de empleo autónomo. Al mismo tiempo, se les permite conservar durante dos años parte de la ayuda de inserción social que les corresponde (100 por ciento durante el primero año y 75 por ciento durante el segundo año). Incluye ayuda a la elaboración de planes de negocio y apoyo continuo para la creación de empresas unipersonales.	
Movilidad intra-europea y capacidades lingüísticas	Ofrece a los jóvenes desempleados ayuda para encontrar empleo, adquirir experiencia laboral o realizar prácticas en otros países de la UE. El DPS financia parte de los gastos de desplazamiento y/o estancia incurridos por los solicitantes de empleo que han conseguido una experiencia laboral/formación en el extranjero de al menos nueve meses.	Diseñado especialmente para la GJ.
Emprendimiento juvenil	Nuevo programa de apoyo al microcrédito destinado a animar a los jóvenes desempleados a crear su propio negocio, tanto en régimen de autónomo como en sociedades de responsabilidad limitada.	Diseñado especialmente para la GJ.

3. Evaluación continua de las iniciativas de la GJ

Se llevará a cabo un seguimiento y evaluación del desempeño de las iniciativas desplegadas en el marco del PIGJ tanto a nivel microeconómico como macroeconómico.

A nivel macro, se evaluarán los cambios experimentados por un conjunto de indicadores clave de los datos administrativos y de encuesta.

1. Indicadores de encuesta (Encuesta Nacional Trimestral de Hogares)
 - Tasa de empleo juvenil
 - Tasa de desempleo juvenil
 - Tasa de jóvenes Nini inactivos (es decir, jóvenes que además de estar desempleados, no estudian ni reciben formación).
2. Indicadores administrativos (base de datos administrativa del DPS)
 - Tasas de persistencia de los jóvenes inscritos en desempleo a los cuatro, seis, 12, 16 y 24 meses
 - Tasas de baja de los jóvenes inscritos en desempleo, hacia alguna forma de empleo/otras formas de promoción (por ejemplo, programas de capacitación, programas de educación, prácticas, programas de aprendizaje, programas de empleo)
 - Datos sobre los resultados de los jóvenes que terminan las formas de progresión mencionadas anteriormente.

A **nivel micro**, la evaluación de los sistemas incluirá una combinación de evaluación econométrica y encuestas de seguimiento. El tipo de evaluación aplicado dependerá de la índole de los datos disponibles. Los sistemas/reformas, y sus respectivos métodos de evaluación, se recapitulan en las Tablas 2 y 3 siguientes.

Tabla 2: Evaluaciones previstas para las reformas estructurales

Reforma	Cambio esperado	Medios para medir el cambio	Fuente de información
Proceso de intervención temprana y activación	Proporcionar un servicio de activación personalizado y pertinente a los jóvenes desempleados a fin de aumentar su compromiso con el SEPE y evitar que deriven hacia un desempleo de larga duración.	• Tasa de asistencia/inasistencia a entrevistas • Número de entrevistas, expresado como porcentaje del colectivo de jóvenes en el “Barómetro de los niveles de desempleo” a los cuatro meses • Número de entrevistas de seguimiento, expresado como porcentaje del colectivo de jóvenes en el “Barómetro de los niveles de desempleo” a los 12 meses • Número de casos derivados a los programas de activación, expresado como porcentaje del colectivo de jóvenes a los cuatro meses • Número de CVs subidos al portal JobsIreland, expresado como porcentaje del colectivo de jóvenes en el “Barómetro de los niveles de desempleo”.	En 2015 se llevó a cabo una evaluación econométrica de esta reforma para medir el progreso en la colocación laboral de jóvenes, en comparación con la situación anterior a la reforma (es decir antes de 2014).
Colocación laboral en el sector público y en empresas contratadas por el sector público	Aumento de la proporción de jóvenes que trabajan directa o indirectamente para el sector público.	• Proporción de jóvenes empleados directa o indirectamente por el sector público.	Encuesta Nacional Trimestral a los Hogares realizada por la Oficina Central de Estadísticas.
Transición de la escuela al trabajo	Desarrollo de un sistema en línea que facilitará las transacciones entre empleadores, estudiantes e instituciones educativas en materia de experiencia laboral / colocaciones.	• Proporción de puestos educativos con un elemento de colocación/ experiencia laboral.	Departamento de Educación y Datos Administrativos sobre Capacidades.

Tabla 3: Evaluaciones previstas para las iniciativas

Nombre de la iniciativa	Población objetivo	Población (o equivalente) realmente alcanzada	Resultado para la población	Fuentes de información
JobBridge	Jóvenes desfavorecidos con bajos niveles de formación.	Número real de jóvenes en prácticas en este sistema.	Experiencia profesional para 1.500 jóvenes desempleados.	Evaluación econométrica utilizando un grupo de control en base a los datos administrativos.
JobsPlus	Jóvenes con mayor riesgo de desempleo de larga duración (determinado por su puntuación PEX).	Número real de jóvenes empleados con este sistema.	Empleo para 1.500 jóvenes desempleados.	Evaluación econométrica utilizando un grupo de control en base a los datos administrativos.
Trabajo temporal	Jóvenes con mayor riesgo de desempleo de larga duración (determinado por su puntuación PEX y por el tiempo que llevan inscritos en el "Barómetro de los niveles de desempleo").	Número de jóvenes que recibieron una oferta.	Mejora de la empleabilidad de los participantes en estos sistemas.	Evaluación econométrica utilizando un grupo de control en base de los datos administrativos.
Emprendimiento juvenil	Jóvenes con aptitud y deseo de ser emprendedores.	Número de jóvenes que recibieron subsidios del IFM.	Número de jóvenes que crearon su propio negocio.	Datos del IFM.
Movilidad intra-europea y sistema de capacidades lingüísticas	Incremento en el número de jóvenes que trabajan en países con lenguas cuyo conocimiento es deficitario en Irlanda.	Jóvenes interesados en mejorar sus capacidades lingüísticas y con interés en trabajar en el extranjero.	Mejora de la empleabilidad, incluida la adquisición de capacidades lingüísticas para el trabajo.	Encuesta de seguimiento.

El DPS está elaborando una base de datos longitudinal que incluye todos los pagos de prestaciones sociales por desempleo recibidos por un solicitante a través de programas de activación gestionados por el DPS y de programas SOLAS para desempleados, desde 2004 hacia adelante. Esta base de datos está vinculada a una base de datos que contiene información sobre los periodos de desempleo de los solicitantes, basada en los ingresos fiscales. La base de datos cuenta con un identificador personal constante que permite extraer información sobre todos los periodos de empleo registrados de una persona, que empieza cuando el/la solicitante tiene menos de 25 años y que incluye la duración del periodo de desempleo y su desenlace. El sistema también proporciona información sobre la duración y los resultados de los programas contenidos en la base de datos.

Los desafíos de la implantación de la GJ en Irlanda identificados por la Comisión Europea incluyen los siguientes puntos:

- Reducir el tiempo de espera de los jóvenes para recibir una oferta, a fin de evitar efectos secundarios. Actualmente el plazo de espera es de nueve meses para los jóvenes desempleados (18-25) con una probabilidad media-alta de salir del desempleo
- Desarrollar una estrategia integral para llegar a cubrir a los jóvenes Nini no inscritos
- Abordar mejor el tema de la calidad.



**Introducción al seguimiento
y la evaluación de las
intervenciones de empleo
juvenil**

**Módulo
3**

Introducción al seguimiento y evaluación de las intervenciones de empleo juvenil

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes: • Habrán recordado los principios básicos de seguimiento y evaluación • Habrán revisado los principales elementos de seguimiento del desempeño (indicadores, base de referencia, objetivos y fuentes de datos).
Duración	90 minutos
Recursos	10 reglas de oro para el diseño de indicadores Presentación Power Point: Principios básicos de seguimiento y evaluación OIT: <i>Principios básicos del seguimiento y la evaluación</i>, (Ginebra, 2017)

Como cualquier otro tipo de intervención pública, los programas de empleo juvenil están diseñados para cambiar la situación actual de la población objetivo y lograr resultados específicos, como el aumento del empleo o la reducción del desempleo.

La cuestión política clave es saber si los resultados previstos se han alcanzado realmente. En la práctica, la atención se centra a menudo en los insumos (por ejemplo, los recursos humanos y financieros utilizados para ejecutar un programa) y los productos (por ejemplo, el número de participantes), en lugar de centrarse en cerciorarse de que el programa esté consiguiendo los resultados previstos (por ejemplo, los participantes consiguieron empleo o las capacidades necesarias para conseguir empleos productivos).

INTRODUCCIÓN

PRINCIPIOS BÁSICOS DE S&E

10 REGLAS DE ORO PARA EL DISEÑO DE INDICADORES

La presentación PowerPoint y el documento que acompañan este módulo de aprendizaje incluyen:

- Una definición del seguimiento y la evaluación (incluida la medición del desempeño y la evaluación de impacto)
- La teoría de cambio y los sistemas de gestión del desempeño
- Indicadores de rendimiento (proceso, resultado y progresión) con ejemplos
- ¿Cómo medir la progresión a través de matrices de transición?
- Objetivos, bases de referencia y fuentes de datos
- Resultados de seguimiento (a través de datos administrativos y basados en encuestas).

En el diseño de indicadores hay que seguir las 10 reglas de oro:

1. **Pertinentes:** indicar con claridad si se observa un progreso.
2. **Desglosados:** para capturar lo que se va a medir.
3. **Comprensibles:** fáciles de usar y entender, con datos relativamente sencillos de recopilar.
4. **Claramente definidos:** para garantizar la coherencia de la medición. Lo mejor es incluir el método de cálculo (con ejemplos), las fuentes de datos y los objetivos que hay que alcanzar.
5. **Pocos:** evitar la sobrecarga de información y el exceso de agregación.
6. **Específicos:** reflejan los problemas que la intervención pretende tratar (es decir, vinculados con el objetivo de la medida).
7. **Rentables:** equilibrio indicadores/costo de recopilación de los datos.
8. **Solidez técnica:** el significado y la interpretación deben ser claros y los datos deben ser fiables.
9. **Con miras al futuro:** capaces de medir las tendencias en el tiempo.
10. **Adaptables:** para ser utilizados en distintos lugares y circunstancias.

Para lanzar una discusión sobre las dificultades que implica el seguimiento del desempeño de los sistemas de la GJ, el facilitador puede proponer el ejemplo siguiente.

DISCUSIÓN EN GRUPO

Ejemplo de un programa de prácticas

Medida	Población objetivo	Población alcanzada (proceso)	Resultado para la población
Prácticas	Jóvenes desempleados de 18 a 29 años inscritos en el SEPE y con un nivel de 2 a 8 dentro del MNC. Objetivo anual: 25.000	Número de beneficiarios incorporados a un programa de prácticas a los cuatro meses de su inscripción en el SEPE	Porcentaje de beneficiarios incorporados al mercado laboral a los seis meses de finalizar el período de prácticas.
	↑	↑	↑
	¿Qué significa "de 18 a 29 años"? ¿En qué fecha medimos si un participante tiene entre 18 y 29 años? ¿Cómo podemos saber cuál es el nivel MNC de una persona? ¿Qué quiere decir "sin empleo"? ¿Estar inscrito en el SEPE es suficiente para ser clasificado como desempleado? ¿Cuál es la base de referencia para el objetivo de 25.000 jóvenes?	¿Qué significa "incorporado"? ¿Se refiere a la inscripción, participación, o terminación? ¿Qué pasa con los que abandonan el programa antes de que este finalice?	El objetivo del programa es: "Complementar y desarrollar las capacidades de los jóvenes que buscan un primer empleo o uno nuevo" ¿Qué significa "primer empleo"? ¿Un trabajo de verano cuenta como empleo? Si el objetivo de la medida es complementar/ desarrollar capacidades, ¿por qué no hay nada para medir el nivel de capacidades después del programa?

ANEXO

Principios básicos del seguimiento y la evaluación

1. Seguimiento y evaluación: Definiciones

Como cualquier otro tipo de intervención pública, los programas de empleo juvenil, están diseñados para cambiar la situación actual de la población objetivo y alcanzar resultados específicos, como el aumento del empleo o la reducción del desempleo. La cuestión política clave es saber si realmente se han alcanzado los resultados previstos. De hecho, la atención de los responsables de política y los directores de programas a menudo se centra en los insumos (por ejemplo, los recursos humanos y financieros utilizados para ejecutar un programa) y los productos (por ejemplo, el número de participantes), en lugar de cerciorarse de que el programa esté alcanzando los resultados previstos (por ejemplo, si los participantes consiguieron empleo o las capacidades necesarias para conseguir empleos productivos).

El seguimiento y la evaluación son los procesos que permiten a los responsables de política y directores de programas evaluar cómo evoluciona una intervención con el paso del tiempo (seguimiento), el desempeño de la ejecución del programa y las desviaciones entre los resultados previstos y alcanzados (evaluación), y si los cambios en el bienestar se deben solamente al programa (evaluación de impacto).

El **seguimiento** es un proceso continuo de recopilación y análisis de información sobre un programa, que compara los resultados reales con los resultados previstos con el objeto de juzgar la calidad de ejecución de una intervención. Este proceso utiliza los datos generados por el propio programa (características de los participantes, inscripción y asistencia, situación de los beneficiarios al final del programa y costes del programa) y realiza comparaciones entre individuos, tipos de programas y ubicaciones geográficas. La existencia de un sistema de seguimiento fiable es esencial para la evaluación.

La **evaluación** es un proceso que evalúa sistemática y objetivamente todos los elementos de un programa (por ejemplo, el diseño, la ejecución y los resultados obtenidos) para determinar su valor o importancia global. El objetivo de este proceso es proporcionar información creíble para que los responsables de política puedan identificar las prácticas que pueden contribuir a mejorar los resultados deseados. En términos generales, existen dos grandes tipos de evaluación:

- **Las evaluaciones del desempeño** se centran en la calidad de la prestación de servicios y los resultados alcanzados por un programa. Por lo general estudian los resultados a corto y medio plazo (por ejemplo, los niveles de instrucción de los participantes o el número de beneficiarios de asistencia social que empieza a trabajar a tiempo completo). Se llevan a cabo basándose en la información recopilada regularmente a través del sistema de seguimiento de programas. La evaluación del desempeño es más amplia que el seguimiento. Se trata de determinar si el progreso alcanzado es el resultado de la intervención, o si los cambios observados tienen otra explicación
- **Las evaluaciones de impacto** buscan cambios en los resultados que se puedan atribuir directamente al programa evaluado. Calculan qué habría sido de los beneficiarios de no haber participado en el programa. La determinación de la causalidad entre el programa y un resultado específico es la característica clave que distingue a la evaluación de impacto de cualquier otro tipo de evaluación.

El seguimiento y la evaluación suelen incluir información sobre el coste del programa estudiado. Esta permite juzgar los beneficios de un programa en comparación con sus costes e identificar qué intervención tiene la tasa de rendimiento más alta. Hay dos herramientas de uso común:

- **El análisis de costo-beneficio** estima el beneficio total de un programa en comparación con sus costos totales. Este tipo de análisis se utiliza normalmente antes de la puesta en marcha del programa, para elegir entre distintas opciones de intervención. La mayor dificultad reside en la asignación de un valor monetario a los beneficios "intangibles". Por ejemplo, el beneficio principal de un programa de empleo juvenil es el aumento del empleo y las oportunidades de ingresos de los participantes. Son beneficios tangibles a los que se puede asignar un valor monetario. Sin embargo, tener un trabajo también mejora la autoestima de las personas, lo cual es más difícil de expresar en términos monetarios, puesto que tiene un valor diferente para cada persona
- **Un análisis de costo-eficacia** compara los costos de dos o más programas que han obtenido un mismo resultado. Tomemos el ejemplo de un complemento salarial y un programa de obras públicas. Ambos persiguen el objetivo de colocar a los jóvenes en puestos de trabajo, pero el subsidio salarial lo hace por un costo de € 800 por persona empleada, mientras que el segundo cuesta €1.000. En términos de costo-eficacia, el subsidio salarial funciona mejor que el sistema de obra pública.

2. Teoría del cambio

Una teoría del cambio describe cómo llegará una intervención a proporcionar los resultados previstos. Una cadena causal/de resultado (o marco lógico) describe cómo la secuencia de insumos, actividades y productos de un programa alcanzará resultados específicos (metas), que, a su vez, contribuirán a la consecución del objetivo general. Una cadena causal incluye: (i) insumos (financieros, humanos y otros recursos); (ii) actividades (acciones o trabajos realizados para convertir los insumos en productos); (iii) productos (bienes producidos y servicios prestados); (iv) resultados (el uso de los productos por los colectivos destinatarios, etc.); y (v) el objetivo (o resultado final o a largo plazo de la intervención).

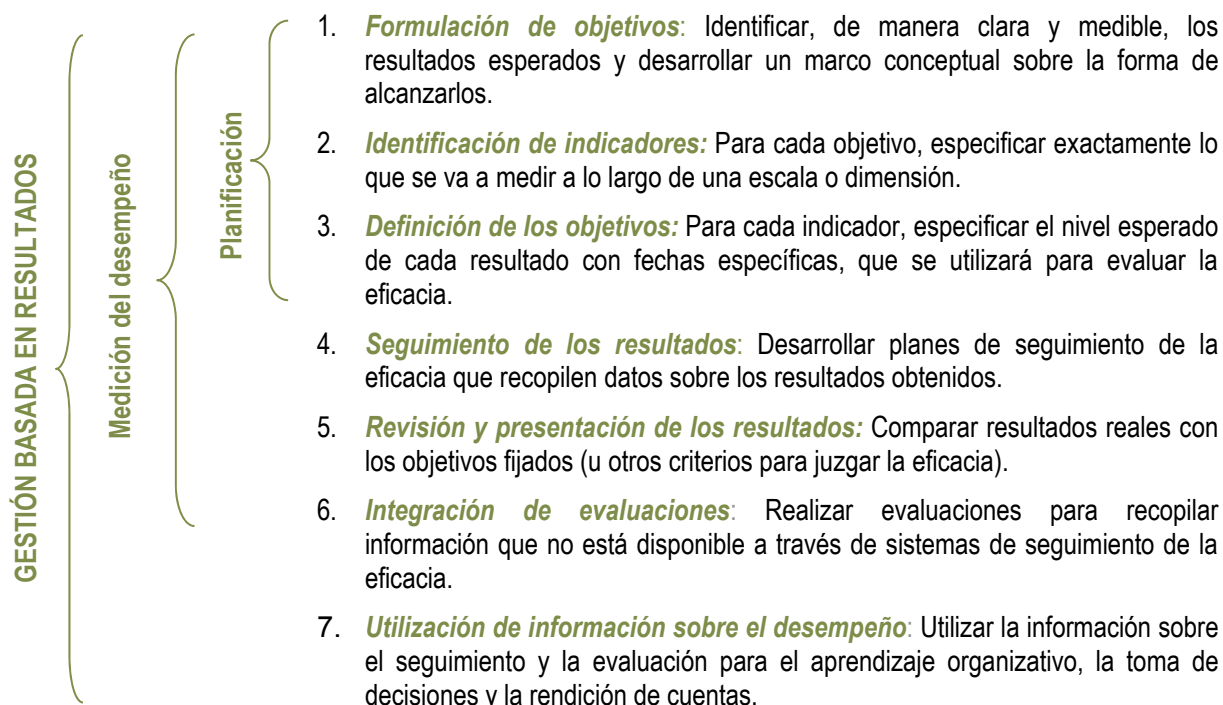


En la cadena de resultados mencionada, el sistema de seguimiento rastrearía de forma continua: (i) los recursos invertidos en/utilizados por el programa; (ii) el desarrollo de actividades en el marco temporal previsto; y (iii) la entrega de bienes y servicios. Una evaluación del desempeño evaluaría la relación insumos-productos y los resultados inmediatos en un momento determinado. Una evaluación de impacto proporcionaría pruebas sobre si los cambios observados fueron causados por la intervención exclusivamente.

3. Planes de gestión y medición del desempeño

La **gestión del desempeño** (o gestión basada en resultados) es una estrategia orientada a lograr cambios en la forma de funcionamiento de las organizaciones, mejorando el rendimiento (mejores resultados) en el núcleo del sistema. La medición del desempeño (seguimiento del desempeño) se refiere más concretamente a la producción de información sobre el desempeño. Se centra en la definición de objetivos, el desarrollo de indicadores, y la recopilación y el análisis de datos sobre los resultados. Normalmente, los planes de gestión basados en resultados incluyen siete etapas (ver Figura 2).

Figura 2: Pasos de los sistemas de gestión del desempeño



La creación de un sistema de seguimiento del desempeño de los programas de empleo juvenil requiere por lo tanto: definir claramente los objetivos del programa; identificar

indicadores de desempeño; establecer una base de referencia y metas, hacer un seguimiento de los resultados y generar informes.

En muchos casos, los objetivos de un programa de empleo juvenil son implícitos y no explícitos. Con frecuencia la primera tarea del seguimiento de desempeño consiste en articular en términos mensurables lo que el programa pretende lograr. Sin objetivos claros, resulta difícil elegir las medidas más apropiadas (indicadores) y expresar las metas del programa.

4. Indicadores de desempeño

Los indicadores de desempeño son medidas cuantitativas y cualitativas concisas sobre el desempeño de programas, que se pueden rastrear fácilmente de forma regular. Los **indicadores cuantitativos** miden los cambios de un valor específico (número, media o mediana) y un porcentaje. Los **indicadores cualitativos** proporcionan una visión de los cambios de actitudes, creencias, motivaciones y comportamientos de los individuos. Aun siendo indicadores importantes, su recopilación, medición y análisis es una tarea que lleva más tiempo, sobre todo durante las primeras etapas de implantación del programa.

Recuadro 1: Sugerencias para el desarrollo de indicadores

Pertinencia. Los indicadores deben ser pertinentes para las necesidades del usuario y para la realización del seguimiento. Deben ser capaces de indicar claramente al usuario si se está consiguiendo algún avance (o no) respecto a los problemas identificados.

Desglose. Los datos se deben desglosar en función de lo que se va a medir. Por ejemplo, para los individuos el desglose básico es por sexo, tramo de edad, nivel de educación y otras características personales útiles para la comprensión del funcionamiento del programa. Para los servicios y/o programas, el desglose se suele llevar a cabo por tipo de servicio/programa.

Comprensibilidad. Los indicadores deben ser fáciles de usar y entender; los datos utilizados para su cálculo deben ser relativamente sencillos de recopilar.

Claridad de la definición. Un indicador definido vagamente será objeto de diversas interpretaciones y se podrá medir de distintas maneras en diferentes momentos y lugares. En este sentido, es útil incluir la fuente de datos utilizada y ejemplos/métodos de cálculo. Por ejemplo, el indicador "empleo de los participantes durante el seguimiento" requerirá: (i) especificar qué constituye un empleo (trabajo remunerado/beneficio/pago en especie durante los diez días anteriores a la medición); (ii) definir a los participantes (los que asistieron al menos al 50 por ciento del programa); y (iii) un marco temporal de seguimiento (a los seis meses de la finalización del programa). También habrá que definir la base de referencia. Por ejemplo, al examinar la situación de los jóvenes, ¿cuál es la base de referencia - la situación de los jóvenes en una Comunidad Autónoma determinada o nivel nacional?

Recuadro 1: Sugereencias para el desarrollo de indicadores, cont.

El número seleccionado debe ser reducido. No existen reglas exactas para determinar un número de indicadores adecuado. Sin embargo, una regla de oro es que los usuarios deben evitar dos cosas: la sobrecarga de información y el exceso de agregación (es decir, demasiados datos, y el diseño de un índice compuesto basado en esquemas de agregación y ponderación que puedan ocultar información importante). Un error común es sobredimensionar el sistema de seguimiento (por ejemplo, la recopilación de datos de cientos de indicadores, la mayoría de los cuales no se utilizan). En el campo de los programas de empleo, los altos funcionarios tienden a utilizar indicadores estratégicos de alto nivel, como los productos y resultados. En cambio, los supervisores directos y su personal se centran en indicadores operativos orientados a los procesos y servicios.

Especificidad. La selección de indicadores debe reflejar los problemas que se pretende atajar a través del programa de empleo juvenil. Por ejemplo, un programa destinado a proporcionar experiencia laboral a jóvenes que abandonaron prematuramente el sistema educativo necesita incorporar indicadores relativos a la cobertura (de todos los que abandonan el sistema educativo), el tipo de empresas donde se desarrolla la experiencia laboral y la ocupación, y el número de beneficiarios que consiguen un trabajo a la salida del programa, desglosado por características individuales.

Costo. Existe un equilibrio entre los indicadores y los costos de recopilación de datos para su medición. Si la recopilación de datos se vuelve demasiado cara y consume mucho tiempo, en última instancia, el indicador puede perder relevancia.

Solidez técnica. Los datos deben ser fiables. El usuario debe ser informado sobre cómo se construyeron los indicadores y sobre las fuentes utilizadas. Hay que proporcionar información sobre su significado, interpretación, y, lo más importante, sus limitaciones. Los indicadores deben estar disponibles en el momento oportuno, sobre todo si servirán para proporcionar retroacción durante la ejecución del programa.

Con miras al futuro. Los indicadores también deben medir tendencias a lo largo del tiempo.

Adaptabilidad. Los indicadores deben ser fácilmente adaptables para su uso en distintos lugares y circunstancias.

Fuente: Canadian International Development Agency (CIDA): *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (Ottawa, CIDA, 1997)

4.1 Indicadores de proceso (ejecución)

Al elegir los indicadores de desempeño, es importante identificar indicadores en todos los niveles de la cadena de resultados, y no sólo a nivel de resultados. Disponer de información sobre el proceso puede ser útil para documentar la ejecución del programa a lo largo del tiempo y explicar las diferencias entre programas.

Además, tener información sobre los participantes (por ejemplo, sexo, edad, nacionalidad, estado de salud, nivel de instrucción, duración de los períodos de desempleo, etc.) permite a los usuarios evaluar el cumplimiento de los criterios de selección. La Tabla 1 presenta algunos ejemplos de indicadores de ejecución comunes.

Tabla.1: Ejemplo de indicadores comunes (medición y desglose) de proceso (ejecución)

	Indicadores de proceso	Método de cálculo	Desglose
1	Composición de los nuevos entrantes/participantes/ y los que completaron*	$\frac{\text{Número de entrantes en el período } t \times 100}{\text{Número total de entrantes en el período } t}$	– Por tipo de programa – Por características individuales <u>Programa:</u> capacitación, subsidio, auto-empleo, etc. <u>Individuos</u> por sexo, tramo de edad, nivel de instrucción, duración del período de desempleo, tipo de desventaja, ocupación previa/experiencia laboral
2	Variación del stock/cantidad de entrantes/ participantes que completaron	$\frac{\text{Número de entrantes en el período } t}{\text{Número de entrantes en el período } t-1}$	Según lo indicado anteriormente

Tabla.1: Ejemplo de indicadores comunes (medición y desglose) de proceso (ejecución),
cont.

	Indicadores de proceso	Método de cálculo	Desglose
3	Afluencia de entrantes (o participantes)	Número de entrantes en el período t = ----- Stock/cantidad de entrantes al final del período t-1	Según lo indicado anteriormente
4	Grado de cobertura de la población objetivo (entrantes/participantes/participantes que completaron)	Número de entrantes *100 = ----- Población objetivo total	Según lo indicado anteriormente
5	Ejecución	Número de actividades ejecutadas = ----- Número de actividades programadas	Según lo indicado anteriormente
6	Costo medio por entrante/participante/participantes que completaron	Costo total del programa = ----- Número total de entrantes	Por programa

Nota: * Los entrantes son todas las personas que empiezan un programa específico. Los participantes son todas las personas que accedieron y asistieron al programa durante un período de tiempo mínimo (generalmente determinado por el programa como el período mínimo necesario para producir cambios, por ejemplo, el 50 por ciento de la duración del programa). Los participantes que completaron son los participantes que terminaron el programa en su totalidad. Por lo general, los desertores son los que abandonaron el programa antes de cumplir un período mínimo de asistencia establecido por las normas del programa (por ejemplo, la diferencia entre entrantes y participantes).

El indicador de la primera fila, por ejemplo, sirve para determinar si se están cumpliendo las normas de selección del programa. Por ejemplo, en un programa de empleo juvenil orientado a personas con un nivel educativo inferior a la enseñanza primaria, la proporción de nuevos participantes con al menos este nivel de educación sobre el total determinará si se han respetado las reglas de elegibilidad y permitirá el seguimiento de programas con mejor/peor cumplimiento.

Los indicadores de la segunda y tercera filas sirven para medir la evolución de la admisión a los programas. De hecho, es normal observar un incremento de las admisiones a medida que avanza el programa. El tiempo t puede ser cualquier intervalo de tiempo (anual, trimestral o mensual). El indicador de la cuarta fila sirve para medir la cobertura global del programa. En función de su ámbito de ejecución, el denominador puede ser el número total de jóvenes (de un país, comunidad, provincia o ciudad) o sólo los que presentan ciertas características (por ejemplo, sólo los que están desempleados, los trabajadores de la economía informal, las personas con bajo nivel de instrucción, etc.). El indicador de la quinta fila sirve para medir el ritmo de ejecución en comparación con el plan inicial, mientras que el indicador de la última fila se utiliza para calcular los costos generales.

4.2 Indicadores de resultados

Como el objetivo primordial de los programas de empleo juvenil es ayudar a los jóvenes a encontrar un puesto de trabajo, los indicadores de resultados más significativos son los siguientes: (i) tasa de colocación bruta (empleo) por características individuales y tipo de programa; (ii) costo medio por beneficiario colocado; y (iii) nivel de ingresos de los jóvenes participantes empleados. Cuanto más se desglosen los datos, mejor, pues eso permite una comparación entre individuos, programas y lugares geográficos. La Tabla 2 presenta algunos métodos de cálculo y desglose.

Tabla 2: Ejemplo de indicadores de resultados (mediciones y desglose)

	Indicadores de resultados	Método de cálculo	Desglose
1	Tasa de colocación bruta (individuos)	$\text{Número de colocaciones} \times 100 = \frac{\text{Número total de participantes (incluidos los desertores)}}{\text{Número total de participantes (incluidos los desertores)}}$	– Por tipo de programa – Por características individuales – Por tipo de puesto de trabajo <u>Programa</u>: capacitación, subsidio, auto-empleo, etc. <u>Individuos</u> por sexo, tramo de edad, nivel de instrucción, duración de período de desempleo, tipo de desventaja, ocupación <u>Puestos de trabajo</u> por sector económico y tamaño de la empresa, ocupación, tipo de contrato y duración
2	Ingresos	$\text{Número de individuos colocados en un puesto de trabajo que obtienen salarios (por hora) superiores al mínimo} \times 100 = \frac{\text{Número de colocaciones}}{\text{Número de colocaciones}}$	– Por tipo de programa – Por características individuales – Por tipo de puestos de trabajo
3	Costo por colocación	$\text{Costo total} = \frac{\text{Número de colocaciones}}{\text{Número de colocaciones}}$	– Por tipo de programa

El desglose mencionado más arriba también permite a los usuarios de los datos evaluar la "calidad" de los resultados obtenidos. De hecho, la utilización de la colocación total como indicador de desempeño presenta dos grandes inconvenientes. El primero es la prevalencia probable del empleo a corto plazo y la probabilidad de que los beneficiarios vuelvan a estar desempleados poco después de la finalización del programa. El segundo es la falta de distinción entre los jóvenes "fáciles de colocar" (que posiblemente también conseguirían un puesto de trabajo sin el programa) y los jóvenes "desfavorecidos" (que son propensos a atravesar largos períodos de desempleo si no se les ayuda). El primer problema se traduce en un comportamiento de "juego"; por ejemplo, los administradores se

pueden sentir tentados de "engañar" al sistema, centrándose en la colocación a corto plazo (sin prestar atención a la calidad) a fin de alcanzar las metas del programa. El segundo da pie a una selección sesgada que favorece a los jóvenes con mayores probabilidades de tener éxito en detrimento de los que más necesitan el programa.

El desglose propuesto en la Tabla 3 corrige estas deficiencias al exigir la recopilación de información sobre las características de las personas empleadas y el tipo de trabajo que desempeñan. El cálculo de los salarios por hora ayuda a medir los beneficios con mayor precisión que los ingresos totales, puesto que los trabajadores jóvenes pueden percibir mayores ingresos sólo porque trabajan más horas.

El costo es otra medición importante: permite a los usuarios decidir si un programa es rentable (por ejemplo, si la tasa de desempeño en términos de colocación justifica los recursos invertidos).³ Por lo general, los costos generales de un programa se comparan con los de otros programas dirigidos a colectivos destinatarios similares. Los costes generales incluyen: (i) los pagos a proveedores de servicios (por ejemplo, el pago a un centro de formación por impartir un curso de formación profesional) o a otros organismos (por ejemplo, el costo de asegurar a los participantes durante su participación en el programa); (ii) los pagos abonados a los participantes (por ejemplo, el reembolso de los gastos de transporte para acudir al lugar de la capacitación, los subsidios de subsistencia, etc.); y (iii) los gastos administrativos de ejecución del programa.

Como los indicadores de resultados dependen de los objetivos específicos de cada programa, cada uno de ellos tiene sus propios indicadores. La Tabla 3 presenta algunos ejemplos de indicadores de resultados comunes. Cuando se seleccionan los indicadores de resultados, hay que prestar atención al costo y el tiempo necesarios para la recopilación de los datos. Por esa razón, siempre es mejor centrarse en pocos indicadores bien elegidos.

3 Por lo que se refiere a los programas de empleo juvenil, el costo-eficacia se refiere simplemente a la relación entre el costo y los resultados (es decir, el costo del programa comparado con el número de individuos colocados. El costo-efectividad se refiere asimismo a la calidad de la colocación, y no solo a la cantidad (coste del programa comparado con los individuos colocados en "buenos" empleos).

Tabla 3: Ejemplos de indicadores de desempeño para programas de empleo juvenil

Capacitación	
Tasa de terminación	= número de individuos que completaron el programa de capacitación/número de entrantes *
Tasa de titulación	= número de individuos que aprobaron pruebas normalizadas al final del programa/número de entrantes
Tasa de abandono	= número de individuos que abandonaron el curso en los primero(30, 60, 90) días del programa/número de entrantes
Proporción de participantes con un empleo regular (sin subsidio) en el momento del seguimiento, incluida: • (Para la capacitación en el trabajo): la proporción de aprendices empleados en la misma empresa que impartió la capacitación; • (Para todos los tipos de capacitación): la proporción de aprendices empleados en la profesión de la formación; y • (Para todos los tipos de capacitación): la proporción de aprendices que utilizan las habilidades adquiridas durante la capacitación.	= número de participantes empleados en el momento del seguimiento/número de entrantes/participantes = número de aprendices empleados en la misma empresa/número de aprendices empleados = número de aprendices empleados en la profesión de la formación/número de aprendices empleados = número de aprendices empleados que utilizan las habilidades aprendidas/número de aprendices empleados
Ingresos medios	= ingresos totales de los aprendices empleados/número de aprendices empleados = número de aprendices empleados ganando un salario por hora mayor al salario mínimo/número de aprendices empleados
Costo promedio por participante/participante que completó la intervención	= costo total/ número de participantes/número de participantes que completaron la intervención
Costo promedio por participante/participante que completó la intervención y que está empleado al momento del seguimiento	= costo total/número de participantes/ número de participantes que completaron la intervención con un empleo

Tabla 3: Ejemplos de indicadores de desempeño para programas de empleo juvenil, cont.

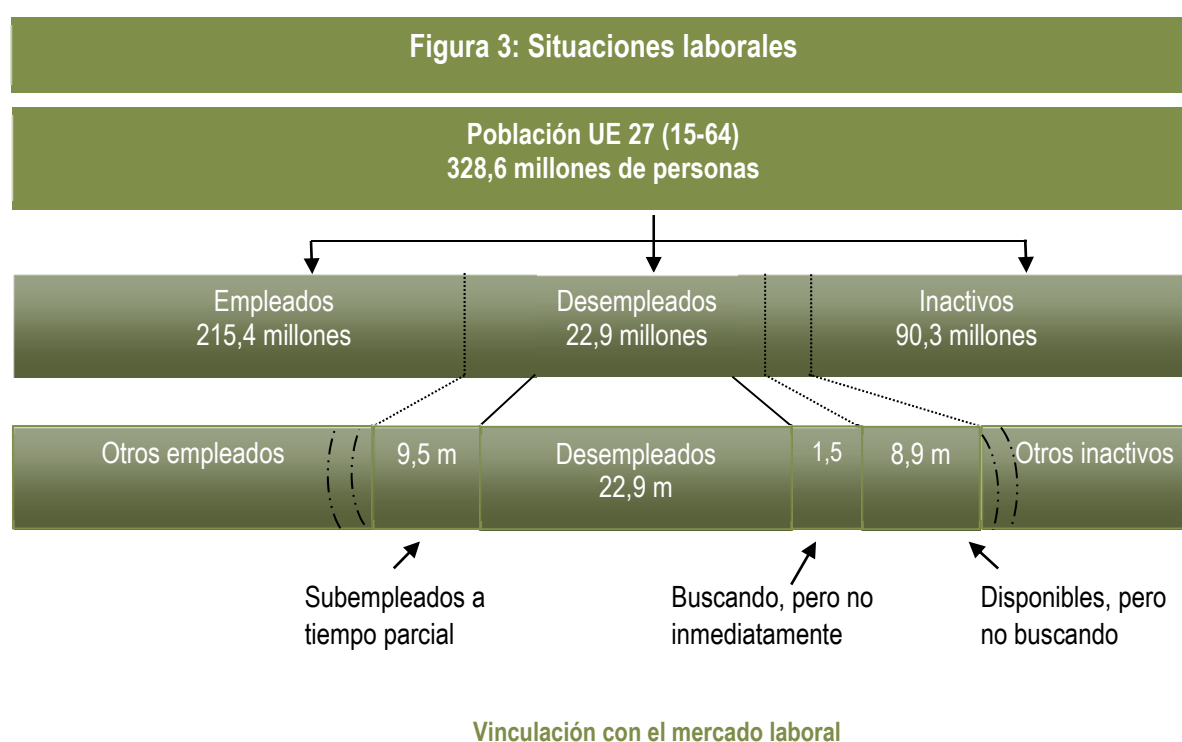
Subsidios al empleo	
Proporción de trabajadores subsidiados (participantes) con empleo regular al momento del seguimiento, incluyendo: Proporción de trabajadores subsidiados que siguen empleados al momento del seguimiento en la empresa asociada	= número de trabajadores subsidiados empleados al momento del seguimiento/número de participantes = número de trabajadores subsidiados empleados al momento del seguimiento en la empresa asociada/número de trabajadores subsidiados empleados al momento del seguimiento
Ingresos promedio	= ingresos totales de los trabajadores subsidiados/número de trabajadores subsidiados empleados al momento del seguimiento = número de trabajadores subsidiados ganando un salario por hora mayor al salario mínimo/número de trabajadores subsidiados empleados al momento del seguimiento
Costo promedio por trabajador subsidiado empleado al momento del seguimiento	= costo total del subsidio/número de trabajadores subsidiados empleados al momento del seguimiento
Costo promedio del subsidio por trabajador subsidiado	= costo total del subsidio/número de participantes

Tabla 3: Ejemplos de indicadores de desempeño para programas de empleo juvenil,
cont.

Asistencia al auto-empleo	
Proporción de personas auto empleadas en el momento del seguimiento	= número de trabajadores autónomos en el momento del seguimiento/número de participantes
Ingresos medios	= ingresos totales de los trabajadores autónomos/número de individuos que siguen siendo trabajadores autónomos en el momento del seguimiento = número de trabajadores autónomos con ingresos superiores al mínimo/número de individuos que siguen siendo trabajadores autónomos en el momento del seguimiento * * Para comparar los ingresos del trabajo por cuenta propia, se puede utilizar tanto el nivel del salario mínimo legal, como los ingresos medios de los trabajadores autónomos, si el dato está disponible (los suele calcular el Instituto de Estadísticas)
Costo medio de asistencia por persona que sigue auto empleada en el momento del seguimiento	= costo total de la asistencia/número de trabajadores autónomos en el momento del seguimiento
Costo medio por participante	= costo total de asistencia/número de participantes
Empleo medio agregado generado por trabajadores autónomos asistidos	= número de puestos de trabajo creados (individuos empleados) por trabajadores autónomos asistidos por el programa

4.3 Indicadores de progresión

Por lo general, los programas de empleo se dirigen a personas que están desempleadas según la definición de la OIT (sin trabajo, en busca de trabajo y dispuestas a trabajar). En general, la inscripción en el SEPE se considera suficiente para que una persona cumpla con los tres criterios mencionados. Recientemente, los programas de empleo se han empezado a dirigir a personas incluidas en la población activa potencial, pero que no cumplen todos los criterios de la definición de desempleo.⁴ Estos individuos (representados esquemáticamente en la figura siguiente) pueden ser la población objetivo de programas de empleo destinados a incrementar su vinculación con el mercado laboral.



Fuente: Eurostat: *People outside the labour market*, 2015 op.cit.

4 Para mayor información ver Eurostat: *People outside the labour market* (2015), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_outside_the_labour_market Statistics in Focus 2011/57 en.

Por lo tanto, los indicadores de progresión miden el cambio de situación laboral conseguido por los servicios y el programa en los individuos que están "desvinculados" del mercado laboral (incluidos en la población activa potencial, pero no desempleados). Por ejemplo, los indicadores de progresión miden cuántos individuos que están disponibles pero no buscan trabajo siguen sin empleo (flujo de salida de inactividad hacia el desempleo) después de una capacitación para la búsqueda de empleo; y cuántos de ellos acceden a empleos subvencionados (flujo de salida del desempleo hacia el empleo subvencionado) y cuántos consiguen un empleo (al final del tratamiento) (flujo de salida del empleo subvencionado al empleo abierto).

Del mismo modo en que los indicadores de progresión miden el cambio en la situación laboral de las personas inactivas, se puede diseñar indicadores para medir los progresos conseguidos por los individuos en otras áreas de desarrollo personal. La mayor dificultad del diseño de este tipo de indicadores consiste en definir con precisión las características de las diversas etapas de progresión y los datos necesarios para medirla.

5. Objetivos, base de referencia y fuentes de datos

Uno de los aspectos más problemáticos del seguimiento del desempeño es la definición de objetivos adecuados. Por ejemplo, el hecho de que los participantes tengan una tasa de empleo medio del 50 por ciento al año siguiente a su participación en el programa carece de valor como medida de eficacia en sí; es necesario comparar el dato con otro valor. Los resultados se pueden comparar con **objetivos** (es decir, valores específicos fijados para un indicador que se deben alcanzar en un marco temporal específico) o **normas** (valores que definen una eficacia aceptable para un programa específico, por lo general construidas a partir de cifras procedentes de la ejecución de programas anteriores). El establecimiento de objetivos consta de cuatro pasos:

1. **Establecer una base de referencia.** Sin una base de referencia, es decir, el valor de un indicador justo antes de que comience la implementación de la intervención, es difícil, si no imposible, establecer un objetivo de rendimiento realista. Los datos de referencia corresponden a la información inicial que se tiene sobre los participantes en el programa (u otros aspectos del programa) recopilados antes de la intervención del programa. Estos datos pueden establecerse utilizando fuentes de datos secundarias existentes o pueden requerir la recopilación de datos primarios.
2. **Identificar las tendencias.** Permite a los usuarios comprender las tendencias históricas del valor de los indicadores a lo largo del tiempo (por ejemplo, si los datos disponibles presentan variaciones ascendentes o descendentes a lo largo del tiempo). Los objetivos deben reflejar esas tendencias, más el valor que se espera

que un programa pueda aportar. Por ejemplo, si la tasa de empleo de los jóvenes con bajo nivel educativo se ha mantenido en un 40 por ciento durante los últimos cinco años, un objetivo razonable se puede situar en un valor superior a dicho porcentaje.

3. **Análisis de los resultados de las investigaciones.** Existe abundante literatura sobre programas de mercado laboral destinados a los jóvenes. Puede ser útil analizar los resultados de las investigaciones para fijar objetivos realistas, sobre todo para los programas más comunes (como los programas de formación profesional). Por ejemplo, la experiencia de implantación de programas de formación dirigidos a jóvenes en varios países arroja una tasa bruta de empleo en el momento del seguimiento, que oscila entre el 50 y el 65 por ciento del total de participantes.
4. **Evaluación comparativa.** Una forma cada vez más popular de fijar objetivos es utilizar los resultados de programas similares que han tenido una gran eficacia. Además, los objetivos se pueden establecer en función de la tasa de colocación de distintos tipos de participantes en el programa, o de la tasa de colocación por el programa en distintas zonas geográficas. Por ejemplo, si el programa se dirige a adultos y jóvenes, la eficacia del programa dirigido a los jóvenes se puede valorar a la luz del destinado a los adultos. En cambio, si el programa se implanta en varios lugares para la misma población objetivo, las tasas de colocación se pueden comparar entre lugares.

La primera medición de un indicador de eficacia constituye su base de referencia. Una base de referencia de eficacia se refiere a la información, cuantitativa y cualitativa, que proporciona datos sobre los indicadores de resultados afectados directamente por el programa al principio del período de seguimiento.

Hay que recopilar y analizar información de referencia para cada uno de los indicadores seleccionados. Por esta razón, cuantos más indicadores se maneje, más complejo (y costoso) será el proceso de seguimiento. Además, si se planea llevar a cabo una evaluación de impacto, hay que recopilar los datos de la base de referencia sobre una muestra representativa de toda la población elegible para permitir la selección aleatoria de los participantes y no participantes. Esto puede incrementar considerablemente el costo de la recopilación de datos. Los indicadores de eficacia y las estrategias de recopilación de datos se deben basar en el tipo de sistema de datos existente y en las cifras que se pueden generar (fuentes, métodos de recopilación, frecuencia y costos).

El primer desafío consiste en identificar las fuentes de datos de los indicadores de eficacia del programa de empleo juvenil. Las fuentes de datos de la base de referencia pueden ser primarias (recopilados por el organismo de ejecución para los fines del programa a través de un estudio de referencia) o secundarias (recopilados por otras entidades con otros fines), o (más frecuentemente) una combinación de ambas. Algunos ejemplos de fuentes de datos secundarios son la Encuesta de Población Activa (datos basados en encuestas) y los datos administrativos de empleo, por lo general derivados como subproductos de los procedimientos administrativos (servicios de empleo, contribución a la seguridad social, etc.).

Si el sistema estadístico existente es incapaz de proporcionar los datos necesarios para establecer una base de referencia para el programa de empleo juvenil, hay que recopilar datos de fuentes primarias. Los datos primarios se pueden recopilar de diversas maneras (por ejemplo, a través de entrevistas a grupos de discusión, o de observación directa). El método más común es la realización de encuestas individuales diseñadas específicamente para la población objetivo. Los pasos a seguir para recopilar datos primarios para la construcción de una base de referencia, son: (i) la selección de la estrategia de muestreo, (ii) el diseño y la prueba piloto del cuestionario; y (iii) la recopilación y depuración de datos.

6. Medición de los resultados

Para poner en funcionamiento un sistema de seguimiento de la eficacia, es necesario combinar los datos de los participantes del programa (incluida la información sobre características como la edad, sexo, el nivel de educación y otras barreras del mercado laboral, como el abandono escolar, el desempleo de larga duración o la discapacidad) con la evidencia de los resultados individuales en el momento del seguimiento. Estos últimos se deben recopilar a partir de datos administrativos o a través de encuestas de seguimiento.

En la medición a través de datos administrativos, la información sobre los participantes del programa se coteja con la información sobre cotizaciones a la seguridad social, el seguro nacional o las nóminas declaradas a las agencias tributarias al cabo de un período de tiempo mínimo (normalmente seis meses). La clave utilizada para correlacionar a los participantes del programa con los registros administrativos es su número de identificación único (por ejemplo, el número de documento nacional de identidad, el número de afiliación a la seguridad social o número de identificación fiscal). La utilización de archivos administrativos para medir el empleo en el momento del seguimiento presenta varios problemas. En primer lugar, la legislación en materia de

protección de datos de carácter personal puede restringir el acceso a los datos personales. En segundo lugar, los archivos administrativos pueden no ser completamente exactos o fiables. Es posible que no proporcionen información sobre los ingresos, o puede haber retrasos en la actualización de los registros o en la depuración de cifras adulteradas, incompletas o inexactas.

Si no es posible obtener los datos sobre el empleo de los participantes después del programa a partir de fuentes de datos existentes, se puede llevar a cabo una encuesta de seguimiento (rastreo) entre los participantes del programa para medir su tasa de (reincorporación al) empleo.⁵ La diferencia principal entre una encuesta de seguimiento y una encuesta de rastreo es que esta última puede no ser totalmente representativa. Depende en gran medida de la cantidad de beneficiarios que se pueda localizar y entrevistar muchos meses (o incluso años) después de su participación en el programa.

Por lo general, se lleva a cabo una encuesta de seguimiento de los participantes a los seis meses de la terminación del programa, para comprobar su situación laboral y su nivel de ingresos. Lo ideal sería interrogar a todos los participantes en una entrevista individual, ya sea en persona o telefónica. Si el número de participantes es importante, hay que elaborar una muestra representativa para asegurar la validez de los datos recopilados. El diseño y la administración de la encuesta de seguimiento siguen los mismos pasos que la recopilación de los datos de referencia primarios (selección de la estrategia de muestreo, diseño y prueba piloto del cuestionario, recopilación y depuración de los datos). La única diferencia es que hay que diseñar los instrumentos de la encuesta específicamente para comprobar la cantidad y calidad del empleo y medir la relevancia de la prestación de servicios en los resultados de empleo.

5 Los estudios de rastreo se llaman así por la actividad principal que implican, que consiste en rastrear, encontrar o localizar a un grupo de individuos. Los estudios de rastreo requieren un esfuerzo significativo para la localización de la persona entrevistada. Los estudios de rastreo también se conocen como estudios de seguimiento, pues siguen el rastro de las personas tiempo después de su participación en un programa, y hacen un seguimiento de lo que ha sido de sus vidas posteriormente. Para una guía completa sobre los estudios de rastreo ver: *International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): Child labour impact assessment toolkit: Tracer study manual* (Ginebra, ILO, 2011).



**Marco de indicadores
para el seguimiento
de la Garantía Juvenil**

Módulo 4

Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo, los participantes habrán: • Revisado los indicadores (definición y métodos de medición) establecidos para realizar el seguimiento de los sistemas de Garantía Juvenil.
Duración	120 minutos
Recursos	Presentación PowerPoint: Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil <i>Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil</i> (inglés): ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13402&langId=en <i>Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil: Manual Metodológico</i> (inglés) (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14091&langId=en) <i>Preguntas frecuentes sobre la Garantía Juvenil</i> (inglés) (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11423&langId=en) <i>Orientación para la evaluación de la Iniciativa de Empleo Juvenil</i> (inglés) (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13458&langId=en) <i>Guía de monitoreo y evaluación del Fondo Social Europeo</i> (inglés) (http://ec.europa.eu/sfc/en/2014/document/esf-monitoring-and-evaluation-guidance) Anexo: <i>Marco de indicadores de seguimiento de la Garantía Juvenil</i> (Ginebra, OIT, 2017) Documento de trabajo 1: Seguimiento: Indicadores macroeconómicos, medición, desglose y fuentes de datos Documento de trabajo 2: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), 2011 Documento de trabajo 3: Tabla indicadores UE para seguimiento GJ e intervenciones financiadas por el FSE/IEJ

INTRODUCCIÓN

INDICADORES DE LA UE: COMITÉ DE EMPLEO, FSE E IEJ

MARCO DE INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO DE LA GJ

El objetivo de este módulo es introducir los indicadores establecidos a nivel de la UE para el seguimiento de la Garantía Juvenil (GJ). Los indicadores comentados se deberán examinar más detalladamente en el momento de la revisión de la ejecución dentro del marco para el seguimiento del sistema nacional de la GJ.

El marco de seguimiento de los sistemas nacionales de la GJ comprende tres conjuntos de indicadores, a saber: los establecidos por el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo, los establecidos por el Fondo Social Europeo (FSE) para el período de programación 2014-2020 y los establecidos por la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ).⁶

Mientras que los indicadores del FSE y del IEJ cubren intervenciones directas financiadas por la UE y dirigidas a individuos específicos, el *Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil* (establecido por el Comité de Empleo) sirve para controlar las entradas y salidas de jóvenes en el sistema de la GJ, independientemente de la fuente de financiación, y los efectos (indirectos) de la aplicación de la GJ sobre el nivel de instrucción y la situación laboral de los jóvenes.

El *Marco de indicadores para el seguimiento de la GJ* (ver “Recursos”) abarca tres categorías de indicadores, que habrá que recopilar y sobre los que habrá que informar anualmente:

1. **Seguimiento agregado:** indicadores macroeconómicos (datos de la Encuesta de Población Activa de la UE);
2. **Seguimiento directo:** seguimiento de la prestación de la GJ (indicadores de entradas/salidas, en base a datos administrativos);
3. **Seguimiento de control:** seguimiento de la situación de los jóvenes que han salido de la fase preparatoria de la GJ (indicadores de resultados basados en datos administrativos y de encuesta).

⁶ El marco de indicadores del Comité de Empleo está disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115>, mientras que los indicadores del FSE y del IEJ se encuentran en *Seguimiento y Evaluación de la Política Europea de Cohesión del Fondo Social Europeo (Bruselas, 2015)*. El sistema de indicadores comunes de la UE se detalla en el Reglamento (UE) n°1304/2013 relativo al Fondo Social Europeo (diciembre de 2013), y el Reglamento (UE) n°1303 / 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los fondos europeos (Apéndice I y II).

Estos indicadores sirven para medir:

- los resultados de la GJ sobre la situación general de los jóvenes Nini a nivel nacional
- la eficiencia de la prestación de servicios de la GJ; y
- la sostenibilidad de los resultados alcanzados por las personas que pasan por el sistema de la GJ.

Los indicadores macroeconómicos agregados - calculados a partir de las cifras de la Encuesta de Población Activa de la UE (EPA) - describen el contexto de aplicación de la GJ en cada país y su evolución a lo largo del tiempo. Se consideran como un medio indirecto de seguimiento de los efectos de la aplicación de la GJ, y también pueden reflejar el impacto de las medidas preventivas para evitar que los jóvenes caigan en la situación de inactividad y desempleo.

Los indicadores de seguimiento directo miden las entradas y salidas de jóvenes en el sistema de la GJ. Esto exige la definición de puntos de entrada y de salida claros, así como un cálculo del número de jóvenes que aceptan una oferta de empleo, educación o capacitación, aprendizaje o práctica, durante el período de cuatro meses establecido por la Recomendación del Consejo.

Este marco de seguimiento prevé tres indicadores de seguimiento directos, a saber

- 1. La proporción de jóvenes que siguen en la fase preparatoria de la GJ después de los 4 meses;**
- 2. Las salidas positivas y a tiempo de la fase preparatoria de la GJ; y**
- 3. La población media anual de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ** (sobre el total de jóvenes Nini, es decir, el alcance del sistema de GJ).

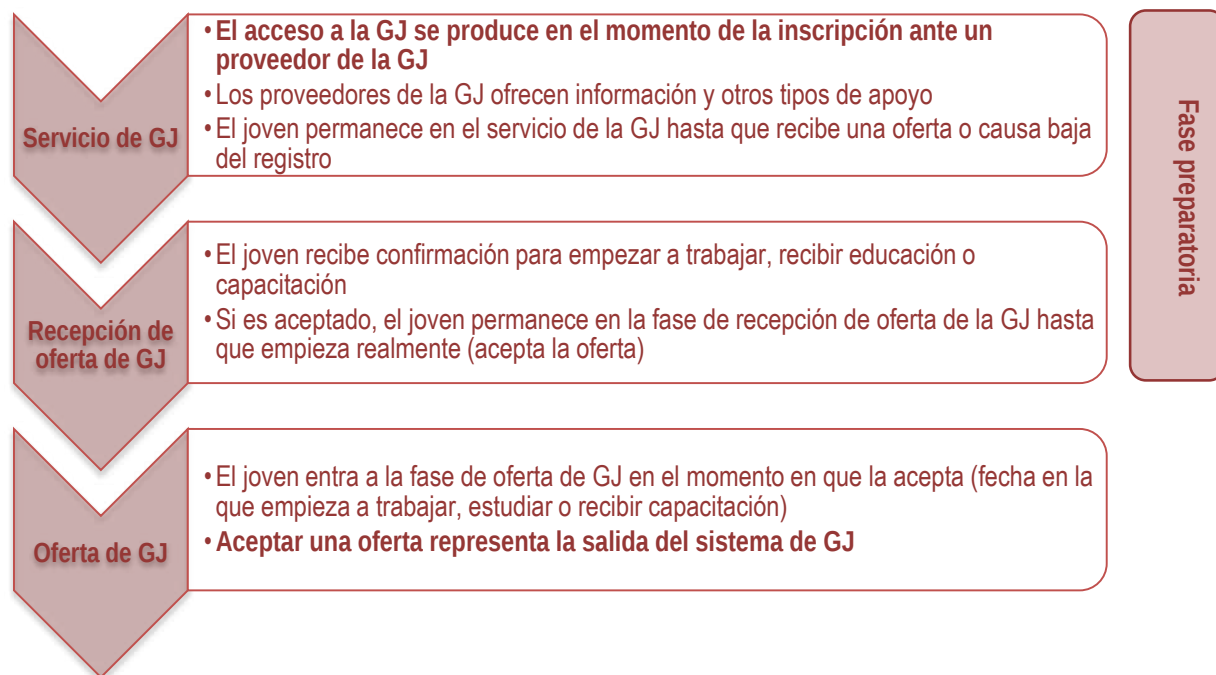
La versión 2015 del marco de indicadores distingue tres fases de apoyo, como ilustra la Figura 1.

**MARCO DE
INDICADORES
PARA EL
SEGUIMIENTO
DE LA GJ
cont.**

**Indicadores
macro-
económicos
agregados**

**Seguimiento
directo:
entradas y
salidas**

Figura 1: Progresión a través de las diversas fases de los sistemas de GJ



Fuente: Comisión Europea, Comité de Empleo: Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil, Manual metodológico (Bruselas, 2015), p.5

Seguimiento directo: entradas y salidas cont.

Durante la **fase de servicio** de la GJ (desde la fecha de inscripción hasta la fecha de la oferta), los jóvenes beneficiarios recibirán información, orientación, evaluación de sus capacidades, ayuda para la planificación individual, así como servicios de capacitación (competencias básicas, competencias para el empleo, entre otros).

La **fase de recepción** de la GJ abarca desde la fecha de formulación/entrega de la oferta, hasta la fecha en que la oferta se empieza a aplicar realmente (pues es posible que las dos fechas no coincidan). Es la fase preparatoria de la GJ, que abarca el período comprendido entre la inscripción (entrada) hasta la aceptación (inicio) de una oferta o la salida del registro (salida).

La **fase de oferta** de la GJ dura desde la fecha de aceptación de la oferta hasta la fecha de salida de la oferta (independientemente de que se concluya o no). Si la oferta está subvencionada con fondos del FSE/IEJ, esta última fase coincide con la fase de "participación en las intervenciones financiadas por la GJ (FSE/IEJ)".

Los indicadores de control se centran en la situación de los jóvenes después de salir de la fase preparatoria de la GJ (a los seis, 12 y 18 meses), ya sea positiva, negativa o desconocida y de acuerdo con el tipo de oferta recibida (empleo, prácticas, aprendizaje o educación continua). Una "situación positiva" significa que el joven ha encontrado un empleo, aprendizaje, práctica o educación. Una "situación negativa" quiere decir que el joven está desempleado o inactivo. La "situación desconocida" se aplica a todas las demás situaciones.

El marco de seguimiento y evaluación de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ se establece en el documento de orientación de *Seguimiento y Evaluación de la Política Europea de Cohesión del Fondo Social Europeo*. Este documento prescribe que se deben recopilar datos sobre los individuos inscritos como participantes para quienes se han asignado fondos del FSE / IEJ.

Los indicadores de aplicación (producto) de las medidas financiadas por el FSE/IEJ se centran en las características individuales de los participantes, los tipos de programas y las tasas de conclusión. Esto requiere que el joven que recibió una oferta de subvención de un proveedor colaborador de la GJ y salió de la fase preparatoria se registre como "participante" en el programa objeto de la oferta subvencionada.

El marco de indicadores del FSE/IEJ incluye cuatro indicadores, dos de aplicación (o producto) y dos de resultados. Los dos indicadores de aplicación miden el número total de personas inscritas en un programa financiado por el FSE/IEJ y el número de los que cursan efectivamente todo el programa de acuerdo con lo programado. Las intervenciones se clasifican en cuatro categorías: (i) empleo y auto-empleo (según la definición de la OIT); (ii) educación y capacitación (y para estos programas el término "conclusión" significa la obtención de un diploma reconocido); (iii) prácticas y (iv) aprendizaje.

Indicadores de control

MARCO DE INDICADORES FSE/IEJ

Indicadores de aplicación

Indicadores de resultados

Los indicadores de resultados del FSE/EIJ se centran en la situación de los participantes después de salir del programa. La medición se lleva a cabo inmediatamente después de terminar el programa (cuatro semanas) y otra vez al cabo de seis meses. El “fin del programa” significa que toda obligación adicional impuesta a los participantes (por ejemplo, la exigencia de continuar su actividad por cuenta propia durante al menos un año después de recibir una subvención) o a los proveedores de servicios (por ejemplo, la obligación del empleador de mantener en plantilla a joven subvencionado durante un tiempo adicional después del final del subsidio) ha expirado.

Anexo

Marco de indicadores de seguimiento de la Garantía Juvenil

1. Introducción

El sistema de seguimiento de la UE de las intervenciones realizadas en el marco de los Planes de Implantación de la Garantía Juvenil consta de tres categorías de indicadores, a saber: los establecidos por el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo, los establecidos por el Fondo Social Europeo (FSE) para el período de programación 2014-2020 y los establecidos por la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ).⁷

Mientras que los indicadores del FSE y del IEJ cubren intervenciones directas financiadas por la UE y dirigidas a individuos específicos, el *Marco de indicadores de seguimiento de la Garantía Juvenil* (establecido por el Comité de empleo) permite controlar las entradas y salidas de los jóvenes en el sistema de la GJ - con independencia de la fuente de financiación - y los efectos (indirectos) de la ejecución de la GJ sobre el nivel educativo y la situación laboral de los jóvenes a nivel nacional.

De acuerdo con la Recomendación del Consejo, la población objetivo es el colectivo de jóvenes menores de 25 años desempleados o que han abandonado la educación formal (y no están cursando ninguna capacitación o educación).⁸ Esto significa que los sistemas nacionales de la GJ deben cubrir la cantidad actual de jóvenes (hasta los 24 ó 29 años de edad, según decida cada Estado miembro) que se encuentren en esa situación, así como los que estarán en la misma situación a partir de la fecha de instauración de la GJ. En otras palabras, la población objetivo principal son los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación, los llamados jóvenes Nini.

Los apartados siguientes resumen los indicadores de seguimiento que deben utilizar los países para informar sobre la implementación de las acciones contempladas en el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil.

⁷ El marco de Indicadores de seguimiento de la Garantía Juvenil está disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115>. Los indicadores del FSE y del IEJ se encuentran en: Seguimiento y Evaluación de la Política Europea de Cohesión del Fondo Social Europeo (Bruselas, 2015). El sistema de indicadores comunes de la UE se detalla en el Reglamento (UE) n°1304/2013 relativo al Fondo Social Europeo (diciembre de 2013), y el Reglamento (UE) n°1303 / 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los fondos europeos (Apéndice I y II).

⁸ Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de una garantía juvenil, 22 de abril de 2013 (2013/C 120/01) accesible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:ES:PDF>

2. Marco de indicadores de seguimiento de la Garantía Juvenil

El Grupo de Indicadores del Comité de Empleo estableció (en mayo 2015) tres categorías de indicadores, que se deberán recopilar anualmente para el seguimiento del desempeño de la garantía juvenil a nivel nacional:

1. **Indicadores macroeconómicos agregados** (datos de la Encuesta de Población Activa de la UE);
2. **Seguimiento directo: seguimiento de la prestación de la GJ** (indicadores de altas/bajas, basado en datos administrativos);
3. **Seguimiento de control: seguimiento de la situación de los jóvenes que han salido de la fase preparatoria de la GJ** (indicadores de resultados basados en datos administrativos y de encuesta).

En el Área Política del Marco de Evaluación Conjunta se creará una subdivisión para la política (*Resultados e impacto de la Garantía Juvenil*), que proporcionará medios para comparar la eficacia de todos los países de la UE. La dificultad adicional de la recopilación y elaboración de informes sobre los indicadores de la Garantía Juvenil (GJ) deriva la fuente de financiación europea. En efecto, el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil tienen su propio conjunto de indicadores.⁹ Por ello, este documento resume y explica esos tres grupos de indicadores (Comité de Empleo, FSE e IEJ) y trata de combinarlos con el fin de obtener un sistema coherente (ver la Tabla 3 al final de este documento).

2.1 Indicadores macroeconómicos agregados

Los indicadores macroeconómicos agregados, calculados a partir de las cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE, describen el contexto de implantación de la GJ en cada país y su evolución a lo largo del tiempo. Se consideran un medio indirecto de seguimiento de los efectos de la ejecución de la GJ, y también pueden reflejar el impacto de las medidas preventivas para evitar que los jóvenes caigan en la situación de inactividad y desempleo.

Respecto a los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación, la UE destaca que a nivel nacional, existen diferencias importantes entre el número de jóvenes Nini calculados a partir de los datos de la EPA, el número de los que están desempleados (según la definición de la OIT) y el número de jóvenes inscritos en el Servicio Público de Empleo (SEPE).

La bolsa de beneficiarios potenciales de un sistema nacional de GJ se calcula mediante la suma de los jóvenes de los tramos de edad 15-24 y 25-29 años (si el sistema de GJ nacional cubre también la cohorte de mayor edad) que no tienen trabajo, y de los que están inactivos (datos de la EPA). A continuación, ese total se compara con el promedio anual de jóvenes inscritos en el SEPE en el mismo periodo. La tabla 1 siguiente presenta un ejemplo de este

9

Ver *Seguimiento y Evaluación del Fondo Europeo de Cohesión Política Social* (Bruselas, 2015), op.cit.

cálculo realizado para Portugal en 2013. Las cifras rodeadas en rojo indican la población de beneficiarios potenciales de la GJ (156.342 jóvenes menores de 25 y 123.483 jóvenes mayores de 30). El número de jóvenes (menores de 25) inscritos en el SEPE portugués en 2013 ascendía a 83.784, el 53,6 por ciento del total de jóvenes (menores de 25) que estaban desempleados, según los datos de la EPA.¹⁰

Tabla 1: Número de jóvenes Nini por sexo, tramo de edad y situación laboral (Portugal, 2013)

	15-24			25-29		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nini (desempleados)	156.342	80.031	76.311	123.483	57.350	66.134
Desempleados	102.981	54.669	48.312	87.016	43.821	43.196
Inactivos	53.361	25.362	27.999	36.173	13.235	22.938

Fuente: Cálculos propios a partir de los datos de Eurostat, cifras anuales detalladas de la EPA (Bruselas, 2013).

El principal indicador agregado del marco de Indicadores de la GJ es la tasa de jóvenes Nini, junto con los indicadores sobre la situación laboral y el nivel educativo de la población juvenil. El rango de edad (según la Recomendación del Consejo) es de 15-24 años (al que se agregará el tramo de edad de 25-29 años, sobre el que habrá que informar por separado). El documento de trabajo 1 presenta información detallada sobre los elementos necesarios, como la definición de los indicadores, los métodos de medición, las fuentes de datos y el desglose. El documento de trabajo 2 presenta la clasificación CINE de los niveles de educación. La tabla 2 presenta un ejemplo de base de referencia para el seguimiento de los indicadores agregados descritos anteriormente para España (en porcentajes).

10 IEPF: *Relatorio de actividades* (Lisboa, 2014), p.31, disponible en: <https://www.iefp.pt/documents/10181/201605/Relatorio+de+Atividades+2013.pdf/125c240a-ca17-4059-9b4b-58944dcd59b0>

Tabla 2: Base de referencia de indicadores agregados, España 2013, (porcentaje)

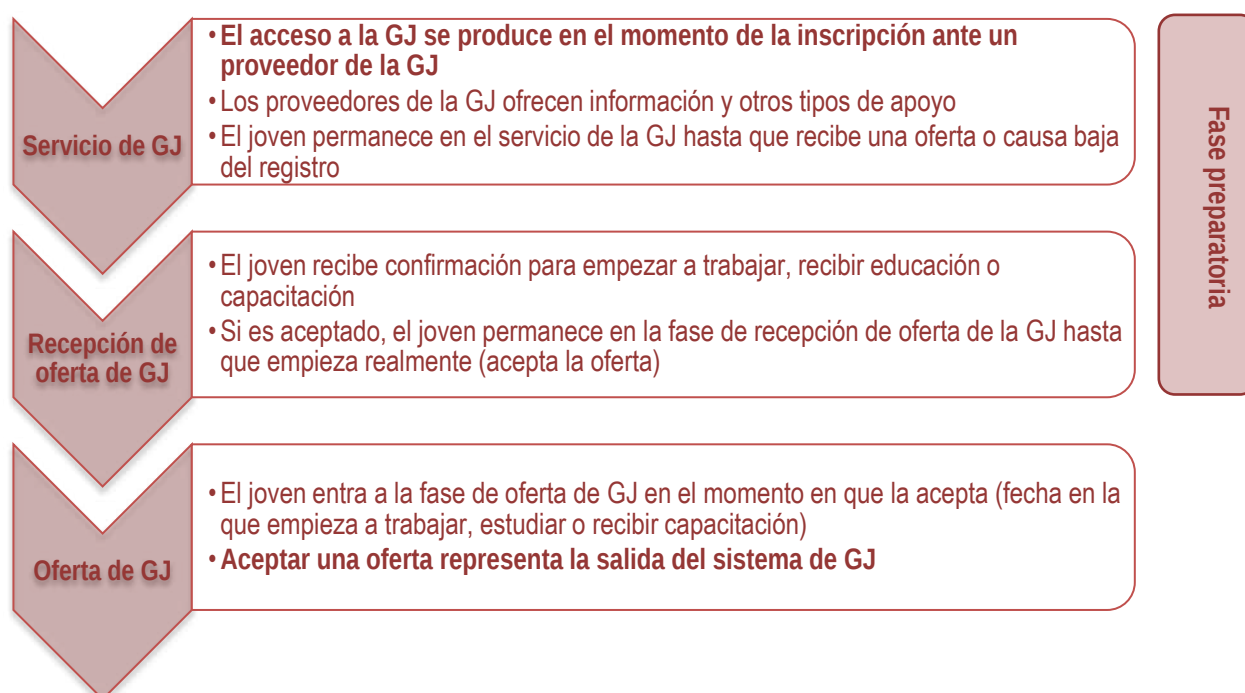
Indicador		15-24			25-29		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Principal	Tasa Nini, de la cual	18,6	19,4	17,8	28,7	28,4	28,9
	Desempleados	13,3	14,7	11,8	22,0	24,0	20,0
	Inactivos	5,4	4,8	6,0	6,7	4,4	9,0
Mercado laboral	Proporción de empleo juvenil	16,8	17,3	16,3	58,1	58,6	57,5
	Proporción de desempleo juvenil	19,0	22,2	19,6	28,9	30,8	27,0
	Tasa de desempleo juvenil	55,5	56,2	54,6	33,3	34,5	32,0
	Tasa Nini, de la cual		18,6	19,4	17,8	28,7	28,4
	Desempleados		13,3	14,7	11,8	22,0	24,0
Indicador		Total		Hombres		Mujeres	
Nivel de educación	Jóvenes (20-24 años) con nivel mínimo CINE 3	41,9		40,6		43,2	
	Tasa de empleo de recién diplomados (20-34 años),	55,9		57,8		54,1	
	Proporción de 20-29 años con CINE 0-2	36,4		42,6		30,1	
	Proporción de 30-34 años con CINE 5-6	42,3		37,1		47,5	
	Abandonos prematuros de la educación/capacitación	23,6		27,2		19,8	

Fuente: Eurostat: Encuesta de población Activa (EPA), 2013.

2.2 Seguimiento directo de la ejecución de la GJ

El *Marco de Indicadores para el seguimiento de la ejecución de la GJ* se basa en el análisis de las entradas y salidas de jóvenes beneficiarios. Para ello es necesario haber definido puntos claros de entrada y salida de la GJ, y calcular el número de jóvenes que aceptan una oferta de empleo, formación o capacitación, aprendizaje o prácticas dentro del plazo de cuatro meses estipulado por la Recomendación del Consejo. Aunque este marco de seguimiento solo contempla tres indicadores de ejecución (porcentaje de jóvenes que siguen en la fase preparatoria de la GJ al cabo de cuatro meses; proporción de jóvenes que salieron de la fase preparatoria de la GJ a tiempo y con resultados positivos; y cobertura de la GJ) y dos indicadores de resultados (situación de los jóvenes después de salir de la fase preparatoria de la GJ y situación después de salir por tipo de oferta), los métodos de cálculo y nivel de desglose son bastante complejos. La versión del 2015 del Marco de Indicadores distingue tres fases de apoyo (véase la Figura 1).

Figura 1: Progresión a través de las diversas fases de los sistemas de GJ



Fuente: Comisión Europea, Comité de Empleo: *Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil, Manual metodológico* (Bruselas, 2015), p.5

Durante la fase de **servicio de la GJ** (desde la fecha de registro hasta la recepción de una oferta), los jóvenes beneficiarios reciben información, orientación, evaluación de sus competencias, planificación de la acción individual y servicios de capacitación (competencias básicas, competencias esenciales para el empleo, breves cursos de idiomas). La fase de **recepción de la oferta de la GJ** se extiende desde la fecha de formulación /entrega una oferta hasta la fecha hasta la fecha de comienzo real de la oferta (ambas fechas pueden no coincidir). Estas dos fases constituyen la **fase preparatoria de la GJ**, que abarca desde el período de inscripción (entrada) hasta la aceptación (inicio) de una oferta o la salida del registro (salida). La **fase de oferta de la GJ** se extiende desde la fecha de aceptación de la oferta hasta la fecha de salida de la oferta (independientemente de que la complete o no). Si la oferta está subvencionada por el FSE/IEJ, esta última fase coincide con la fase de "participación en las intervenciones financiadas por la GJ (FSE / IEJ)" (véase el párrafo 2 del presente Documento).

Los indicadores de altas/bajas de seguimiento directo se describen en el Recuadro 3. No hay base de referencia. Las fuentes de datos son los registros administrativos de la GJ sobre una base anual (año civil) proporcionados por la Autoridad Nacional de Coordinación.

Recuadro 1: Indicadores de seguimiento directo (entradas y salidas)

Indicador de seguimiento directo	Medición, fuentes de datos y desglose
Proporción de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ después del objetivo del cuarto mes, porcentaje (entrada/salida fase preparatoria de la GJ) Base de referencia: No hay Fuente de datos: Registros administrativos de entrada y salida	<i>Porcentaje de población media anual de jóvenes que aún están en la fase de preparación de la GJ cuatro (seis y 12) meses después de la fecha de registro</i> El numerador del indicador se refiere a la población anual de jóvenes que entraron al sistema de la GJ, pero no salieron de la fase preparatoria en el plazo de cuatro meses. El denominador es la población media anual de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ. Desglose de entradas: Características personales: la información que se deberá recopilar sobre los jóvenes dados de alta por un proveedor de la GJ: - Sexo y tramo de edad: 15-24 (total); 15-19; 20-24; para todas las observaciones posteriores se utilizará la edad en el momento del alta; hay que indicar por separado si el sistema nacional de GJ también se dirige a la cohorte 25-29 - Situación en el momento del alta: total (15-24), del cual • Desempleados inscritos en el SEPE.

Recuadro 1: Indicadores de seguimiento directo (entradas y salidas), *cont.*

Indicador de seguimiento directo	Medición, fuentes de datos y desglose
	No hay ningún otro requisito de desglose sobre la situación en el momento del alta, pero como los indicadores del FSE/IEJ requieren información adicional, es recomendable desglosar como sigue la situación en el momento del alta: a) desempleados, de los cuales • desempleados inscritos en el SEPE • desempleados de larga duración (para los jóvenes menores de 25 años, el desempleo de larga duración se define como el desempleo de al menos seis meses, y para los de 25-29 el desempleo de larga duración es de 12 meses o más). b) inactivos (no reciben ni educación ni capacitación). Experiencia previa en la GJ: Hay que clasificar a los jóvenes beneficiarios en cuatro categorías: 1. Ninguna (primera entrada en la GJ); 2. No aceptó una oferta: es decir, el individuo abandonó el sistema de la GJ antes de aceptar una oferta (abandono o sanción); 3. Aceptó una oferta: el joven ya ha estado en el sistema de la GJ y aceptó una oferta (re-entrada); 4. Desconocida. Desglose de las bajas: La salida del sistema de la GJ ocurre cuando un joven beneficiario deja de estar inscrito en la GJ porque: • aceptó una oferta (ya sea de un proveedor de la GJ o por iniciativa propia), es decir DESTINO POSITIVO • por otras razones conocidas (baja voluntaria, abandono, regreso al desempleo o inactividad), es decir DESTINO NEGATIVO; y • desconocido (si la persona no puede ser rastreada y no es posible determinar qué fue de ella). Las bajas se deben comunicar a intervalos de cuatro, seis y 12 meses intervalo y por tipo de oferta.

Recuadro 1: Indicadores de seguimiento directo (entradas y salidas), cont.

Indicador de seguimiento directo	Medición, fuentes de datos y desglose
Salida positiva y a tiempo de la fase preparatoria de la GJ (porcentaje) Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registros administrativos de altas y salidas	<i>Porcentaje de jóvenes que salen de la fase preparatoria de la GJ con un resultado positivo conocido en el plazo de cuatro meses.</i> El numerador del indicador se refiere al número anual de jóvenes que han salido del registro del sistema de la GJ (véase la explicación en el texto principal) con un resultado positivo (empleo, educación/formación, prácticas, aprendizaje) dentro del plazo de cuatro meses. El denominador es el número total de jóvenes que salen de la fase preparatoria de la GJ (bajas anuales, suma de bajas positivas y negativas). Este indicador mide el porcentaje de bajas positivas y cuenta todos los que salieron del registro (en un plazo 12 meses), o bien porque aceptaron una oferta, o bien porque pudieron encontrar una oferta por iniciativa propia en el plazo de cuatro meses. El desglose se debe hacer por: 1) Características personales (sexo, edad, situación laboral, la experiencia previa de la GJ); 2) Tipo de destino: empleo, educación/capacitación, aprendizaje o prácticas, y de ellos, los subvencionados.
Cobertura de la GJ (porcentaje) Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registros administrativos de altas y la media anual de jóvenes Nini (EPA)	<i>Porcentaje de jóvenes en fase preparatoria de la GJ (población anual) en comparación con el número medio anual de jóvenes Nini.</i> El numerador del indicador se refiere al número anual de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ. El denominador es el número medio anual de jóvenes Nini (según la Encuesta de Población Activa). Aunque este indicador mezcla dos fuentes de datos diferentes (datos administrativos y de encuesta), se utiliza como aproximación de la cobertura de los servicios de la GJ.

2.2.1. Entrada del sistema de la Garantía Juvenil

Se considera que un joven participa en el sistema de la GJ si se ha registrado en un proveedor de la GJ. Esto significa que el joven:

1. ha contactado con un proveedor de la GJ (incluso a través de una plataforma web);
2. ha sido evaluado como subvencionable; y
3. sus datos personales se han incorporado a un registro/base de datos de la GJ.

Esta definición tiene una serie de implicaciones para los socios proveedores la GJ. En primer lugar, ponerse en contacto con un proveedor, inscribirse en una plataforma web o registrarse en el SEPE no constituye una entrada en el sistema de la GJ. El joven solo se convierte en “beneficiario” cuando ha superado el filtro de los criterios de elegibilidad establecidos por la GJ y sus datos personales se han incorporado al registro o a la base de datos de la GJ (en ese caso se registra como flujo de entrada). En segundo lugar, los jóvenes inscritos (es decir, los que contactaron con un proveedor, son elegibles y han incorporado sus datos personales al registro o a la base de datos de la GJ) deben ser objeto de seguimiento durante cuatro meses para comprobar si todavía se encuentran en la fase de preparación (es decir, no han encontrado nada por su cuenta, o han decidido que la GJ no les interesa, o han sido sancionados por no cumplir sus obligaciones).

Es necesario conservar los datos personales de todos los individuos que pasan por el sistema de la GJ para medir los resultados (situación de los jóvenes beneficiarios a los seis, 12 y 18 meses de su salida de la fase preparatoria de la GJ) independientemente de que hayan aceptado o no una oferta.

En tercer lugar, la existencia de una base de datos única de beneficiarios de la GJ facilitará la elaboración de informes, pero como esto no es posible cuando hay múltiples puntos de entrada en el sistema de la GJ, es necesario que todos los socios proveedores, que también son puntos de entrada, recopilen y mantengan la información según un mismo método, y con las mismas reglas de desglose y de medición, para que la información se pueda agregar mensualmente (para informar en el plazo de cuatro meses desde la recepción de una oferta).

Por último, los socios proveedores que son también puntos de entrada al sistema de la GJ pero que gestionan la admisión de participantes a través de convocatorias y proporcionan ofertas de GJ que incluyen criterios de elegibilidad adicionales deben aplicar un proceso de selección doble. La primera selección se basará en los criterios de elegibilidad establecidos para la entrada en el sistema de la GJ (es decir, jóvenes de entre 15 y 24 años, desempleados o inactivos y que no están recibiendo educación ni capacitación), y la segunda selección se basará en los criterios adicionales establecidos por la oferta específica (por ejemplo, nivel mínimo de educación o pertenecer a un colectivo en riesgo de exclusión social).

2.2.2. Desglose de los datos de flujo de entrada

El marco de seguimiento directo no requiere explícitamente el desglose de los datos individuales por situación laboral (desempleados, inactivos y desempleados de larga duración), por nivel educativo, características del hogar, origen extranjero o emigrantes. Pero como se baraja la presunción general de que la mayor parte de los flujos de salida de la fase preparatoria de la GJ resultarán en la aceptación de una oferta subvencionada (es decir, la inscripción en una de las medidas incluidas en el Plan de Implantación de la GJ cofinanciado por el FSE o IEJ), puede ser útil desglosar los datos de los beneficiarios individuales también en función de los criterios aplicados por el marco FSE/IEJ, a saber:

- **Desempleados:** jóvenes (15-24 ó 25-29 años) que en el momento en que contactaron con un socio proveedor de la GJ: (i) están sin trabajo (es decir, no han desempeñado ningún trabajo a cambio de un sueldo o beneficio o ganancia familiar, ni siquiera durante una hora, en la última semana); (ii) se encuentran actualmente disponibles para trabajar (es decir, que están disponibles para empezar a trabajar de inmediato); y (iii) han buscado activamente trabajo durante las últimas cuatro semanas (la búsqueda incluye el alta en una agencia de colocación pública o privada; la búsqueda directa de empleo; anunciarse o responder a anuncios en la prensa; la petición de ayuda a amigos o familiares; la búsqueda de terrenos, edificios, maquinaria o equipos para crear su propia empresa, etc.). Los jóvenes desempleados, según la definición mencionada anteriormente, también se deberán clasificar en función de si están inscritos en el SEPE o no, y de la duración del desempleo (para jóvenes menores de 25 años el desempleo de larga duración se refiere a períodos el desempleo de 6 meses o más)
- **Inactivos:** jóvenes que no son/están: (i) empleados (que han desempeñado un trabajo, aunque solo sea durante una hora, a cambio de un sueldo o beneficio o ganancia familiar durante la semana de referencia); (ii) desempleados (sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente trabajo), ni (iii) recibiendo educación o capacitación
- **Nivel educativo:** Nivel (Nivel CINE 0-2; Nivel 3-4; Nivel 5-8)
- **Jóvenes de zonas rurales:** los jóvenes que residen en zonas poco pobladas, según la clasificación de DEGURBA¹¹
- **Emigrantes, personas de origen extranjero, minorías** (véase el recuadro 2)¹²
- **Personas con discapacidad:** inscritas como discapacitados de acuerdo con la definición nacional
- **Personas que viven en un hogar sin empleo:** hogares (unidad familiar que vive bajo un mismo techo), en los que ningún miembro está empleado (es decir, todos están desempleados o inactivos)
- **Personas que viven en hogares monoparentales:** un adulto es una persona de más de 18 años de edad, y los niños dependientes son individuos de 0-17 años o de 18-24 años inactivos y que viven con uno de los padres
- **Otra desventaja:** otro factor, adicional a los factores que afectan los resultados del mercado laboral, no mencionado anteriormente (por ejemplo, quedarse sin techo o tener problemas de adicción).

11 Ver Eurostat: *Degree of urbanisation (DEGURBA)*, Rural areas classified as Code 3, http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

12 Los datos sobre minorías, procedencia étnica y discapacidad son datos personales considerados "sensibles", de acuerdo con el artículo 8 de la Directiva 95/46. De conformidad con los artículos 6 y 7 de la Directiva 95/46, del 24 de octubre de 1995 relativa a la protección de las personas físicas, el Reglamento FSE proporciona a los Estados miembros la base jurídica para justificar la recopilación y el tratamiento de datos personales a efectos de control e información sobre acciones financiadas por el FSE y evaluación. Esto significa que hay que hacer un esfuerzo por recopilar todos los datos personales.

Recuadro 2: Migrantes, personas de origen extranjero y minorías

Migrantes: personas nacidas fuera de la UE procedentes de un tercer país, residentes legalmente en la UE. Los migrantes pueden ser de primera, segunda o tercera generación, aunque muchos migrantes de segunda y tercera generación han adquirido la nacionalidad del país de acogida.

Minoría étnica: personas con una tradición cultural o antecedentes diferentes de la mayoría de la población. El FSE/IEJ se dirige a las minorías que pueden ser objeto de discriminación y que afrontan numerosos obstáculos para la inserción laboral. Los jóvenes y mujeres pertenecientes a una minoría étnica y los Romaníes figuran entre los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral.

"Romaníes": Los gitanos y sinti, los manouche, los nómadas y otros colectivos. El término se utiliza en sentido genérico para describir una serie de grupos étnicos minoritarios conocidos colectivamente como gitanos o romaníes.

Minoría nacional: personas pertenecientes a colectivos minoritarios relativamente bien asentadas que viven en determinados países de la UE. Las minorías nacionales llevan varias generaciones asentadas en algunos países de la UE, como los rusos y polacos en los países bálticos, y la minoría húngara en Rumania.

Minoría indígena: los grupos étnicos que son residentes de un determinado país de la UE desde hace mucho tiempo. Pueden tener un origen nómada migrante, indígena o sin tierra. Los ejemplos de poblaciones indígenas en Europa incluyen a los Sami en Finlandia, Suecia y Noruega.

Fuente: European Commission: Evaluation of ESF support for enhancing access to the labour market and the social inclusion of migrants and ethnic minorities (Brussels, 2011).

2.2.3. Flujo de salida del sistema de la GJ

Los jóvenes permanecen en la fase preparatoria de la GJ hasta que:

- Aceptan una oferta (de empleo, formación o capacitación, aprendizaje o prácticas) de un proveedor de la GJ o es conseguida por iniciativa propia; o
- Salen de la fase preparatoria de la GJ por otra razón (deserción o sanción o razón desconocida).

El concepto de oferta implica que se ofrezca al joven una oferta confirmada para: empezar a trabajar (contrato de trabajo) o crear una empresa; (re) incorporarse a la formación o capacitación (invitación a matricularse en un curso de educación o formación); iniciar un aprendizaje (contrato de aprendizaje); o iniciar un periodo de prácticas (confirmación de una plaza de prácticas). La oferta puede proceder de un socio proveedor o ser conseguida por iniciativa propia.

Las ofertas se deben agrupar por **tipos de destino** (empleo, educación y capacitación; aprendizaje; y contrato de prácticas). Como el *Marco de Indicadores* no presenta una definición de los tipos de destinos mencionados, a continuación se exponen los propuestos por el marco del FSE/IEJ:

- 1. Empleo, incluido el trabajo por cuenta propia:** desempeño de trabajos, aunque solo una hora por semana, a cambio de un sueldo, beneficio o ganancia familiar. El trabajo autónomo o por cuenta propia es el trabajo en un negocio propio, una explotación agrícola o un despacho profesional. Un trabajador por cuenta propia debe cumplir uno de los criterios siguientes: trabajar en busca de beneficios, dedicar tiempo a trabajar en un negocio o estar en el proceso de creación de un negocio.
- 2. Educación y formación continua:** matriculación en programas educativos o de capacitación que conduzcan a una cualificación reconocida (medida en términos de niveles CINE o niveles del Marco Nacional de Calificación).
- 3. Los contratos de prácticas** suelen consistir en un período limitado de trabajo en prácticas en una empresa, organismo público o institución sin ánimo de lucro con el fin de adquirir experiencia laboral práctica antes de aceptar un empleo estándar. Se pueden distinguir cuatro tipos de prácticas: (i) los periodos de prácticas que son opcionales u obligatorios en los planes de estudio académicos y/o profesionales (es decir, periodos de prácticas en el marco de la educación); (ii) los periodos de prácticas que forman parte del currículo obligatorio de la educación profesional (por ejemplo, en derecho, medicina, enseñanza, arquitectura, contabilidad, etc.); (iii) los periodos de prácticas en el marco de las políticas activas de empleo; y (iv) los periodos de prácticas concertados entre el aprendiz y la organización de acogida (empresa, organismo sin ánimo de lucro o gobierno) sin la participación de un tercero.
- 4. Aprendizaje:** las características del aprendizaje (como la ocupación, la duración, las competencias a adquirir, el salario) se definen en un contrato de formación o acuerdo formal entre el aprendiz y el empleador directamente a través de la institución educativa. Normalmente, los aprendizajes se incluyen en la educación y capacitación de nivel secundario superior (CINE 3). La formación dura un promedio de tres años y la terminación con éxito del aprendizaje conduce a una cualificación reconocida a nivel nacional en una ocupación específica.

El marco temporal para medir el flujo de salidas se divide en tres categorías, a saber "a los cuatro, seis y 12 meses", de la fecha de alta del joven en un proveedor de la GJ hasta la fecha de salida (fecha de salida del registro, es decir, la fecha en la que acepta una oferta o causa baja del registro por otras razones). La medición a distintos intervalos de tiempo es necesaria para evaluar si la capacidad de proporcionar ofertas pertinentes mejora con el tiempo.

El indicador de ejecución "Salida positiva y a tiempo de la GJ" no parece requerir una distinción del "resultado positivo" entre el resultado de una oferta hecha por un socio proveedor de la GJ (que se traduce en la participación del joven beneficiario en un programa incluido en el PIGJ y financiado por el FSE o IEJ) y el resultado fruto de la iniciativa propia (que se debe inscribir a efectos de la contabilización de los destinos positivos).

Sin embargo, esta distinción se vuelve importante a la hora de calcular el indicador de resultados sobre la "Situación de los jóvenes a los seis, 12 y 18 meses de su salida de la fase preparatoria" (ver más adelante). Por ello se sugiere diferenciar estos dos tipos de salidas (destinos subvencionados y sin subsidio) y registrar asimismo el tipo de destino de los que aceptaron una oferta obtenida por iniciativa propia (empleo, educación y formación, prácticas y aprendizaje) a través de los datos administrativos (seguridad social y registros fiscales, expedientes académicos de educación y formación).

2.3 Indicadores de seguimiento

Los indicadores de seguimiento se basan en la situación de los jóvenes después de salir de la fase preparatoria de la GJ, desglosados por tipo de destino (empleo, educación/capacitación, prácticas, aprendizaje). No hay base de referencia y las fuentes de datos son los registros administrativos, si existen, o los datos recopilados mediante una encuesta de seguimiento sobre una muestra representativa de jóvenes beneficiarios del sistema de GJ. Como existe una presunción general de que los jóvenes atendidos por el sistema de la GJ recibirán una oferta de empleo, formación o capacitación, aprendizaje o prácticas contemplada en el Plan de Implantación de la GJ y proporcionada por una organización colaboradora, la situación de estos jóvenes se debe reflejar en el registro/base de datos de la GJ (como mínimo a intervalos de seis meses). Los indicadores de seguimiento (véase el recuadro 3) pretenden medir la situación de los jóvenes por tipo de destino a tres intervalos de tiempo (seis, 12 y 18 meses).

Recuadro 3: Indicadores de seguimiento (resultados)

Indicador de seguimiento directo	Medición, fuentes de datos y desglose
Situación de los jóvenes después de salir de la fase preparatoria de la GJ (a los 6, 12 y 18 meses), porcentaje Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registros administrativos	<i>Porcentaje de jóvenes que, seis, 12 y 18 meses después de salir de la fase preparatoria de la GJ, se encuentran en una situación positiva, negativa o desconocida</i> El numerador del indicador se refiere al número de jóvenes que salió de la fase preparatoria de la GJ (véase la definición de salidas) y se encuentra en: 1. situación positiva (empleo, cursa educación/capacitación, prácticas, aprendizaje), subvencionados (por tipo de destino); 2. situación negativa (desempleados, inactivos); o 3. situación desconocida. El denominador es el número total de jóvenes que salen de la fase preparatoria de la GJ (salidas anuales, suma de las bajas positivas y negativas). El indicador se debe desglosar por: – características personales (sexo, edad, situación en el momento del alta, experiencia previa a la GJ) – tipo de destino (que sirve para el indicador siguiente). Aunque no es imprescindible, las características personales se pueden desglosar por nivel educativo, residencia rural/urbana, discapacidad, origen extranjero o migrante, situación del hogar y otras desventajas. Esto evitaría la recopilación de datos adicionales cuando los jóvenes salen de la fase preparatoria de la GJ para convertirse en participantes de una intervención financiada por la GJ.

Recuadro 3: Indicadores de seguimiento (resultados), cont.

Indicador de seguimiento directo	Medición, fuentes de datos y desglose
Situación de los jóvenes después de salir de la fase preparatoria de la GJ (a los seis, 12 y 18 meses de intervalo), según el tipo de oferta, porcentaje Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registros administrativos	<i>Porcentaje de jóvenes con empleo, educación, aprendizaje o prácticas después de salir de la fase preparatoria de la GJ (seis, 12 y 18 mes) por tipo de oferta recibida.</i> El numerador es el número de jóvenes que salió de la fase preparatoria de la GJ (ver más arriba) y tiene un empleo, cursa educación/ capacitación, prácticas, aprendizaje seis, 12 y 18 meses después de la salida. El denominador es el número total de jóvenes que salen de la fase preparatoria de la GJ. El dato se desglosa por tipo de oferta recibida (empleo, educación o formación, aprendizaje y prácticas) e incluye a los que: (i) han obtenido un resultado positivo (todos los tipos); (ii) un resultado negativo (desempleados o inactivos) y (iii) desconocido.

El método de cálculo del anterior indicador requiere la observación de cada joven que salió de la fase preparatoria de la GJ, a los seis, 12 y 18 meses de la fecha de salida. La medición se basa en las bajas mensuales del registro de la GJ y requiere el seguimiento de los jóvenes a lo largo de su trayectoria en la GJ a través de los datos administrativos. Esta medición se lleva a cabo para tres grupos de jóvenes, a saber:

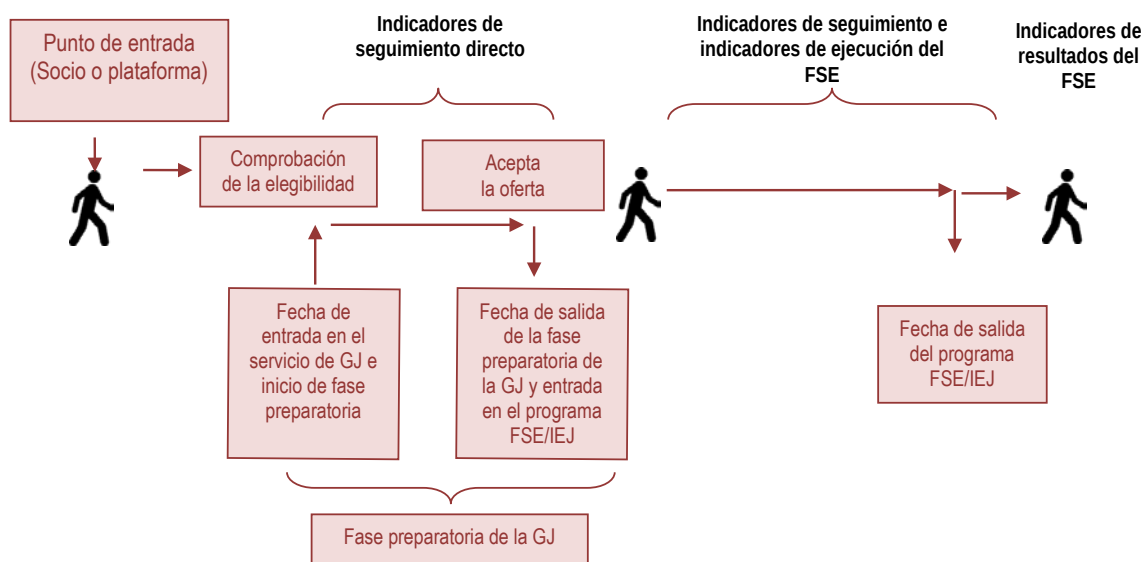
- 1. Los jóvenes que salieron de la fase preparatoria de la GJ para aceptar una oferta subvencionada** (FSE/IEJ) propuesta por un socio/organización proveedor, y que se inscribieron como participantes en una de las medidas del FSE/IEJ (resultado positivo conocido). Para este grupo, hay que remitirse a la base de datos de participantes (que aunque no se menciona en el *Marco de Indicadores de la GJ*, está muy claramente definida en los indicadores del FSE e IEJ). Si la oferta está subvencionada con fondos nacionales, pero no cofinanciada por el FSE/IEJ, se considera que los jóvenes beneficiarios han tenido resultados positivos conocidos, y tendrán que ser objeto de seguimiento igual que si la acción fuera financiada por el FSE/IEJ;
- 2. Los jóvenes que salieron de la fase preparatoria de la GJ para acceder a una oferta obtenida por iniciativa propia** (resultado positivo conocido). Para este grupo, hay que remitirse a los registros administrativos nacionales (contratos de trabajo, de educación, de aprendizaje y de prácticas, si existen);

3. Los jóvenes que salieron de la fase preparatoria de la GJ con un resultado negativo (conocido o desconocido). Este grupo incluye a los jóvenes que volvieron al desempleo y la inactividad. Los datos sobre estos dos grupos se pueden recopilar a través de las listas de desempleo, el instituto de seguridad social u otras fuentes administrativas.

La legislación nacional de protección de datos puede restringir la recopilación de información procedente de los registros administrativos por parte de terceros. En este caso, la recopilación de información sobre los jóvenes mencionados en el segundo y tercer grupo se puede llevar a cabo mediante una breve encuesta personal realizada sobre una muestra representativa.

A continuación se ilustra la relación entre el marco de indicadores de la GJ y los indicadores de seguimiento del FSE/IEJ.

Figura 2: Correspondencia entre flujos los de salida y entrada del sistema de GJ en los programas del FSE/IEJ



3. Indicadores de la Iniciativa de Empleo Juvenil y del Fondo Social Europeo

El marco de seguimiento y evaluación de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ se establece en el documento de orientación de *Seguimiento y Evaluación de la Política Europea de Cohesión del Fondo Social Europeo*.¹³

El marco de seguimiento del FSE/IEJ especifica que los datos personales de los participantes se registran cuando éstos "entran" en una intervención. Esto significa que el socio proveedor/organización proveedora de la GJ deberá registrar la fecha de entrada del joven (es decir cuándo empieza el programa, que es la fecha de salida de la fase preparatoria de la GJ) y su fecha de salida del programa (independientemente de si lo terminó o no).

Hay que recopilar la información personal siguiente, mencionada anteriormente en la exposición del desglose de los indicadores de entrada y de salida: sexo y tramo de edad; situación laboral (inactivos y desempleados); nivel educativo, jóvenes de zonas rurales; jóvenes migrantes o de origen extranjero; jóvenes con discapacidad; situación del hogar (hogares con todos los miembros desempleados o monoparentales); otras desventajas (personas sin techo, ex-delincentes, toxicómanos, entre otros).

Si se recopila correctamente la información personal de los jóvenes elegibles en virtud de las reglas generales de la GJ, cuando un beneficiario acepte una oferta de uno de los socios bastará con transferir estos datos al registro de participantes. Para los jóvenes que aceptaron una oferta a los seis ó 12 meses de su fecha de entrada en la GJ, es mejor volver a comprobar la información proporcionada en el momento del alta, para asegurarse de que no haya habido ningún cambio sustancial.¹⁴

Si no se recopila toda la información personal durante el proceso de alta en la GJ, habrá que hacerlo cuando el joven beneficiario se inscriba en una de las medidas financiadas por el FSE/IEJ, pues este marco de seguimiento requiere información personal completa y precisa para el cálculo de los indicadores.

3.1. Indicadores de ejecución

Los indicadores de ejecución (producto/proceso) se centran en las características personales de los jóvenes participantes en las medidas financiadas por el FSE e IEJ, los tipos de programas, y las tasas de terminación. Requieren que los jóvenes que aceptaron una oferta financiada por el FSE/IEJ y salieron de la fase preparatoria de la GJ, se inscriban como "participantes" en el programa objeto de la oferta. A partir de este momento, solo hay que recopilar datos de los jóvenes inscritos como participantes y para quienes se han destinado fondos.

13 European Commission: *Monitoring and evaluation of European Cohesion Policy European Social Fund Guidance Document*, (Brussels, 2015), op.cit.

14 Es importante garantizar la precisión de los datos sobre los participantes en las intervenciones FSE/IEJ. Por ejemplo, una joven puede estar soltera y sin hijos cuando se da de alta en la GJ, y convertirse en cabeza de familia monoparental en el plazo de 12 meses transcurrido entre el alta en el Servicio de GJ y la formulación de una oferta.

Recuadro 4: Indicadores de ejecución

Indicadores de ejecución (participantes)	Medición, fuentes de datos y desglose
Número de participantes por características personales y tipo de acción Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registros administrativos de los participantes	<i>Media anual de los jóvenes inscritos en una de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ, por tipo de acción.</i> Este indicador se refiere al número anual (promedio) de jóvenes inscritos como beneficiarios directos de una de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ. Estos últimos se clasifican en cuatro categorías: 1. Empleo y auto-empleo: todas las intervenciones en las que los participantes realizan un trabajo remunerado (por ejemplo, un plan de subsidio al empleo) o reciben apoyo para crear una empresa o negocio por cuenta propia. Se considera que un trabajador por cuenta propia dedica tiempo a la gestión de un negocio o está en el proceso de creación de un negocio. 2. Formación o capacitación continua: matriculación en programas educativos o de capacitación que conducen a una cualificación reconocida. 3. Prácticas, es decir, prácticas en una empresa, organismo público u organismo sin ánimo de lucro, por un tiempo determinado, con el fin de adquirir experiencia laboral práctica. A los efectos de los PIGJ, los periodos de prácticas forman parte de las políticas activas de empleo. 4. Aprendizaje: las características de un aprendizaje se definen en un contrato de formación o en un acuerdo formal entre el aprendiz y el empleador directamente o a través de una institución educativa. Al final de un periodo de aprendizaje logrado, el aprendiz obtiene una cualificación en una ocupación específica reconocida a nivel nacional.

Recuadro 4: Indicadores de ejecución, cont.

Número de participantes que completaron una intervención financiada por el SFE/IEJ Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registros administrativos sobre los participantes	<i>Media anual de jóvenes que completan una de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ.</i> Este indicador se refiere al número anual (promedio) de jóvenes que completan una de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ, en función del tipo de intervención (empleo, educación/capacitación, prácticas y aprendizaje) y de las características personales (sexo, edad, situación laboral, situación del hogar, otras desventaja, entre otros). La terminación de la intervención significa que un participante asiste regularmente al programa hasta su finalización programada. Por ejemplo, un joven beneficiario que asiste a una formación profesional completará la intervención si asiste regularmente hasta el final del programa. Un participante que no asista cumpliendo el horario y/o abandone por cualquier motivo antes del final programado no debe ser excluido de este indicador (deserción).
--	--

3.2. Indicadores de resultados

Los indicadores de resultados FSE/IEJ se centran en la situación de los participantes después de su salida del programa. La medición se realiza al completar el programa (a las cuatro semanas) y luego otra vez al cabo de seis meses. La "terminación del Programa" significa que ha expirado toda obligación adicional impuesta a los participantes (por ejemplo, la exigencia de mantener un trabajo por cuenta propia durante al menos un año después de haber recibido una subvención) o a los proveedores de servicios (por ejemplo, la obligación del empleador de mantener en plantilla a los trabajadores subvencionados durante un período adicional después de la finalización de la subvención). El recuadro 5 siguiente presenta la definición de los indicadores de resultados y su medición, fuentes de datos y desglose.

Recuadro 5: Indicadores de resultados y acciones financiadas por FSE/IEJ

Indicadores de ejecución (participantes)	Medición, fuentes de datos y desglose
Situación de los participantes a la salida de la intervención, porcentaje (corto plazo) Base de referencia: no hay Fuente de datos: Registro administrativo/encuesta de seguimiento	<i>Porcentaje de participantes jóvenes (por situación laboral en el momento del alta) empleados, que estudian o cursan una formación, buscan empleo o han obtenido un diploma al completar.</i> El numerador del indicador incluye el número de jóvenes que participaron en un programa financiado por el FSE/IEJ, desglosado en función de su situación laboral a la entrada (desempleado o inactivo). El denominador es el número total de participantes, con independencia de si completaron la intervención o no. Este indicador permite medir el cambio de situación de los participantes gracias a la intervención. Como la GJ se dirige a jóvenes desempleados e inactivos (ni en educación ni en formación), la medición se lleva a cabo en función de la situación laboral antes y después de la intervención. “A la salida” se entiende a las cuatro semanas después de la fecha de salida del programa. Las situaciones laborales a la salida se calculan en función de la situación laboral de los participantes al entrar (desempleados o inactivos, ni en educación ni en formación) y por tipo de resultado después de la baja del programa, a saber: – Empleo o auto-empleo: trabajan, aunque solo sea una hora por la semana, a cambio de un salario, prestación o ganancia familiar – En busca de empleo (desempleado, definición de la OIT): sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente trabajo. La inscripción en el SEPE cuenta como "búsqueda de empleo", incluso cuando la persona no está inmediatamente disponible para trabajar – En formación o capacitación: acaba de empezar a estudiar (aprendizaje permanente, educación formal) o en formación (dentro y fuera del puesto de trabajo, cursos de formación profesional), aprendizaje o prácticas – Diploma obtenido: una cualificación reconocida en términos de niveles CINE o derivada de MNC mediante un proceso de validación.

Recuadro 5: Indicadores de resultados y acciones financiadas por FSE/IEJ, *cont.*

Indicadores de ejecución (participantes)	Medición, fuentes de datos y desglose
Situación de los participantes a los seis meses de completar la intervención (más largo plazo) Base de referencia: no hay Fuente de datos: registro administrativo/encuesta de seguimiento (en la muestra representativa)	<i>Porcentaje de jóvenes participantes que trabajan, estudian o cursan una capacitación a los seis meses de salir de la intervención.</i> El numerador del indicador incluye el número de jóvenes que han recibido apoyo y están: (i) empleados o trabajando por cuenta propia; o (ii) estudiando o cursando una capacitación (que conduce a una cualificación); o (iii) en aprendizaje o (iv) haciendo prácticas. El denominador es el número total de participantes que completaron la intervención. Como ya se ha dicho, este indicador pretende medir los resultados de los participantes después de la intervención y su efecto duradero sobre los cambios de situación laboral. Los indicadores miden los resultados positivos, pero también hay que informar sobre los que están desempleados o inactivos. De hecho, se puede dar el caso de que la intervención tenga resultados positivos a corto plazo, pero que el efecto disminuya con el tiempo. Seis meses después de la salida: el período de tiempo se mide desde la fecha de salida de los participantes individuales. Si se utilizan datos administrativos, sería interesante informar asimismo sobre los resultados a intervalos de 12 y 18 meses, a fin de disponer de medidas coherentes para cada tipo de indicadores. Este indicador se debe desglosar por características personales (sexo, edad, nivel educativo y demás variables mencionadas anteriormente), en función del tipo de situación laboral en el momento de la medición y en el momento del alta.

3.3. Base de referencia y recopilación de datos

Los indicadores de resultados inmediatos y a largo plazo se comunican cada año. El primer informe se debe presentar en abril de 2015. No hay base de referencia para los indicadores de proceso (de ejecución), y la de los indicadores de resultados se fija sobre la base de programas o intervenciones existentes o anteriores, o de estudios realizados.

Si los indicadores de resultados se miden a través de instrumentos basados en encuestas (cuestionarios individuales), habrá que recopilar datos sobre una muestra representativa, es decir, sobre personas seleccionadas al azar que reflejen las características socioeconómicas de los participantes (sexo, situación laboral, edad, nivel educativo y situación de los hogares). El diseño y la selección de la muestra se deberán llevar a cabo antes de iniciar la recopilación de datos, y la elección del método de muestreo se deberá documentar.

Los registros de participación deberán ser completos, para permitir el tratamiento de todas las variables de los datos personales. Los registros de participación incompletos se deberán excluir de todo proceso de agregación utilizado para la producción de los indicadores.

Documento de trabajo 1

Seguimiento: Indicadores macroeconómicos, medición, desglose y fuentes de datos

Indicador principal	Medición, fuentes de datos y desglose
Tasa Nini (porcentaje de la población 15-24 y 25-29)	<i>Porcentaje de la población de 15-24 años, de un sexo determinado, desempleada y que no cursa ninguna clase de formación o capacitación.</i> El numerador del indicador incluye a los jóvenes que: a) No están empleados (es decir, están desempleados o inactivos según la definición de la OIT); y b) No han recibido ninguna clase de formación o capacitación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. La tasa de jóvenes Nini (15-24) es el principal indicador para medir (indirectamente) el efecto de la GJ, pues se refiere a la población objetivo principal tanto de la intervención temprana como de las medidas de mercado de trabajo. Si el sistema nacional de GJ se dirige a la cohorte de 15-29 años, habrá que elaborar informes independientes sobre este indicador y los siguientes para este último tramo de edad. Las fuentes de datos son la Encuesta sobre la Población Activa (EPA) de la UE y las estimaciones anuales, y la base de referencia es la tasa Nini en 2013
Indicadores del mercado laboral	Medición, fuentes de datos y desglose
Tasa Nini (15-24) por situación laboral (porcentaje de la población)	<i>Porcentaje de la población de 15-24 años (que no recibió ningún tipo de formación o capacitación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta), que está desempleada e inactiva.</i> Este indicador requiere desglosar a los jóvenes Nini en: • Jóvenes desempleados: personas que a) se encontraban sin trabajo durante la semana de referencia, b) estaban disponibles para trabajar, y c) estaban buscando activamente trabajo en las últimas cuatro semanas • Personas inactivas: las que no tienen trabajo ni están desempleadas y no están estudiando ni recibiendo ninguna capacitación en el momento de la encuesta. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA) y las estimaciones anuales, y la base de referencia es la tasa anual Nini (15-24) en 2013 desglosada por situación laboral.

Seguimiento: Indicadores macroeconómicos, medición, desglose y fuentes de datos, cont.

Indicadores del mercado laboral	Medición, fuentes de datos y desglose
Relación empleo-población de jóvenes 15-24 y 25-29 años (porcentaje)	<i>Porcentaje de la población de una edad y sexo determinados, empleada.</i> El numerador incluye a todas las personas empleadas y el denominador es la población total del mismo tramo de edad y sexo. Personas empleadas son las que desempeñaron algún trabajo a cambio de un salario, beneficio o ganancia familiar, aunque solo sea durante una hora, en la semana de referencia, o que no desempeñaron ningún trabajo pero tenían un empleo o un negocio del que estaban ausentes temporalmente. El empleo es un indicador de la demanda de trabajo y representa el número total de personas que han contribuido a la producción nacional. Por lo general la relación empleo-población evoluciona un poco más deprisa que la tasa de actividad y más despacio que la tasa de desempleo. Esta relación se considera frecuentemente un indicador retrospectivo de los resultados económicos. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA) y las estimaciones anuales, y la base de referencia es la relación anual de empleo-población (15-24) en 2013.
Tasa de desempleo juvenil (porcentaje), 15-24 años	<i>Porcentaje de la población activa de una edad y sexo determinados que se encuentra desempleada.</i> El numerador incluye todas las personas desempleadas y el denominador es la suma de los individuos empleados y desempleados (población activa) del mismo tramo de edad y sexo. Personas desempleadas son las que: a) se encontraban sin trabajo durante la semana de referencia, b) estaban disponibles para trabajar y c) han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas. La tasa de desempleo representa la magnitud de la oferta de mano de obra no utilizada en el país. En ocasiones se utiliza asimismo en un sentido general, como indicador de salud de la economía y no solo del mercado de trabajo. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA) y las estimaciones anuales, y la base de referencia es la tasa anual de desempleo de la población de 15-24 en 2013. No es obligatorio informar sobre la tasa de desempleo del tramo de edad de 25-29 años. Por coherencia, sin embargo, hay que desglosar todos los indicadores macroeconómicos para la cohorte de 15-24 y 25-29 años.

Seguimiento: Indicadores macroeconómicos, medición, desglose y fuentes de datos, cont.

Indicadores del mercado laboral	Medición, fuentes de datos y desglose
Proporción de empleo juvenil (15-24 años) respecto a la proporción de desempleo adulto (25-74 años)	<i>Proporción de la población joven desempleada sobre la proporción de la población adulta desempleada.</i> La proporción de desempleo juvenil se divide por la proporción de desempleo de los adultos, a fin de comprender la posición relativa de los jóvenes en el mercado laboral en comparación con los adultos. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA) y las estimaciones anuales, y la base de referencia es la proporción anual de desempleo juvenil (15-24 años) sobre la proporción de desempleo de los adultos (25-74 años) en 2013. No es obligatorio informar sobre el tramo de edad de 25-29 años. Una medida más inmediata de la desventaja laboral de los jóvenes es la proporción de la tasa de desempleo entre los jóvenes y adultos (es decir, la tasa de desempleo juvenil dividido por la tasa de desempleo de los adultos).
Indicadores del nivel educativo	Medidas, fuentes de datos y desglose
Nivel educativo juvenil (20-24 años) (CINE 3 y más), porcentaje	<i>Porcentaje de la población de 20-24 años con al menos educación secundaria superior (CINE 3 o más).</i> El numerador son todas las personas de 20-24 años que han alcanzado el nivel CINE 3 o más, y el denominador es la población total de 20-24 años. El nivel educativo se define como el nivel educativo más alto completado con éxito, basado en los niveles de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), presentada en el Recuadro 2 siguiente. Todos los indicadores del grupo "Nivel educativo" se deben analizar juntos para comprender si se está avanzando en la mejora del nivel general de las cualificaciones de los jóvenes y de su preparación para el mercado de trabajo (véase más adelante, el indicador "Tasa de empleo de los recién diplomados"). Este indicador se desglosa por nivel CINE 0-2 (menos de primaria, primaria y secundaria obligatoria); nivel 3-4 (secundaria superior y postsecundaria no terciaria) y nivel 5-8 (terciaria de ciclo corto, licenciatura o equivalente, maestría o equivalente y doctorado o equivalente). Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA) y las estimaciones anuales, y la base de referencia a tener en cuenta es el porcentaje de jóvenes (20-24 años) con un nivel CINE 3 y superior en 2013.

Seguimiento: Indicadores macroeconómicos, medición, desglose y fuentes de datos, cont.

Indicadores del nivel educativo	Medidas, fuentes de datos y desglose
Proporción de desempleo juvenil (porcentaje), 15-24 años	<i>Porcentaje de la población de una determinada edad y sexo que está desempleada.</i> El numerador son todas las personas que están desempleadas y el denominador es la población del mismo tramo de edad y sexo. La tasa de desempleo sirve para medir la evolución del desempleo a lo largo del tiempo, excluyendo los efectos de la participación laboral. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA), las estimaciones anuales, y la base de referencia es la relación anual desempleo-población (15-24) en 2013. No es obligatorio informar sobre la tasa de desempleo del tramo de edad de 25-29 años. Por coherencia, sin embargo, hay que desglosar todos los indicadores para las cohortes de 15-24 y 25-29 años.
Tasas de empleo de los individuos (20-34 años) recién diplomados (CINE 3-8), porcentaje	<i>Porcentaje de la población de un tramo de edad y sexo determinado, recién diplomado que consigue un empleo entre 1 y 3 años después de salir del sistema educativo y la formación.</i> El numerador son todas las personas de 20-34 años de edad: (i) empleadas; (ii) que tienen un nivel educativo CINE 3-8; y (iii) que salieron del sistema educativo uno-tres años antes. El denominador consiste en la población empleada en el mismo tramo de edad, que terminó la educación uno a tres años antes, con cualquier nivel educativo. Este indicador mide los resultados del mercado laboral de los jóvenes con educación secundaria superior y más. Su tendencia en el tiempo sirve para entender si la educación paga una cuota en términos de empleo. Este indicador puede desglosarse por nivel CINE 3-4 (secundaria superior y postsecundaria no terciaria), nivel CINE 5-7 (educación terciaria), y nivel CINE 7-8 (master y estudios de doctorado). Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA), las estimaciones anuales, y la base de referencia es la EPA del 2013.

Seguimiento: Indicadores macroeconómicos, medición, desglose y fuentes de datos, cont.

Indicadores del nivel educativo	Medidas, fuentes de datos y desglose
Proporción de 20-29 años con un bajo nivel educativo (CINE 0-2), porcentaje	<i>Porcentaje de la población en un tramo de edad y sexo determinado, con un nivel educativo de educación secundaria o inferior (como máximo CINE 2).</i> El numerador comprende a todas las personas de un tramo de edad y sexo determinado que dejaron la educación y la capacitación con, como mucho un nivel de educación secundaria obligatoria (CINE 0-2). El denominador es la población del mismo tramo de edad y sexo. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA), las estimaciones anuales, y la base de referencia es la EPA para 2013.
Proporción de 30-34 años con un nivel educativo terciario (CINE 5-6), porcentaje	Porcentaje de la población de un tramo de edad y sexo determinado, con un nivel educativo CINE 5 ó 6 El numerador comprende todas las personas de un tramo de edad y sexo determinado, que tienen un nivel educativo terciaria (CINE 5-6). El denominador es la población del mismo tramo de edad y sexo. Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA), las estimaciones anuales, y la base de referencia es la EPA para 2013.
Abandonos prematuros de la educación y capacitación (18-24), porcentaje	<i>Porcentaje de la población de 18 a 24 años que ha alcanzado como máximo la educación secundaria obligatoria y no recibe formación ni capacitación.</i> El numerador del indicador incluye a las personas de entre 18 y 24 años que cumplen con las dos condiciones siguientes: a) el más alto nivel educativo o capacitación que han completado es CINE 0, 1, 2 ó 3 corto y b) no han recibido ningún tipo de formación o capacitación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta. El denominador es la población del mismo tramo de edad, con exclusión de los encuestados que no respondieron a las preguntas "mayor nivel educativo o de capacitación completado con éxito" y "participación en la educación y la formación". Las fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa (EPA), las estimaciones anuales, y la base de referencia es la cifra EPA para 2013.

Documento de trabajo 2

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), 2011

Nivel	Definición
CINE 0	Preescolar
CINE 1	Educación primaria
CINE 2	Educación secundaria obligatoria
CINE 3	Educación secundaria superior
CINE 4	Educación postsecundaria no terciaria
CINE 5	Educación terciaria de ciclo corto
CINE 6	Grado de educación terciaria o nivel equivalente
CINE 7	Nivel de maestría, especialización o equivalente
CINE 8	Nivel de doctorado o equivalente.
Grupos	(a) CINE 0-2 educación secundaria obligatoria (b) CINE 3-4 educación secundaria superior (c) CINE 5-8 educación terciaria

Fuente: Eurostat: *International Standard Classification of Education (ISCED)*, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)).

Documento de trabajo 3

Tabla indicadores UE para seguimiento GJ e intervenciones financiadas por el FSE/IEJ

Fuente	Tipo	Declaración del indicador	Desglose
Marco de indicadores de seguimiento de la GJ	Seguimiento directo (resultado/proceso)	Proporción de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ después del objetivo de cuatro meses, porcentaje	Entrada: por sexo, tramo de edad (15-24; 25-29), situación laboral, nivel educativo (niveles CINE), experiencia previa en GJ, desventaja. Salida: por tipo de oferta (empleo, educación / formación, aprendizaje, prácticas), tipo de resultado (positivo / negativo), a los cuatro, seis ó 12 meses.
		Salida positiva y a tiempo de la fase preparatoria de la GJ (porcentaje)	Por características personales (sexo, tramo de edad, situación laboral, nivel educativo, experiencia previa en GJ, desventaja). tipo de resultado positivo (empleo, educación / formación, aprendizaje o prácticas).
		Cobertura de la GJ (porcentaje)	Por sexo, tramo de edad (15-24; 25-29), situación laboral, nivel educativo (grupos CINE).
	Seguimiento de control (resultado)	Situación de los jóvenes después de salir de la fase preparatoria de la GJ (a los seis, 12 y 18 meses), porcentaje	Por características personales (sexo, tramo de edad, situación laboral, nivel educativo, experiencia previa en GJ, desventaja). Por resultado: (i) resultado positivo (empleo, educación/ capacitación, aprendizaje, práctica), (ii) resultado negativo (desempleados o inactivos) y (iii) situación desconocida. Marco temporal: seis, 12 y 18 mes después de la baja.
		Situación de los jóvenes beneficiarios de la GJ después de salir de la fase preparatoria (a los seis, 12 y 18 meses), por tipo de oferta, porcentaje	Por características personales (sexo, tramo de edad, situación laboral, nivel educativo, experiencia previa a la GJ desventaja). Por tipo de oferta (empleo, educación / formación, aprendizaje y práctica). Por resultado: (i) resultado positivo (empleo, educación / formación, aprendizaje, práctica), (ii) resultado negativo (desempleados o inactivos) y (iii) situación desconocida. Marco temporal: seis, 12 y 18 mes después de la baja.

Tabla indicadores UE para seguimiento GJ e intervenciones financiadas por el FSE/IEJ, *cont.*

Fuente	Tipo	Declaración del indicador	Desglose
Fondo Social Europeo e Intervención de Empleo Juvenil	Producto (proceso de ejecución)	Número de participantes por características personales y tipo de acción (media anual)	Por características personales - Sexo y tramo de edad: 15-19; 20-24; (25-29 si es aplicable) - Situación laboral: (i) desempleado (del cual, desempleo y desempleo de larga duración); e (ii) inactivo, ni estudia ni cursa una formación - Nivel educativo: por grupos CINE - Jóvenes de zonas rurales: jóvenes que residen en zonas poco pobladas - Migrantes, personas de origen extranjero, minorías - Personas con discapacidad - Vive en un hogar desempleado - Vive en un hogar monoparental - Otra desventaja: otros factores que afectan los resultados en el mercado laboral (ex-delincentes, personas en riesgo de pobreza o exclusión social, toxicómanos, personas sin techo). Por tipo de intervención - Empleo y auto-empleo - Educación y capacitación continua - Prácticas - Aprendizaje
		Número de participantes que completan una intervención apoyada por el FSE / IEJ (porcentaje anual)	Por características personales y tipo de intervención, según lo indicado anteriormente. Terminación se refiere a la asistencia regular hasta el final del programa.

Tabla indicadores UE para seguimiento GJ e intervenciones financiadas por el FSE/IEJ, *cont.*

Fuente	Tipo	Declaración del indicador	Desglose
Fondo Social Europeo e Intervención de Empleo Juvenil	Resultado	Situación de los participantes al salir de la intervención, porcentaje (a corto plazo)	Por características personales • Sexo y tramo de edad: 15-19; 20-24; 25-29 • Situación laboral: (i) desempleado; e (ii) inactivo • Nivel educativo: por grupos CINE • Jóvenes de zonas rurales • Migrantes, personas de origen extranjero, minorías • Personas con discapacidad • Vive en un hogar desempleado • Vive en un hogar monoparental • Otra desventaja. Por tipo de intervención • Empleo y auto-empleo • Educación y capacitación continua • Prácticas • Aprendizaje. Por situación laboral a la salida • En empleo o auto-empleo • En busca de empleo • Estudiando o en capacitación • Ha obtenido una calificación.
		Situación de los participantes al salir de la intervención, porcentaje (a largo plazo)	Por características personales, tipo de intervención y situación laboral, según lo indicado anteriormente



**Seguimiento del sistema
de Garantía Juvenil**

Módulo

5

Seguimiento del sistema de Garantía Juvenil

Objetivos de aprendizaje	Al final de la sesión los participantes habrán: • Clasificado las intervenciones políticas de empleo juvenil en función de los cuatro pilares de la GJ para su seguimiento
Duración	90 minutos
Recursos	Documento de trabajo: Marco de la Garantía Juvenil en España

Las Autoridades Nacionales de Coordinación de la Garantía Juvenil deben adaptar el marco de seguimiento de la garantía juvenil establecido a nivel de la UE a las intervenciones previstas en sus Planes de Implantación de la GJ.

En España, el PIGJ adopta la estructura de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Para establecer un marco de seguimiento que permita medir los avances en la consecución de los objetivos de la Estrategia y atender los requisitos del marco de seguimiento y evaluación de la UE, las iniciativas se deben organizar en torno a los pilares de la GJ.

Es necesario proceder así porque el sistema de seguimiento de la GJ no se limita únicamente a la medición de las entradas y salidas de beneficiarios y de los resultados obtenidos por las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ, sino que incluye asimismo todas las intervenciones que comparten el objetivo de la GJ, a saber, la reducción de la proporción de jóvenes (menores de 30 años) que no trabajan, ni estudian, ni siguen una formación.

INTRODUCCIÓN

REFORMAS CLAVE

Para muchos países europeos, la Garantía Juvenil ha sido la oportunidad de introducir (o ampliar) una serie de reformas clave en diversas áreas políticas (desde la reforma del sistema de educación y capacitación profesional hasta la reforma de la estructura y organización de los Servicios Públicos de Empleo).

Como las políticas públicas están en constante evolución, el análisis del progreso en el ámbito de las reformas clave también debe incluir las políticas promulgadas con anterioridad a la introducción de la Garantía Juvenil así como las que vendrán después, estén incluidas o no en el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil (PIGJ), con el fin de evaluar los avances de la política nacional de empleo juvenil en su conjunto, y no solo el efecto de uno de sus segmentos.

Las reformas clave que hay que incluir deben abarcar todas las políticas destinadas a garantizar que los jóvenes:

- logren una cualificación reconocida y tengan las capacidades necesarias para encontrar un empleo productivo (intervención temprana, reformas del sistema de educación y capacitación)
- reciban información, servicios de orientación y asesoramiento de calidad para incorporarse al mercado laboral, así como opciones profesionales (activación, SPE, apoyo individualizado)
- tengan acceso a medidas eficaces de reinserción laboral, educativa y de formación.

INTERVENCIÓN TEMPRANA

En el ámbito del empleo juvenil, los enfoques de intervención temprana son especialmente vitales en dos áreas políticas: las políticas activas del mercado laboral y las políticas de educación y capacitación. Gracias a la Garantía Juvenil, a través de la cual se exige a los Estados miembros que ayuden a los jóvenes a incorporarse al mercado de trabajo o a reanudar la educación o formación en un plazo de cuatro meses, la intervención temprana se ha convertido en el principio básico para el diseño y la ejecución de las políticas de empleo juvenil.

Otra área política donde la intervención temprana desempeña un papel importante es la educación y la capacitación. Hoy en día se entiende que la intervención temprana incluye las reformas a nivel del sistema educativo combinadas con intervenciones específicas para reducir el fracaso escolar y el abandono escolar prematuro (AEP). Por ejemplo, la Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa 2013 (LOMCE) modernizó el sistema de prestación de servicios de formación profesional e introdujo nuevos programas para atraer a los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo (*Programas de Cualificación Profesional Inicial*).

Dado que estas intervenciones políticas se dirigen a un gran colectivo de jóvenes (en 2015 había unos 1,6 millones de estudiantes en la educación secundaria inferior), merece la pena considerar su inclusión si se pueden recopilar fácilmente los datos de seguimiento.

Las estrategias de activación dirigidas a los jóvenes suelen incluir un amplio espectro de intervenciones, como la ayuda a la búsqueda de empleo, la planificación de acciones individuales, y el seguimiento de la búsqueda de empleo y las sanciones.

En los sistemas de Garantía Juvenil, las estrategias de activación forman parte de la fase preparatoria, es decir del período comprendido entre el alta en el sistema y la fecha en la que el participante acepta una oferta. Esto no significa que no se haga un seguimiento de los servicios de activación, sino simplemente que la participación no supone necesariamente una oferta.

Estas medidas se clasifican en función de los cuatro destinos de la GJ y en base a las definiciones de lo que constituye una oferta válida. Por ejemplo, un breve curso de formación en lengua extranjera no constituye una oferta válida, puesto que no conduce a una cualificación reconocida.

INTERVENCIÓN TEMPRANA *cont.*

ACTIVACIÓN

MEDIDAS DE INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

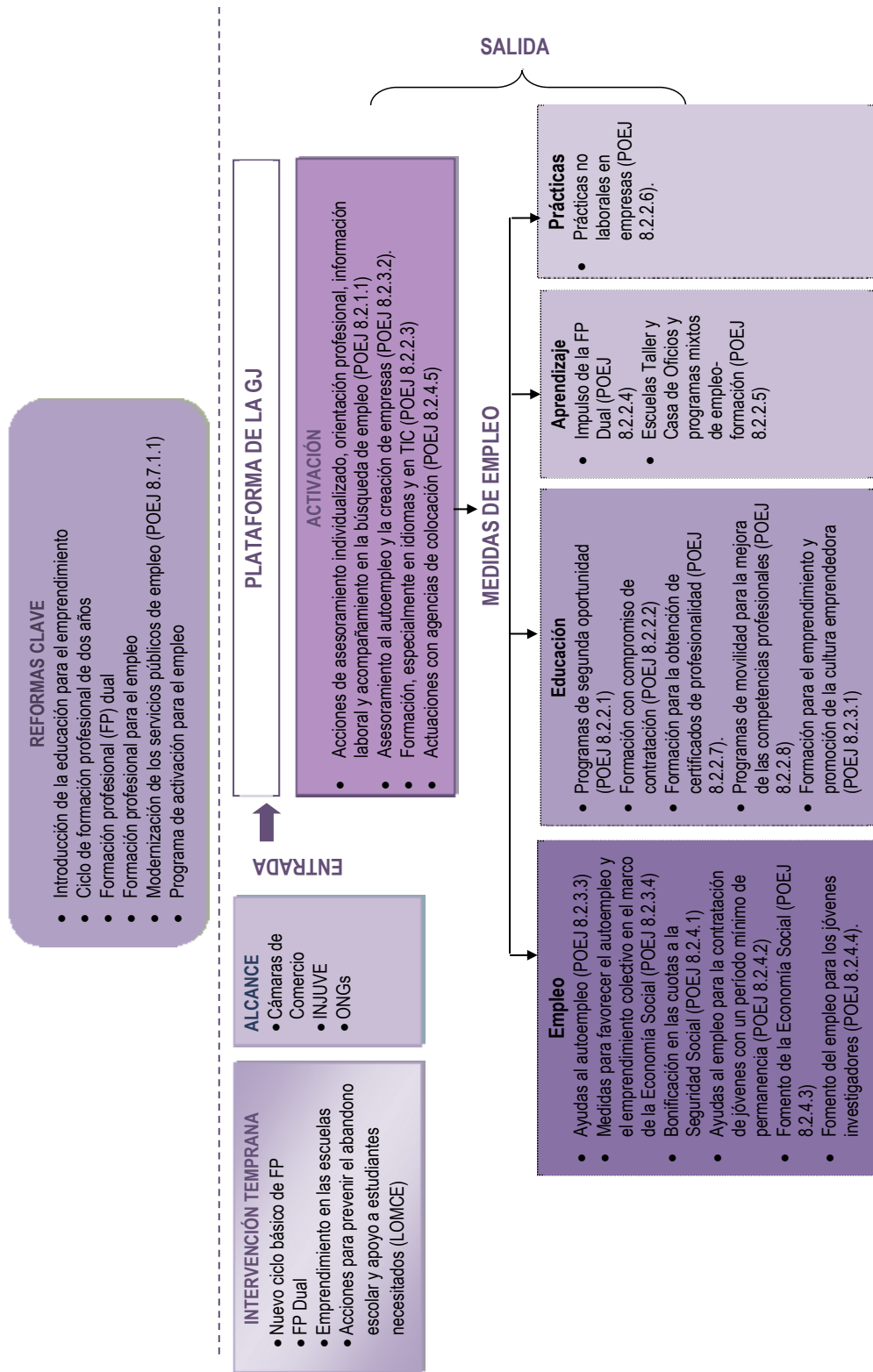
Trabajo en grupo

Los participantes se dividirán en tres grupos. Cada grupo recibirá una lista (no exhaustiva) de las intervenciones de la GJ y las clasificará - en base a las definiciones del marco de seguimiento de la UE (EMCO y FSE/IEJ) - entre los pilares “Reformas clave”, “Activación” y “Medidas para apoyar la integración laboral”. Esta última categoría también incluirá una clasificación por tipo de destino.

Al final del trabajo en grupo, los participantes discutirán la clasificación presentada en el Gráfico siguiente.

Documento de trabajo

Marco de la Garantía Juvenil en España





**Seguimiento de los logros
de las reformas clave**

Módulo

6

Seguimiento de los logros de las reformas clave

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes habrán: • Revisado los indicadores necesarios para el seguimiento de los resultados de las reformas clave
Duración	90 minutos
Recursos	Presentación Power Point: Seguimiento de las reformas clave Documento de trabajo: Indicadores de desempeño: Reformas clave

Para muchos países europeos, la Garantía Juvenil ofreció la oportunidad de introducir (o ampliar) una serie de reformas clave en diversas áreas políticas (desde una reforma del sistema de educación y capacitación profesional hasta una reforma de la estructura y organización de los Servicios Públicos de Empleo).

Como las políticas públicas están en constante evolución, el análisis del progreso en el ámbito de las reformas clave también debe incluir las políticas promulgadas antes de la introducción de la Garantía Juvenil así como las que vendrán después, con el fin de evaluar los avances de la política nacional de empleo juvenil en su conjunto, y no solo el efecto de uno de sus segmentos, independientemente de que dichas políticas estén o no incluidas en el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil (PIGJ) en la actualidad o en el futuro.

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LAS REFORMAS CLAVE

El primer paso consiste en asignar cada reforma clave a su área política correspondiente (a fin de vincularla a las intervenciones específicas incluidas en la GJ) e identificar sus objetivos específicos (para seleccionar los indicadores pertinentes, en caso de que no se hayan especificado).

El segundo paso es comprobar si existen indicadores adecuados, entre los previstos en el marco europeo, para medir la ejecución (indicadores de proceso) y los resultados (indicadores de resultados) de la reforma. En la mayoría de los casos, los indicadores de seguimiento agregados establecidos en el *Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil* son adecuados para comprobar los logros conseguidos por las reformas clave (políticas), mientras que los indicadores de “participación” y de “situación de los participantes en el momento del seguimiento” permiten evaluar los progresos realizados en la ejecución de las medidas incluidas en la reforma.

Ejemplo

En Letonia, por ejemplo, la GJ incluye una reforma dedicada al desarrollo de un sistema nacional que llegue a los jóvenes Nini que no están inscritos en el Servicio Público de Empleo (SPE). Esta reforma pertenece al área de “alcance” y el indicador más relevante para medir sus resultados es la variación de la tasa de los jóvenes Nini a lo largo del tiempo (desde el año de referencia, 2013).

Los progresos realizados se pueden evaluar comparando las variaciones de las tasas de jóvenes Nini con los indicadores de ejecución y de resultados de las intervenciones de alcance planificadas al nivel inferior (es decir, el número de jóvenes Nini que participan en las actividades de alcance, los participantes que se inscriben en la GJ y su situación en el momento del seguimiento). Este ejercicio no determina la causalidad (es decir, los cambios no se pueden atribuir únicamente a la reforma), pero permite evaluar si la reforma está contribuyendo al logro del objetivo de nivel superior (reducir la proporción de jóvenes Nini).

En la Tabla 1 se indica la proporción de jóvenes Nini (15-29 años) en 2013 (año de referencia) y 2015 (año de observación), así como el número de jóvenes incluidos en cada grupo. Los datos provienen de la base de datos EUROSTAT, pero el instituto nacional de estadística puede desglosar aún más las cifras de los jóvenes desempleados, por su inscripción en el SPE.

**Ejemplo
cont.**

Tabla 1: Jóvenes de 15-29 años que ni trabajan, ni estudian, ni cursan formación, (porcentaje y miles), 2013-2015

	2013			2015			Diferencia		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Proporción de la población (porcentaje)									
Tasa de jóvenes Nini (15-29 años)	15,6	13,9	17,3	13,8	12,2	15,4	-1,8	-1,7	-1,9
Desempleados	7,6	8,3	6,9	6,4	7,4	5,3	-1,2	-0,9	-1,6
Inactivos	8,0	5,6	10,4	7,4	4,8	10,1	-0,6	-0,8	-0,3
Jóvenes (miles)									
Jóvenes Nini (15-29 años)	59,5	27,1	32,3	47,1	21,3	25,7	-12,4	-5,8	-6,6
Desempleados	29,0	16,2	12,9	21,8	12,9	8,8	-7,2	-3,3	-4,1
Inactivos	30,5	10,9	19,4	25,3	8,4	16,8	-5,2	-2,5	-2,6

Fuente: EUROSTAT, *Transition from education to work statistics 2013-2015*

En el lapso de dos años, la situación mejoró sustancialmente y las tasas de jóvenes Nini disminuyeron. Estos cambios (positivos) se mantienen incluso después de tomar en cuenta la disminución de la población juvenil (de un 10,5 por ciento en el período). Es evidente que la disminución de las tasas de jóvenes Nini puede obedecer a múltiples razones (un mayor crecimiento económico o el efecto de otras políticas públicas), pero si los indicadores de ejecución y de resultados de las intervenciones de alcance apuntan una buena cobertura y resultados, es posible sostener que la causa de estos efectos es la reforma.

**Ejemplo
cont.**

Trabajo en grupo

Los participantes se dividirán en tres grupos. Se asignará a cada grupo una reforma del PIGJ español y se le facilitará una lista recapitulativa de los indicadores de seguimiento de la UE. Cada grupo tiene que llevar a cabo las tareas siguientes:

1. **identificar los objetivos clave** de la reforma y el área política a la que pertenece (mercado laboral, intervención temprana, activación y alcance);
2. **seleccionar los indicadores agregados**, entre los establecidos por el marco de la UE, más adecuados para medir los logros conseguidos por la reforma.

Documento de trabajo

Indicadores de desempeño: Reformas clave

Reformas clave y áreas políticas	Objetivo	Indicadores (todos ellos desglosados por sexo y por tramos de edad)
Formación profesional dual Área política: Intervención temprana	Facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo	- Tasa Nini 15-24 años por situación laboral (porcentaje de la población 15-24 años) - Jóvenes (20-24 años) nivel de instrucción (CINE 3 y más), porcentaje - Proporción de 20-29 años con niveles de instrucción bajos (CINED 0-2), porcentaje - Abandono prematuro (18-24), porcentaje
Modernización de los servicios públicos de empleo Área política: Mercado laboral	Aumentar la transición del individuo desempleado al empleo	- Proporción empleo-población (porcentaje), 15-24 años y 25-29 años - Tasa de desempleo juvenil (porcentaje), 15-24 años - Proporción de desempleo juvenil (porcentaje), 15-24 años
Ciclo de formación profesional (dos años) Área política: Intervención temprana	- Asegurar que los jóvenes adquieran competencias profesionales para entrar al mercado laboral - Reducir el abandono escolar	- Abandono prematuro (18-24 años), porcentaje - Proporción de 20-29 años con niveles de instrucción bajos (CINED 0-2), porcentaje - Proporción empleo-población (porcentaje), 15-24 años y 25-29 años



**Seguimiento de la
intervención temprana**

**Módulo
7**

Seguimiento de la intervención temprana

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes habrán: Examinado los indicadores más relevantes para el seguimiento del éxito de los enfoques de intervención temprana
Duración	90 minutos
Recursos	Documento de trabajo: Indicadores de desempeño: Intervención temprana Presentación Power Point: Seguimiento de los sistemas de Garantía Juvenil: Intervención temprana

Los enfoques de intervención temprana son especialmente importantes en dos áreas políticas: las políticas activas del mercado de trabajo y las políticas de educación y capacitación. En el caso del diseño de políticas activas del mercado de trabajo, el objeto de la intervención temprana es la prevención del desempleo de larga duración y los problemas asociados al mismo. Gracias a la Garantía Juvenil, a través de la cual se exige a los Estados miembros que ayuden a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral o a reanudar su educación o formación en un plazo de cuatro meses, la intervención temprana se ha convertido en el principio básico del diseño y la ejecución de políticas de empleo juvenil.

Otra área política donde la intervención temprana desempeña un papel importante es la educación y la capacitación. En la actualidad se entiende que la intervención temprana incluye reformas educativas a nivel del sistema, combinadas con intervenciones específicas para reducir el fracaso escolar y el abandono escolar prematuro (AEP).

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN TEMPRANA

Las políticas integrales destinadas a reducir el abandono escolar prematuro, como la LOMCE española, suelen incluir:

- medidas que afectan al conjunto del sistema escolar (prolongación de la duración de la educación obligatoria, reforma de la orientación temprana y cambio del contenido y la estructura de la enseñanza)
- intervenciones para identificar y apoyar a los alumnos en situación de riesgo (sistema de alerta temprana, registro de alumnos, clases compensatorias, grupos de apoyo entre pares); y
- regímenes compensatorios (sistemas de segunda oportunidad) que permiten volver al sistema de educación y capacitación formal a los jóvenes que han abandonado la educación sin obtener una cualificación.

El primer paso en la elaboración de indicadores de la intervención temprana consiste en identificar los objetivos de cada una de estas medidas, con el fin de seleccionar los indicadores más adecuados para medir la ejecución (indicadores de proceso) y los resultados (indicadores de resultados) entre los indicadores contemplados por el marco nacional y europeo.

- El seguimiento de las acciones sistémicas de intervención temprana - es decir, las que afectan al sistema educativo en su conjunto y atañen a todos los estudiantes – se puede llevar a cabo a través de indicadores agregados de nivel educativo y de empleo (*Marco de indicadores para el seguimiento de la Garantía Juvenil*)
- El seguimiento de las medidas específicas de intervención temprana dirigidas a los estudiantes en situación de riesgo se puede llevar a cabo mediante una combinación de indicadores agregados de ejecución y de progresión.

Por ejemplo, el éxito de la modernización de los programas escolares (introducido para mejorar las competencias adquiridas por los jóvenes en el sistema educativo y su pertinencia respecto a las necesidades del mercado laboral) se puede supervisar a nivel **agregado**, a través de:

- la tasa de jóvenes que completan un nivel educativo determinado
- la relación empleo-población
- la correspondencia horizontal y vertical de las competencias.

A **nivel individual**, el seguimiento del desempeño se puede llevar a cabo a través de indicadores de participación, de terminación y de resultados (en especial de los jóvenes que han obtenido una cualificación y un cambio de situación laboral en el momento del seguimiento).

El Programa austriaco de formación de los jóvenes, por ejemplo, es una medida de intervención temprana destinada a mantener a los jóvenes desfavorecidos (personas de origen migrante o que viven en hogares en riesgo de pobreza y exclusión social) en el sistema de educación y capacitación, y a ayudar a los jóvenes Nini a incorporarse al mercado laboral. A nivel agregado, se puede utilizar los indicadores siguientes:

1. **Tasa de alumnos que abandonan prematuramente el sistema educativo (18-24 años):** las variaciones de este indicador permiten medir la consecución del objetivo clave del programa, a saber, mantener a los jóvenes en el sistema educativo hasta que obtengan una cualificación.
2. **Tasa de jóvenes Nini:** Este indicador mide el progreso alcanzado en la consecución del segundo objetivo fundamental, es decir la reducción de la tasa de jóvenes que no logran conseguir un empleo, ni están matriculados en el sistema educativo, ni cursan una formación.
3. **Tasa de jóvenes de 20 a 24 años que han alcanzado el nivel CINE 3 y superior, y tasa de jóvenes de 20 a 29 años con bajo nivel de educación:** Estos indicadores son complementarios a la tasa de abandono escolar prematuro. Si el abandono escolar prematuro de los jóvenes desfavorecidos disminuye, se debería poder observar (con el tiempo) una mejora del nivel educativo de este grupo de jóvenes y una disminución simultánea de la tasa de jóvenes con baja cualificación.

Ejemplo

Tabla 1: Principales indicadores juveniles, 2013-2015, Austria

	2013			2015			Diferencia		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de la población (porcentaje)									
Abandono escolar prematuro (18-24 años)	7,5	7,9	7,1	7,3	7,8	6,8	-0,2	-0,1	-0,3
Tasa de jóvenes Nini (15-24)	7,3	7,2	7,4	7,5	7,7	7,3	+0,2	+0,5	-0,1
Jóvenes (20-24 años) con nivel CINE 3-8	87,2	87,1	87,3	88,7	88,0	89,4	+1,5	+0,9	+2,1
Jóvenes (20-29 años) con nivel CINE 2	11,9	11,6	12,2	10,1	10,3	9,8	-1,8	-1,3	-2,4
Jóvenes (miles)									
Abandono escolar prematuro (18-24 años)	52,3	27,2	25,0	51,3	27,3	24,0	-1,0	+0,1	-1,0
Tasa de jóvenes Nini (15-24 años)	71,6	35,3	36,3	73,0	37,6	35,4	+1,4	+2,3	-0,9
Jóvenes (20-24 años) con nivel CINE 3-8	454,1	226,4	227,7	469,6	233,8	235,8	+15,5	+7,4	+8,1
Jóvenes (20-29 años) con nivel CINE 2	127,1	62,0	65,1	110,7	56,8	53,3	-16,4	-5,2	-11,8

Fuente: Eurostat, Transition from education to work statistics 2013-2015

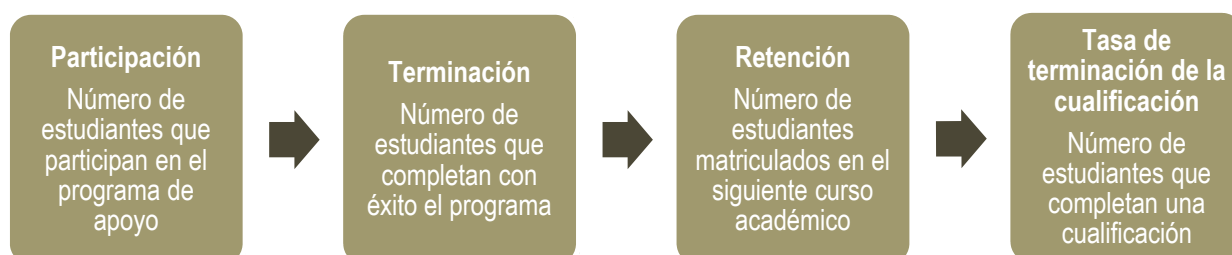
La Tabla anterior muestra un ligero descenso de las tasas de abandono escolar prematuro (conforme a lo esperado), más pronunciado entre las mujeres jóvenes que entre sus pares masculinos, y una mejora del nivel educativo de la población juvenil. Sin embargo, se observa un aumento en las tasas de jóvenes Nini durante el período 2013-2015, en especial entre los jóvenes varones. Esto se debe a que se produjo un incremento de la tasa de jóvenes varones desempleados, mientras que la tasa de mujeres desempleadas se mantuvo estable.

Habría que explorar más a fondo esta situación para comprender el inesperado aumento del desempleo de los jóvenes varones (sobre todo a la vista de la disminución de la población masculina). Por último, el número de jóvenes inactivos, que no están escolarizados ni buscan un empleo, disminuyó ligeramente.

A **nivel individual**, se puede utilizar indicadores normalizados (de educación): de participación, de terminación y de resultados, aplicados a los jóvenes expuestos a los programas de intervención temprana, como se ilustra en la figura siguiente.

Ejemplo cont.

Figura 1 : Indicadores de seguimiento de la progresión de los estudiantes en riesgo de abandono escolar prematuro



Los participantes se dividirán en dos grupos. Se asignará una medida de intervención temprana a cada uno de ellos, y se les entregará una lista recapitulativa de los indicadores de seguimiento de la UE. Cada grupo deberá:

1. identificar los objetivos clave de la iniciativa de intervención temprana; y
2. seleccionar los indicadores, entre los establecidos por el marco de la UE, más adecuados para medir el desempeño.

Trabajo en grupo

Documento de trabajo

Indicadores de desempeño: Intervención temprana

Medidas de intervención temprana	Indicadores de desempeño		Indicadores agregados
	Ejecución	Resultados	
Formación profesional dual Una amplia evidencia sugiere que el aprendizaje facilita la transición de los jóvenes al mundo del trabajo. Por ello, una expansión del aprendizaje debería dar lugar a: (i) una mayor asistencia de estudiantes a esta formación, con la obtención de una cualificación requerida por el mercado de trabajo; y (ii) mejores resultados de los jóvenes en materia de empleo	- Número de jóvenes (15-29 años) que cursan formación profesional dual - Tasa de jóvenes que completan el programa.	- Tasa de jóvenes con doble cualificación de FP - Participación de jóvenes empleados (por tipo de trabajo) [Duración de la transición de la escuela al trabajo].	- Tasa de jóvenes Nini (15-24 años) por situación laboral (porcentaje de la población 15-24) - Proporción empleo-población (porcentaje), 15-24 años y 25-29 años - Tasa de desempleo juvenil (porcentaje), 15-24 años - Tasa de desempleo juvenil (porcentaje), 15-24 años - Jóvenes (20-24 años) nivel educativo (CINE 3 y más), porcentaje.
Ciclo básico de formación profesional (dos años) Este nuevo ciclo de FP se introdujo para ofrecer a los estudiantes la opción de obtener una cualificación reconocida que les permita acceder al mercado laboral y combatir el abandono escolar prematuro.	- Número de jóvenes (15-29 años) que cursan el ciclo básico de formación profesional - Tasa de jóvenes que completan el programa.	- Tasa de jóvenes con cualificación de FP - Tasa de participantes desempleados (por tipo de trabajo).	- Abandono temprano (18-24 años), porcentaje - Tasa de 20-29 años con niveles de instrucción bajos (CINED 0-2), porcentaje - Proporción empleo-población (porcentaje), 15-24 años y 25-29 años.



**Seguimiento de la
activación y el alcance**

Módulo

8

Seguimiento de la activación y el alcance

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes habrán: • Revisado los indicadores más pertinentes para el seguimiento de los enfoques de activación y alcance
Duración	120 minutos
Recursos	Presentación Power Point: Seguimiento de los sistemas de Garantía Juvenil: activación y alcance Documento de trabajo: Indicadores de desempeño: Activación y alcance

El término “alcance” se utiliza principalmente para referirse a la identificación y movilización de los jóvenes que ni están en el sistema educativo, ni trabajan, ni buscan trabajo (es decir, están desvinculados del mercado laboral y del sistema de educación y alcance) y no están inscritos en ninguno de los proveedores de servicios públicos.

En el contexto de la Garantía Juvenil, las actividades de alcance abarcan: (i) campañas de información y sensibilización para atraer a los jóvenes hacia los servicios disponibles; (ii) intervenciones para identificar, contactar y movilizar a los jóvenes inactivos o desvinculados; y (iii) servicios de apoyo individualizados de proximidad (por ejemplo, en comunidades locales, escuelas, centros comerciales, eventos públicos, ventanillas únicas o contextos móviles).

ALCANCE

SEGUIMIENTO DE ALCANCE

El primer paso del desarrollo de indicadores de seguimiento de los progresos de alcance consiste en identificar los resultados esperados y los indicadores más adecuados para medir el desempeño (basándose en los indicadores previstos en los marcos nacional y europeo).

En el marco de la Garantía Juvenil, uno de los resultados esperados de el alcance es la participación de los jóvenes desvinculados en la Garantía Juvenil. Por lo tanto, el seguimiento de los enfoques de alcance se debe llevar a cabo a través de una combinación de:

1. indicadores de ejecución e indicadores de resultados (para medir el desempeño individual);
2. indicadores directos y de seguimiento (para medir si el alcance resulta en la inscripción en la GJ);
3. indicadores agregados (resultados finales de las actividades de alcance).

También se puede construir indicadores de progresión que, combinados con los indicadores directos y de seguimiento de EMCO, permitan hacer un seguimiento de los jóvenes desde el contacto inicial con la GJ hasta la participación en los programas de inserción laboral, y más allá.

Ejemplo

En Bulgaria, por ejemplo, dentro del sistema nacional de Garantía Juvenil, se utilizan enfoques “entre pares” para llegar a los jóvenes inactivos de 15 a 29 años. El objetivo es motivar a los jóvenes desvinculados para que se inscriban en la agencia de empleo o regresen al sistema de educación y capacitación.

El SPE contrató a unos 100 mediadores juveniles para trabajar en municipios con altos porcentajes de jóvenes inactivos. El papel de los mediadores consistía en identificar y contactar a los jóvenes desvinculados, crear una relación de confianza y desarrollar con ellos un plan de apoyo individualizado para que regresen al sistema educativo o se incorporen al mercado laboral.

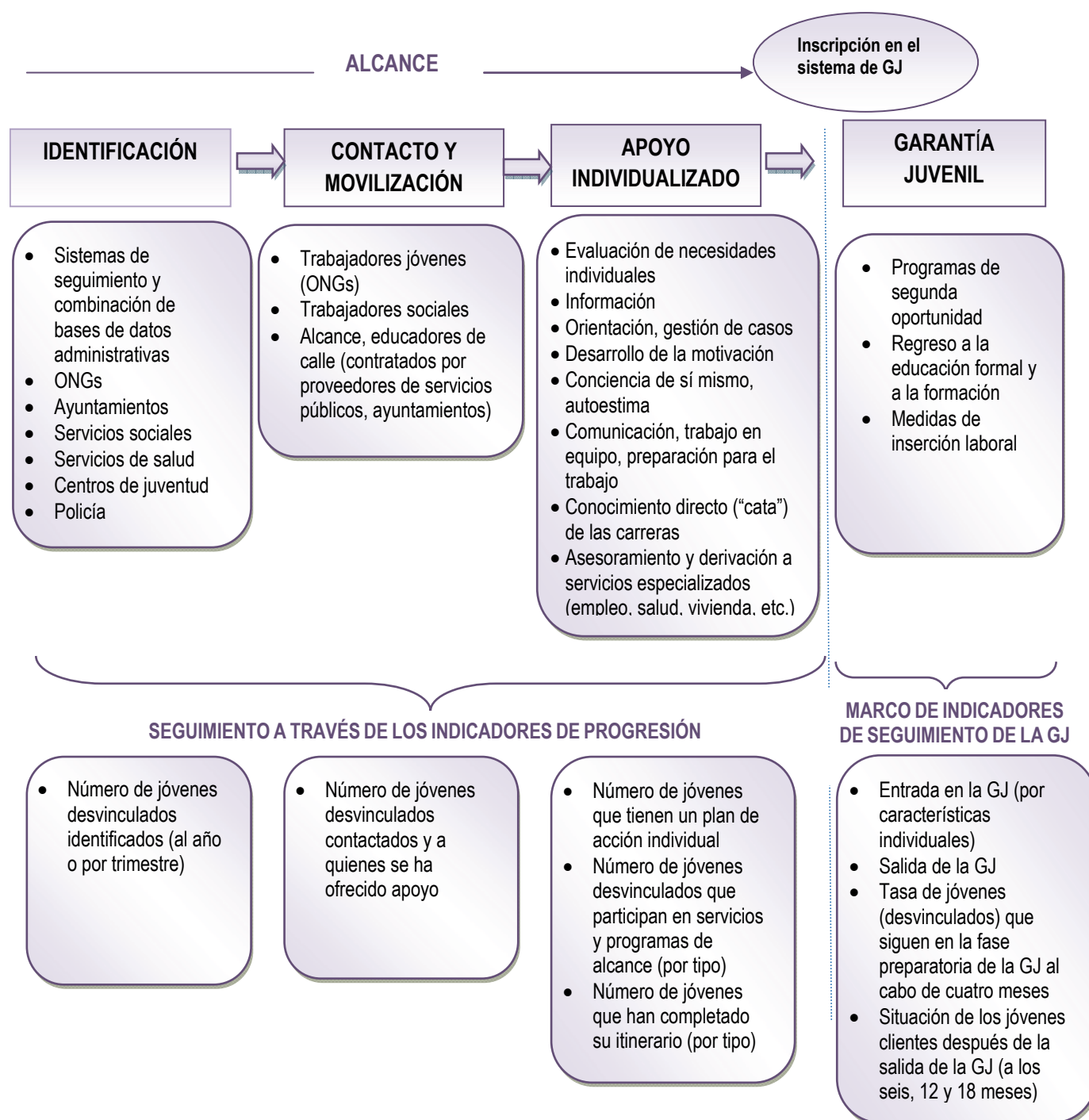
En este caso, se podría utilizar indicadores de progresión para documentar el porcentaje de éxito de las actividades de contacto y movilización.

El éxito de las actividades de alcance a lo largo del tiempo se puede evaluar mediante una combinación de indicadores agregados y de progresión. Dependerá en buena medida del alcance de las actividades de alcance implementadas, ya que estas actividades con frecuencia exigen importantes recursos, son de larga duración y sólo llegan a una pequeña fracción de jóvenes desvinculados (es decir, tienen poca cobertura).

La mejor forma de medir los resultados agregados de las actividades de alcance es a través de la tasa de jóvenes Nini, pero solo si está desglosada por situación laboral (jóvenes desempleados e inactivos) y por inscripción o no en el SPE (dato a solicitar al instituto nacional de estadísticas).

**Ejemplo
cont.**

Figura 1: Indicadores de progresión para el seguimiento de las actividades de alcance



Los enfoques de activación se basan en las interacciones entre los sistemas de desempleo y de seguridad social, las políticas activas del mercado de trabajo y la condicionalidad de los beneficios. La característica clave de las estrategias de activación es el requisito obligatorio de que los desempleados:

- Asistan a sesiones de asesoramiento, busquen activamente trabajo, acepten ofertas de trabajo adecuadas, y
- Participen en programas de capacitación o creación de empleo.

Estos requisitos se reflejan en la obligación de los Servicios Públicos de Empleo de proporcionar a los jóvenes desempleados servicios de empleo eficaces y medidas de integración laboral (obligación mutua).

Dentro de los sistemas de Garantía Juvenil, las estrategias de activación forman parte de la fase preparatoria de la GJ, que es el período que va desde el registro en el sistema hasta la fecha de aceptación de una oferta. Esto significa que acciones tales como el acompañamiento en la búsqueda de empleo, la planificación de la acción individual, el seguimiento en la búsqueda de empleo y la sanción, incluso si no pueden ser consideradas como ofertas, son fundamentales para proporcionar una oferta de empleo, de formación continua, de prácticas o de aprendizaje de calidad y dentro del plazo establecido de cuatro meses.

Por lo tanto, el éxito de las medidas de activación puede medirse mediante una combinación de:

- indicadores de ejecución (participación en un servicio de activación específico)
- indicadores de entrada y salida establecidos por EMCO (especialmente la salida, de manera oportuna, de la fase preparatoria de la Garantía Juvenil y la situación al momento del seguimiento).

Si las estrategias de activación funcionan como se espera, esto debería traducirse, con el tiempo, en un aumento de la proporción de jóvenes que salen, de manera oportuna, de la fase preparatoria de la Garantía Juvenil y, a nivel agregado, en la disminución del desempleo y la inactividad juvenil, así como en el aumento del empleo.

ACTIVACIÓN

Ejemplo

En Letonia, por ejemplo, todos los jóvenes Nini que se inscribieron en el sistema de Garantía Juvenil en 2014 recibieron apoyo en la búsqueda de empleo y, casi nueve de cada diez, recibieron también orientación profesional (100 y 87 por ciento, respectivamente). En el mismo año, los jóvenes que salieron de la fase preparatoria de la Garantía Juvenil con una oferta de empleo representaron el 43,8 por ciento de todas las salidas (lo que equivale a aproximadamente 11.400 jóvenes), pero sólo el 9 por ciento de estas ofertas fueron subsidiadas. Se podría argumentar que los servicios de apoyo a la búsqueda intensiva de empleo y de orientación profesional, prestados a los jóvenes al inscribirse en la Garantía Juvenil, acompañada de una demanda creciente de mano de obra, aceleraron la transición de los jóvenes Nini al empleo. Esta afirmación se podría confirmar mediante el análisis de los cambios registrados en los indicadores agregados (véase la Tabla 1).

Tabla 1: Jóvenes (15-29 años) en el sistema de Garantía Juvenil por servicio de activación recibido, Letonia 2014

Medidas de activación		Total entradas a GJ	Total salidas de GJ	Salidas hacia el empleo	De los cuales, empleos subvencionados
Acompañamiento en la búsqueda de empleo	31,900	31,903	26,014	11,392	1,011
Orientación profesional	27,750				

Tabla 2: Tendencias del mercado de trabajo juvenil (15-29 años), 2013-2015, Letonia

	2013			2015			Diferencia		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Porcentaje									
Tasa de jóvenes Nini	15,6	13,9	17,3	15,2	12,6	17,9	-0,4	-1,3	+0,6
Tasa de desempleo juvenil	16,3	16,4	16,3	14,3	13,9	14,9	-2,0	-2,5	-1,4
Proporción de desempleo juvenil	9,3	10,1	8,6	8,4	8,9	7,8	-0,9	-1,2	0,8
Proporción de empleo juvenil	47,8	51,3	44,2	50,3	55,2	45,1	+2,5	+3,9	+0,9
Miles de jóvenes									
Jóvenes Nini	59,5	27,1	32,3	54,0	22,8	31,1	-5,5	-4,3	-1,2
Desempleo juvenil total	35,8	19,7	16,1	30,0	16,2	13,7	-5,8	-3,5	-2,4
Empleo juvenil total	182,7	100,1	82,6	178,8	100,3	78,4	-3,9	+0,2	-4,2

Fuente: EUROSTAT, Labour Force Survey, annual data 2013-2015

Los participantes se dividirán en tres grupos. Cada grupo deberá:

1. **identificar los principales objetivos de la medida** asignada;
2. **seleccionar los indicadores más adecuados** - entre los establecidos por el marco de la UE - para medir el desempeño del servicio de alcance o de activación.

Trabajo en grupo

Documento de trabajo

Indicadores de desempeño: Activación y alcance

Alcance/activación	Indicadores de desempeño		Indicadores agregados
	Ejecución	Resultados	
Asociación con la red INJUVE (alcance) El objetivo de esta asociación es aumentar el número de jóvenes Nini que tienen acceso a los servicios de la GJ. Si este enfoque tiene éxito, esto debe ser visible a través de los indicadores de seguimiento directo (flujo de entrada).	Número de jóvenes Nini (15-29 años) contactados por las organizaciones de la red INJUVE e informados sobre los servicios de la GJ disponibles.	- Número de participantes que ingresan al servicio de la GJ (registro en la plataforma de la GJ) - Número de participantes que salen del servicio de la GJ dentro de los cuatro meses - Situación de los participantes después de salir de la GJ (a los seis, 12 y 18 meses).	Tasa de jóvenes Nini (15-29 años) desglosada por situación laboral.
Actuaciones con agencias de colocación (activación) El objetivo de esta medida es aumentar la proporción de jóvenes que tienen acceso a servicios de asesoramiento, orientación y colocación. Si esta intervención es exitosa, esto debe ser visible, con el tiempo, a través de cambios en los indicadores agregados del mercado de trabajo.	Número de jóvenes Nini (15-29 años) que participan en los servicios de asesoramiento, orientación y colocación prestados por las agencias de empleo privadas.	- Número de participantes en servicios privados que salen de la fase preparatoria de la GJ dentro de los cuatro meses - Proporción de participantes que tienen un empleo al momento del seguimiento (a los seis, 12 y 18 meses).	- Proporción empleo juvenil-población - Tasa y proporción de desempleo juvenil - Tasa de jóvenes Nini (15-29 años) desglosada por situación laboral.

Indicadores de desempeño: Activación y alcance, *cont.*

Alcance/activación	Indicadores de desempeño		Indicadores agregados
	Ejecución	Resultados	
Acciones de asesoramiento individualizado, orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo (activación) El objetivo de esta medida es aumentar la proporción de jóvenes que tienen acceso a asesoramiento individualizado, orientación y ayuda para la búsqueda de empleo. Si esta intervención es exitosa, esto debe ser visible, con el tiempo, a través de cambios en los indicadores agregados del mercado de trabajo	Número de jóvenes que reciben asesoramiento laboral individualizado y asistencia para la búsqueda de empleo.	- Número de jóvenes que salen de la fase preparatoria de la GJ dentro de los cuatro meses (por tipo de destino) - Situación de los participantes después de salir de la GJ (a los seis, 12 y 18 meses).	- Proporción empleo juvenil-población - Tasa y proporción de desempleo juvenil - Tasa de jóvenes Nini (15-29 años) desglosada por situación laboral.



**Seguimiento de las
medidas de apoyo
a la inserción laboral**

Módulo 9

Seguimiento de las medidas de apoyo a la inserción laboral

Objetivos de aprendizaje	Al final de la sesión los participantes habrán: Examinado los indicadores más relevantes para el seguimiento de las medidas de inserción laboral
Duración	120 minutos
Lista de recursos	Presentación Power Point: Seguimiento de la Garantía Juvenil: Medidas de inserción laboral Documento de trabajo: Indicadores de desempeño: Medidas de inserción laboral

Las medidas de inserción laboral previstas por la Garantía Juvenil tienen como objetivo ofrecer a los jóvenes poco cualificados y a los que abandonan prematuramente el sistema educativo la posibilidad de reincorporarse al sistema educativo; mejorar sus competencias para responder a las necesidades del mercado laboral; utilizar subsidios a la contratación selectivos y bien diseñados para facilitar la transición hacia el trabajo; y poner a disposición de los jóvenes, servicios de ayuda a la creación de empresas.

Dentro de los Planes de Implantación de la Garantía Juvenil, las medidas destinadas a apoyar la inserción laboral de los jóvenes Nini se agrupan en función de cuatro destinos posibles: (i) empleo; (ii) educación adicional; (iii) aprendizaje; y (iv) prácticas.

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL

Como para los demás pilares de la Garantía Juvenil, el primer paso del desarrollo de indicadores consiste en identificar los objetivos de cada programa y seleccionar los indicadores más adecuados, entre los indicadores previstos por los marcos nacional y europeo, para medir la ejecución (indicadores de proceso) y los resultados (indicadores de resultados).

En términos generales, hay que tomar en cuenta los indicadores siguientes:

1. **la participación y terminación de cada medida específica** (combinación de indicadores EMCO y FSE/IEJ para supervisar la ejecución de la medida a nivel individual);
2. **la situación de los participantes en el momento del seguimiento** (combinación de indicadores EMCO, FSE/IEJ e indicadores de calidad para evaluar los resultados obtenidos por cada medida específica); y
3. **los indicadores agregados de educación y de trabajo** (indicadores agregados EMCO para evaluar la contribución acumulada de las medidas de inserción).

EMPLEO

Generalmente, para supervisar el desempeño de los participantes se utilizan indicadores relacionados con la participación en el programa y con la situación laboral de los participantes en el momento del seguimiento (según los indicadores FSE/IEJ).

Los jóvenes beneficiarios que salen de la fase preparatoria de la Garantía Juvenil para aceptar una oferta de empleo, o para iniciar el autoempleo subvencionado se convierten en "participantes" (de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ). La situación de estos participantes se supervisa a intervalos regulares. En cambio, para evaluar el desempeño global de la medida, hay que comprobar la calidad de los resultados obtenidos por los jóvenes beneficiarios.

El desempeño de estos programas también se puede evaluar a lo largo del tiempo, examinando las variaciones de los indicadores agregados. Ese ejercicio no establece la causalidad entre el programa y los cambios de los indicadores agregados, pero permite hacerse una idea de si el programa está contribuyendo a la consecución de los resultados de la Garantía Juvenil de nivel superior.

En Portugal, el programa “*Reembolso da taxa social única*” persigue el objetivo de reducir los costes de contratación de jóvenes desempleados para los empleadores. Para analizar el desempeño de este programa, hay que combinar los indicadores de entrada/salida del marco de indicadores de seguimiento (EMCO) con los indicadores de ejecución y de resultados, como se muestra en las tablas siguientes.

Ejemplo

Tabla 1: Indicadores de seguimiento directo de la Garantía Juvenil, Portugal
2014

Total nuevos participantes	Total existentes	Salida hacia el empleo	De los cuales, subvencionados	De los cuales, "Reembolso da taxa social única"
Número de jóvenes 15-29 años				
335.151	223.623	94.098	11.798	9.295



"Reembolso da taxa social única"	
Indicadores de desempeño	
Ejecución	Resultados
- Número de jóvenes participantes en la medida - Número de jóvenes participantes que completaron el programa	- Situación de los jóvenes participantes a los seis, 12 y 18 meses - Porcentaje de participantes que en el momento del seguimiento tienen un empleo asalariado (de los cuales, porcentaje de participantes empleados por la empresa que percibió la subvención) - Porcentaje de jóvenes con un empleo de calidad (fijo/temporal, tiempo completo/ tiempo parcial, ingresos acordes con la media nacional, derecho a la protección social, correspondencia vertical)



Indicadores agregados
- Tasa de empleo juvenil (porcentaje), 15-24 años y 25-29 años - Tasa de desempleo juvenil (15-24 años, 25-29 años) - Porcentaje de jóvenes Nini (15-29 años) por situación laboral

El destino “educación (y capacitación) adicional”, incluye diversos programas que van desde la educación de segunda oportunidad hasta la formación profesional, combinando la formación teórica y la formación práctica basada en el lugar de trabajo con la formación en profesiones relacionadas con las altas tecnologías. Todos estos programas tienen en común el esfuerzo que realizan por brindar a los jóvenes un nivel de cualificación superior, que a su vez les ayudará a aumentar su probabilidad de encontrar empleo.

Los indicadores de ejecución contemplan la participación en el programa y su terminación (esta última es importante para valorar la capacidad de retención de la medida de educación y de capacitación), mientras que los indicadores de resultados incluyen - además de la situación laboral de los participantes al final del programa- indicadores para medir la cualificación adicional obtenida.

Según la orientación de la Comisión Europea, un programa de educación o de formación que no conduce a una cualificación reconocida no constituye una oferta de calidad. Al analizar la situación de los jóvenes participantes en el momento del seguimiento, es importante incluir indicadores que midan la calidad de la educación y la capacitación ofrecida a los participantes (por ejemplo, correspondencia vertical entre las competencias y los niveles de empleo y de ingresos).

Al igual que para el resto de medidas de inserción laboral, el efecto acumulado de los programas de educación y de capacitación se debería poder observar a través de las variaciones de los indicadores agregados relativos tanto al mercado laboral (porcentajes de jóvenes Nini, empleo y desempleo) como al nivel educativo (en especial el porcentaje de jóvenes con un nivel CINE 3-8 y el porcentaje de jóvenes con un nivel CINE 0-2).

EDUCACIÓN ADICIONAL

Ejemplo

El sistema de Garantía Juvenil de Letonia ofrece a los jóvenes la oportunidad de participar en programas de formación profesional continua (que conducen a una cualificación de nivel 6), así como en programas de promoción profesional (que conducen a una cualificación de nivel 5). El objetivo de ambos programas es aumentar las cualificaciones de los participantes consideradas instrumentales para obtener mejores oportunidades de empleo, ejecución y de los resultados que hay que examinar.

La tabla 2 presenta los datos de seguimiento directo (marco de indicadores EMCO) del sistema de Garantía Juvenil en Letonia de 2014, y muestra la definición de los indicadores de ejecución y de los resultados que hay que examinar.

El indicador "número de jóvenes participantes en el programa" se puede obtener a partir de fuentes administrativas, y debe coincidir con el número de jóvenes que salieron de la fase preparatoria de la Garantía Juvenil con una oferta para participar en el programa de formación profesional.

Tabla 2: Indicadores de seguimiento directo de la Garantía Juvenil, Letonia 2014

Total nuevos participantes	Total existentes	Salida hacia la educación	De los cuales, subvencionados	De los cuales, "Formación Profesional continua"
Número de jóvenes 15-29 años				
31.903	26.014	1.559	1.526	923



Formación profesional continua	
Indicadores de desempeño	
Ejecución	Resultados
- Número de jóvenes participantes en el programa - Número de jóvenes participantes que completaron el programa	- Número de participantes con un nivel de cualificación 6 - Situación de los jóvenes participantes a los seis, 12 y 18 meses Para los que trabajan: - Porcentaje de jóvenes con un trabajo de calidad



Indicadores agregados
- Porcentaje de jóvenes (20-24 años) con nivel CINE 3-8 - Tasa de empleo juvenil, 15-29 años - Porcentaje de jóvenes Nini (15-29 años) por situación laboral

APRENDIZAJE

Los programas basados en el aprendizaje se incluyeron en los sistemas nacionales de Garantía Juvenil portugués debido a su desempeño para proporcionar a los jóvenes competencias relevantes para el mercado de trabajo, mejorar la transición de la escuela al trabajo y mejorar la correspondencia entre las competencias de los jóvenes y los puestos de trabajo existentes.

Lo que diferencia un aprendizaje de un programa de formación profesional que alterna el aprendizaje teórico en el aula y la formación práctica en el lugar de trabajo es la existencia de un contrato de aprendizaje (un contrato jurídicamente vinculante) que especifica el contenido del aprendizaje y la formación, las condiciones de trabajo (salario, horas de trabajo, seguridad social) y el tipo y nivel de cualificaciones que se obtendrán.

Por lo que refiere al seguimiento, los indicadores utilizados para medir el desempeño del aprendizaje son similares a los utilizados para la educación y la capacitación continua. Los indicadores de ejecución contemplan la participación en el programa y su terminación (esta última es importante para valorar la capacidad de retención de la medida), mientras que los indicadores de resultados incluyen, además de la situación laboral del participante al final del programa, indicadores para medir las cualificaciones obtenidas por los participantes.

Las prácticas (o pasantías) han adquirido una gran importancia como medio de proporcionar a los jóvenes una experiencia en el lugar de trabajo, altamente valorada por los empleadores, y, por lo tanto, facilitar la transición de la escuela y el trabajo. El destino “prácticas” incluye diversas medidas, como los períodos de aprendizaje y de experiencia laboral organizados en el marco de las PAMT y las prácticas transnacionales.

Dado que el principal objetivo de las prácticas es proporcionar a los jóvenes un período de experiencia laboral para facilitar su transición al empleo, los indicadores para medir el desempeño de estas medidas deben la participación en el programa y su terminación (ejecución), así como la situación laboral de los participantes en el momento del seguimiento (resultados).

Al evaluar los indicadores de resultados, también es importante incluir indicadores que midan la relevancia de las prácticas propuestas (por ejemplo, el porcentaje de participantes contratados por la empresa/organización que ofreció la práctica, la correspondencia vertical entre las competencias, el tipo de contrato y los niveles de ingresos).

Al igual que para las demás medidas de inserción laboral, habría que poder observar el efecto acumulado de los sistemas de prácticas a lo largo del tiempo, a través de las variaciones de los indicadores del mercado de trabajo (porcentajes de jóvenes Nini, empleo y desempleo).

Por ejemplo, el sistema de Garantía Juvenil portugués ofrece a los jóvenes la posibilidad de participar en diversos tipos de prácticas (en empresas privadas, en instituciones públicas de ámbito nacional y local, así como en organizaciones y empresas internacionales).

A continuación, se proporcionan los datos de seguimiento directo (marco de indicadores EMCO) del sistema de Garantía Juvenil portugués en 2014 y las cifras relativas a las prácticas organizadas por el SPE en empresas privadas (Estágios Emprego).

PRÁCTICAS

Ejemplo

Tabla 3: Indicadores de seguimiento directo de la Garantía Juvenil, Portugal 2014

Total nuevos participantes	Total existentes	Salida hacia prácticas	De los cuales, subvencionados	De los cuales, "Estágios Emprego"
Número de jóvenes 15-29 años				
335.151	223.623	29.469	29.469	28.357



"Estágios Emprego"	
Indicadores de desempeño	
Ejecución	Resultados
- Número de jóvenes participantes en las prácticas - Número de jóvenes participantes que completaron las prácticas	- Situación de los jóvenes participantes a los seis, 12 y 18 meses Para los que trabajan: - Porcentaje de participantes empleados por la empresa que proporcionó las prácticas; - Porcentaje de jóvenes con un trabajo de calidad



Indicadores agregados
- Tasa de empleo juvenil (%), 15-24 años y 25-29 años - Tasa de desempleo juvenil (15-24 años, 25-29 años) - Porcentaje de jóvenes Nini (15-29 años) por situación laboral

Trabajo en grupo

Los participantes se dividirán en tres grupos. Cada grupo deberá:

1. identificar los principales objetivos de la medida asignada;
2. seleccionar los indicadores, entre los establecidos por el marco de la UE, más adecuados para medir el desempeño de las medidas de reinserción laboral.

Documento de trabajo

Indicadores de desempeño: Medidas de reinserción laboral

Medidas de inserción laboral	Indicadores de desempeño		Indicadores agregados
	Ejecución	Resultados	
Prácticas no laborales en empresas El objetivo de esta medida es proporcionar a los jóvenes un período de aprendizaje y experiencia laboral para facilitar la transición al trabajo	- Número de jóvenes que participan en las prácticas - Número de jóvenes participantes que completaron las prácticas.	- Situación de los jóvenes participantes a los seis, 12 y 18 meses Para los que trabajan: - Porcentaje de participantes empleados por la empresa que ofreció las prácticas - Porcentaje de jóvenes con un empleo de calidad (fijo/temporal, tiempo completo/tiempo parcial, ingresos acordes con la media nacional, derecho a la protección social, correspondencia vertical).	- Tasa empleo juvenil-población - Porcentaje y tasa de desempleo juvenil - Porcentaje de jóvenes Nini (15-29 años) desglosada por situación laboral.

Indicadores de desempeño: Medidas de reinserción laboral, cont.

Medidas de inserción laboral	Indicadores de desempeño		Indicadores agregados
	Ejecución	Resultados	
Formación para la obtención de certificados de profesionalidad El objetivo de esta formación es proporcionar a los jóvenes conocimientos profesionales reconocidos.	- Número de jóvenes que participan en el programa - Número de jóvenes participantes que completaron el programa.	- Número de participantes que obtuvieron una cualificación reconocida - Situación de los jóvenes participantes a los seis, 12 y 18 meses (empleo, educación, aprendizaje, prácticas). Para los que trabajan: - Porcentaje de jóvenes con un trabajo de calidad.	- Proporción empleo juvenil-población - Proporción y tasa de desempleo juvenil - Tasa de jóvenes Nini (15-29 años) desglosada por situación laboral - Porcentaje de jóvenes (20-24 años) con nivel de CINE 3-8 - Porcentaje de jóvenes (25-29 años) con nivel CINE 0-2.
Bonificación de las cuotas a la Seguridad Social El objetivo de este subsidio es reducir los costos laborales de la contratación de jóvenes trabajadores.	- Número de jóvenes participantes en la medida - Número de jóvenes participantes que completaron el programa.	- Situación de los jóvenes participantes a los seis, 12 y 18 meses - Porcentaje de participantes que en el momento del seguimiento tienen un empleo asalariado (de los cuales, el porcentaje de participantes empleados por la empresa que recibió el subsidio) - Porcentaje de jóvenes con un trabajo de calidad.	- Proporción empleo juvenil-población - Proporción y tasa de desempleo juvenil - Porcentaje de jóvenes Nini (15-29 años) desglosada por situación laboral.



**Evaluaciones de las
intervenciones de la
Garantía Juvenil**

**Módulo
10**

Evaluaciones de las intervenciones de la Garantía Juvenil

Objetivos de aprendizaje	Al final del módulo los participantes habrán: Examinado los enfoques de evaluación para medir el desempeño, eficiencia e impacto de las intervenciones realizadas en el marco del sistema de la GJ.
Duración	90 minutos
Lista de recursos	Documento de trabajo 1: Pasos de la asignación aleatoria Documento de trabajo 2: Guía para la elección de la metodología de evaluación de impacto Documento de trabajo 3: Glosario de términos clave relacionados a evaluaciones de impacto Presentación Power Point: Evaluaciones de las intervenciones de la GJ

El documento de programación del FSE para el periodo 2014-2020 hace hincapié en la necesidad de que los países evalúen el desempeño, eficiencia e impacto de las intervenciones financiadas por el FSE y EIJ.

INTRODUCCIÓN

EVALUACIÓN DE DEL DESEMPEÑO cont.

Las evaluaciones del desempeño se basan en los datos derivados del marco de seguimiento y, en especial, de los indicadores de resultados a corto y largo plazo. Estas evaluaciones se centran en la calidad de la prestación de servicios y los resultados alcanzados por un programa.

Por lo general cubren resultados a corto y medio plazo (por ejemplo, el número de participantes desempleados que obtienen un empleo o una cualificación). Se llevan a cabo basándose en la información recopilada periódicamente a través del sistema nacional de seguimiento. Estas evaluaciones también responden a las preguntas sobre el desempeño y eficiencia de las intervenciones del sistema de la GJ para alcanzar sus objetivos.

El criterio de **desempeño** evalúa la consecución del objetivo específico fijado por la intervención que se está evaluando (como se indica en la matriz de seguimiento) y juzga la contribución del mismo al logro del objetivo final de la GJ (integración de los jóvenes Nini en el sistema educativo/de capacitación o en el mercado laboral).

La **eficiencia** se entiende como la consecución de los objetivos propuestos con el mínimo costo posible o la consecución en la máxima medida de lo posible de los objetivos específicos con un nivel de gasto determinado. Es un concepto relativo que requiere una comparación del programa con otras intervenciones similares. Como mínimo, las evaluaciones deben evaluar a qué precio se alcanzaron los objetivos (costo-efectividad) e identificar cuáles han sido los más rentables (mejores resultados con menores gasto) y para qué colectivos destinatarios.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

El marco del FSE/IEJ comprende dos grandes categorías de evaluaciones de impacto:

- **Evaluaciones de impacto basadas en la teoría**, que siguen cada paso de la lógica de intervención identificando los mecanismos de cambio, y respondiendo a las preguntas de por qué y cómo funciona una intervención. Este enfoque proporciona una estimación mayormente cualitativa de los impacto

- **Evaluación de impacto contra factual**, que utiliza grupos de control o de comparación. Este método es útil para responder en qué medida el cambio se debe a la intervención y a quién afecta, y para comparar los efectos de distintos instrumentos (o de un mismo instrumento aplicado a distintos colectivos destinatarios). En el período de programación 2014-2020, se hace un gran hincapié en la medición del impacto de las intervenciones financiadas por el FSE. Estas evaluaciones deben ser realizadas por expertos internos o externos independientes de las autoridades encargadas de la ejecución del programa.

El objetivo de una evaluación de impacto es medir el efecto **causal** de un programa sobre los resultados de interés (por lo general, la probabilidad del empleo).

El impacto causal de un programa sobre el resultado de interés es la diferencia entre ese resultado en presencia del programa y el mismo resultado sin el programa:

$$\alpha = (Y | P = 1) - (Y | P = 0)$$

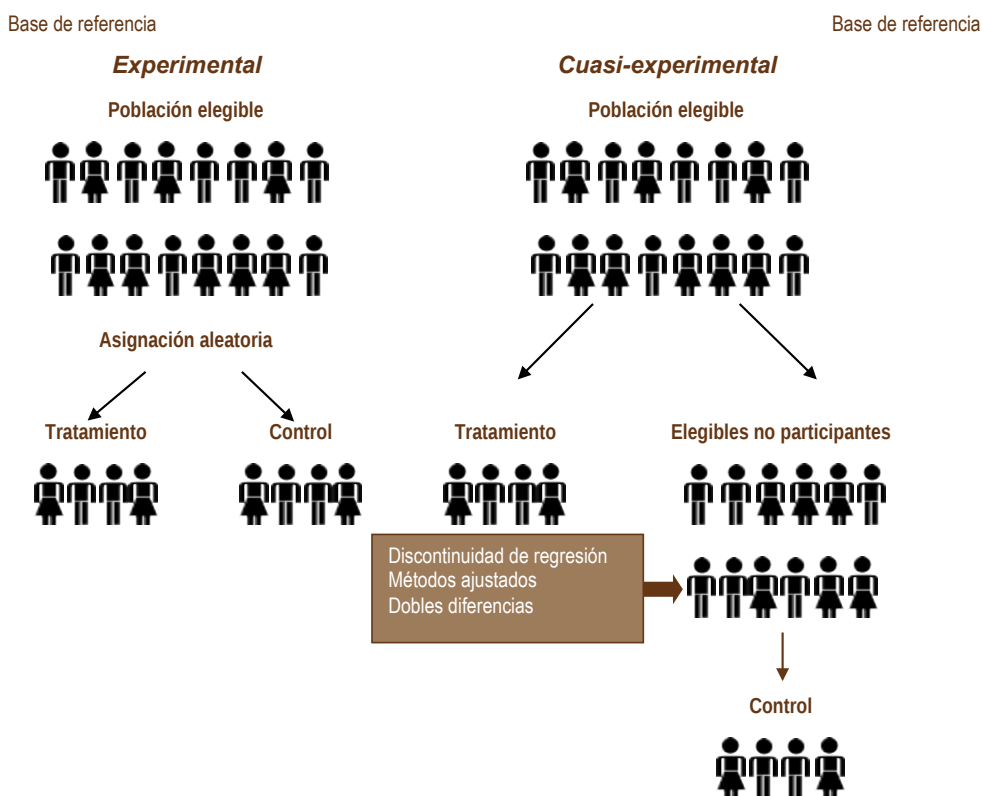
Como este segundo miembro de la ecuación no se puede medir directamente, se utilizan grupos de control (o "comparativos"); el impacto corresponde a la diferencia entre el resultado para los participantes y el resultado para el grupo de control [o: $\alpha = (Y_p) - (Y_c)$].

La dificultad principal de la evaluación de impacto es identificar un **grupo de control** que sea similar al grupo de tratamiento a todos los aspectos, salvo el de la participación en el programa (para evitar el sesgo de selección), es decir:

1. Los dos grupos son idénticos en términos de características observables (sexo, tramo de edad, nivel educativo, etc.) y no observables (preferencias, motivaciones e intereses);
2. Se espera que los dos grupos reaccionen de la misma manera al programa (es probable que el resultado de interés aumente/disminuya para ambos grupos);
3. Los dos grupos tienen idéntica exposición a cualquier otro factor externo al programa.

EVALUACIÓN DE IMPACTO cont.

Figura 1: Enfoques experimentales y cuasi-experimentales



ENFOQUES EXPERIMENTALES

En los enfoques experimentales (diseño experimental aleatorio o ensayo controlado aleatorio) se divide aleatoriamente en dos grupos (tratamiento y control) a una población de individuos que cumplen los requisitos de elegibilidad del programa. Como la selección es aleatoria, sería de esperar que los grupos de control y de tratamiento tuvieran experiencias similares en ausencia del programa.

La aleatorización ofrece un método sencillo para construir una referencia contra factual del grupo de tratamiento mediante el uso de los resultados del grupo de control. El impacto del programa es la diferencia entre los resultados de los grupos de tratamiento y de control después del programa.

La selección aleatoria a menudo es imposible o poco práctica. Por ejemplo, no se puede utilizar un diseño aleatorio cuando:

1. el programa ya ha empezado y ya se ha seleccionado a los beneficiarios por otros métodos;
2. existen recursos suficientes para cubrir a todos los individuos elegibles y sería anti-ético privar de los servicios solo con fines de evaluación;
3. la intervención se dirige a un número limitado de individuos con características únicas; o
4. los responsables de la formulación de políticas se oponen a ofrecer el programa a uno de los grupos solamente.

Los tipos más conocidos de enfoques experimentales son:

- **La asignación aleatoria** utiliza un sistema de extracción aleatoria (“lotería”) para decidir qué miembros de la población elegible se beneficiarán del programa y cuales no
- **Aleatorización por fases.** Este método consiste en hacer que los participantes entren en el programa en distintos períodos de tiempo, para construir de ese modo un grupo de tratamiento y uno de control. Se utiliza la aleatorización para seleccionar al grupo que va a recibir el tratamiento en primer lugar, o en segundo, tercero y otros. Todo grupo que esté a la espera de recibir el programa constituye un grupo de control válido
- **Promoción aleatoria.** En la vida real, los programas de empleo juvenil rara vez consiguen el pleno cumplimiento de los criterios de asignación (es decir, que todos los asignados al grupo de tratamiento participen, y ninguno de los asignados al grupo de control lo haga). En esas circunstancias, la comparación del grupo originalmente asignado al tratamiento con el grupo originalmente asignado al grupo de control proporciona una estimación de la intención de tratar (ITT). En este caso, para estimar el impacto del programa sobre quienes realmente reciben el tratamiento requiere una corrección, debido a que algunos individuos asignados al grupo de tratamiento no lo reciben, o algunos individuos asignados al grupo de control en realidad lo reciben. Esta es la estimación del tratamiento sobre los tratados (TOT).

ENFOQUES EXPERIMENTALES (cont.)

TIPOS DE ENFOQUES EXPERIMENTALES

ENFOQUES CUASI-EXPERIMENTALES: DOBLES DIFERENCIAS

Los enfoques cuasi-experimentales proporcionan distintos métodos estadísticos utilizados para construir un grupo de control válido cuando los enfoques experimentales no son la mejor opción.

El método de dobles diferencias (DD) compara la diferencia de resultados entre el participante y el grupo de control tras la finalización del programa con la diferencia que existía antes de iniciado el programa. El requisito clave del enfoque DD es la disponibilidad de datos de referencia de buena calidad antes del comienzo del programa, tanto para el grupo de tratamiento como para el grupo de control. Sin ellos no se puede utilizar enfoques DD. Por lo general, el enfoque DD funciona al revés, es decir, trata de identificar un grupo de control válido para los participantes ya inscritos en un programa cuando existen buenos datos longitudinales (un gran número de unidades de observación durante varios periodos de tiempo) para ambos grupos.

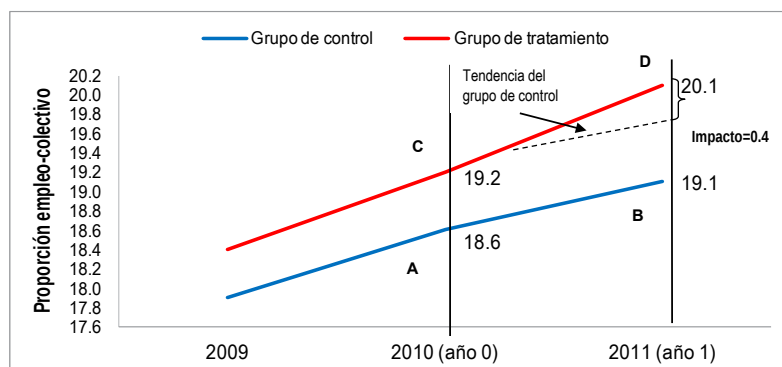
Ejemplo

El objetivo del programa de formación laboral es incrementar las oportunidades laborales de los participantes.

Los datos de la EPA de abril de 2010, desglosados por comunidad autónoma, indican que la proporción media empleo-población entre los jóvenes con edades entre 18-24, titulados al menos seis meses antes, en las comunidades autónomas que no tenían programas era del 18,6 por ciento (punto A en la figura siguientes). En las comunidades autónomas donde se ofreció el programa, la proporción era del 19,2 por ciento (punto C).

En abril de 2011 se llevó a cabo una encuesta de seguimiento de los participantes y del grupo de control. Esta encuesta halló una proporción empleo-población del 20,1 por ciento (punto D) y del 19,1 por ciento (punto B) respectivamente. El impacto del programa se calcula como: $= (B - A) - (D - C) = (19,1 - 18,6) - (20,1 - 19,2) = 0,4$

Estimación DD

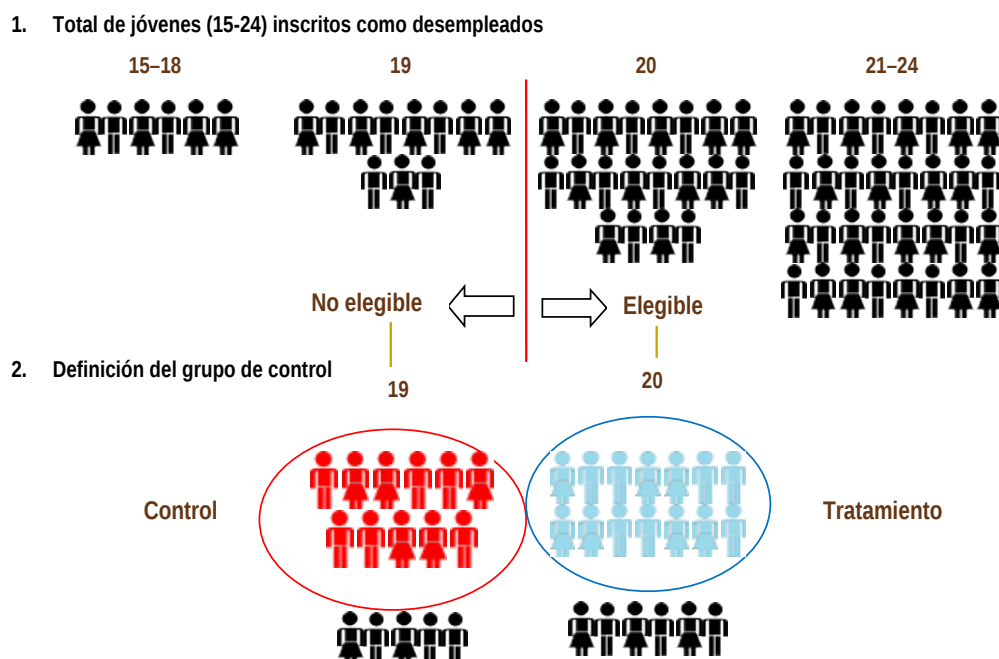


El **diseño de regresión discontinua** (DRD) es un método que se puede utilizar para los programas cuyas normas de admisión definen un punto de corte claro para determinar quién es elegible al programa y quién no (por ejemplo la edad o la duración del periodo de desempleo). Este método calcula la diferencia de resultados después del programa, de los individuos que se encuentran cerca del punto de corte de elegibilidad (y por lo tanto este método no se puede generalizar para toda la población). Para poder comprobar que la discontinuidad tiene un punto de corte claro, se requieren buenos datos sobre la situación antes y después del programa. Además, el método requiere muestras de evaluación de gran tamaño.

Cuando las reglas de elegibilidad no se aplican estrictamente, se puede producir un sesgo de selección. Esto significa que la diferencia hallada en el resultado estudiado se debe a diferencias entre los dos grupos y no al programa.

DISEÑO DE REGRESIÓN DISCONTINUA

Figura 2: Selección del grupo de control en el DRD



MÉTODOS DE CORRESPONDENCIA

Normalmente, los **métodos de correspondencia** se basan en las características observables (sexo, tramo de edad, nivel educativo, período de desempleo, origen, estado de salud, y otros) para construir un grupo de control. Por lo tanto, estos métodos requieren una suposición fuerte de que no existen diferencias inadvertidas entre los participantes y el grupo de control que estén asociadas con los resultados estudiados.

Cuando hay muchas variables a tener en cuenta, se puede utilizar la metodología de **correspondencia de puntuación de la propensión** para calcular la probabilidad de cada joven inscrito/no inscrito en el programa en función de las características observables. En otras palabras, la correspondencia de la puntuación de la propensión utiliza la puntuación de la propensión para proporcionar una sola medida del conjunto de características que influyen en la probabilidad de participación en un programa.

COMENTARIOS FINALES

Al final del taller, el (los) facilitador(es) debe(n) recordar a los participantes la importancia del seguimiento del desempeño:

- Se trata de una herramienta de gestión que permite a los socios proveedores conocer la evolución de una intervención a lo largo del tiempo y tomar medidas correctivas
- Conecta recursos con resultados (rendición de cuentas) y ayuda a identificar y abordar obstáculos (desempeño)
- Se trata de una herramienta de aprendizaje institucional para el diseño de intervenciones que respondan a las necesidades del colectivo destinatario, y
- Permite diseñar e implantar una evaluación creíble de los resultados obtenidos.

VALIDACIÓN DEL TALLER

Antes de cerrar el taller, el/los facilitador(es) debe(n) realizar, junto con los participantes, una revisión rápida de del trabajo realizado en comparación con las expectativas expresadas al comienzo del taller (ver Módulo 1). Los participantes también recibirán un cuestionario para validar los aspectos técnicos y organizativos del taller.

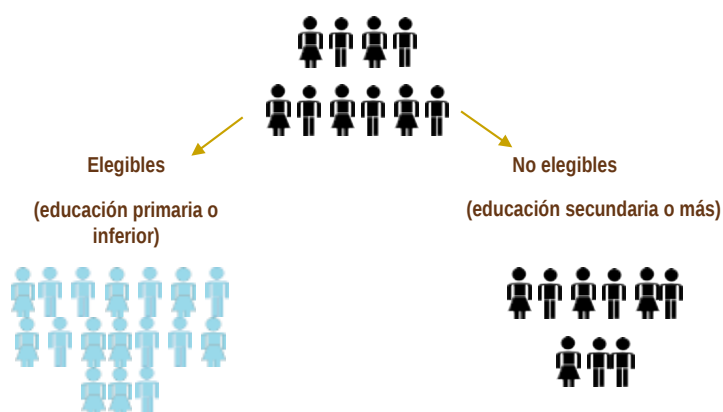
Documento de trabajo 1

Pasos de la asignación aleatoria

El **primer paso** del diseño aleatorio consiste en definir quiénes son elegibles para participar en el programa. En los programas de empleo juvenil, por lo general la “unidad” corresponde a un individuo joven (de 15 a 24 ó 29 años de edad, dependiendo de la definición nacional). La elegibilidad se determina en función las características del colectivo destinatario del programa. Lo importante es que las reglas de elegibilidad sean precisas (es decir que no cambien a lo largo del programa) y transparentes (es decir, fáciles de entender y comunicar al público).

Por ejemplo, supongamos que el Gobierno desea introducir un programa de formación profesional para jóvenes de 15 a 24 años con un nivel de educación primaria o inferior, dado que un bajo nivel de instrucción es un fuerte indicador de un resultado débil en el mercado laboral. El primer paso es seleccionar, entre la población total de jóvenes de 15 a 24 años, a los individuos con un nivel de educación primaria o inferior, como se ilustra en la figura 1.

Figura 1: Población total (jóvenes de 15-24 años)



Para seleccionar a los jóvenes elegibles al programa, hay que disponer de un listado completo y actualizado de la población total de jóvenes de 15 a 24 años con sus características (sexo, tramo de edad, nivel educativo, situación laboral). Estos datos se pueden derivar de la información censal, de las encuestas a los hogares, o de los catastros administrativos. Cuando son los servicios de empleo públicos los que administran un programa de empleo juvenil, por lo general se utilizan las listas de desempleo como marco de determinación de la población elegible para el programa. Los datos o la información administrativa se pueden utilizar cuando se tiene la certeza de que cubren a la mayor parte de la población. De no ser

así, las encuestas a los hogares (como la Encuesta de Población Activa o la Encuesta de Presupuesto Familiar) pueden proporcionar información más detallada sobre la población de interés. En el ejemplo anterior, tanto la Encuesta de Población Activa como la Encuesta de Presupuesto Familiar brindarán, entre otros datos, información sobre el nivel educativo de la población de interés. Sin embargo, la fuente de datos ideal sería un censo demográfico reciente. Si no se puede utilizar ninguna de las fuentes de datos mencionadas, será necesario recopilar información primaria.

El **segundo paso** de la asignación aleatoria es el reclutamiento de la población elegible al programa. El programa se promociona lo más ampliamente posible para asegurarse de que todos los individuos elegibles estén informados sobre el mismo y tengan por tanto la oportunidad de participar. Por lo general, la participación de los jóvenes en los programas de empleo es voluntaria: en otras palabras, se invita a los interesados en el programa a presentar una solicitud (o inscribirse). En esta etapa, los administradores del programa se dan cuenta de si hay un exceso de solicitudes o si el número de solicitantes es suficiente para utilizar un diseño aleatorio.

El **tercer paso** de la asignación aleatoria es la selección de la muestra de evaluación. Se selecciona un grupo representativo para la evaluación, y se recopilan datos de referencia sobre los individuos incluidos en dicha muestra.

La selección de las unidades se determina mediante cálculos de potencia estadística, que indican el tamaño mínimo de la muestra necesario para que los resultados de la encuesta sean representativos del resultado estudiado. Se basa en el nivel de confianza y en el intervalo de confianza.¹⁵

El grupo de control debe ser más o menos del mismo tamaño que el grupo de tratamiento. Si el número de vacantes disponibles para el programa es limitado en comparación con la dimensión de la población elegible (por ejemplo, 600 vacantes disponibles para una población de 10.000), se puede seleccionar una muestra de 1.200 individuos (aun cuando el cálculo de la potencia estadística con un nivel de confianza del 95 por ciento requiera una muestra de 2.000 individuos). Como sendos grupos han sido seleccionados aleatoriamente, incluso una pequeña cantidad de observaciones podrá asegurar que los resultados se puedan generalizar.

Una vez seleccionada la muestra general de la evaluación (y antes de proceder a la asignación a los grupos de tratamiento y de control) hay que llevar a cabo un estudio de referencia para cada uno de los indicadores que se medirán en el momento del seguimiento (en este caso, el empleo y los ingresos).

El **cuarto paso** consiste en asignar los jóvenes de la muestra a dos grupos del mismo tamaño. Se puede llevar a cabo un muestreo aleatorio utilizando una hoja de cálculo de Excel. Los nombres de todos los individuos enumerados en el marco del muestreo se anotan en una hoja de Excel con un número de identificación individual (ver más abajo). El comando

¹⁵ www.raosoft.com/samplesize.html es un sitio útil, donde se introduce el margen de error aceptable, el nivel de confianza requerido, el tamaño de la población de interés y la distribución de las respuestas (el sitio ofrece explicaciones del significado de cada uno de estos términos).

"=RAND ()" asignará un número aleatorio a cada individuo en la lista. Este número se copia mediante el comando "Pegado Especial>Valores" en la columna D (número aleatorio final). La fórmula "=IF(C){número de fila }>0,5,1,0)" selecciona a todos los individuos cuyo número aleatorio se encuentra entre 0,5 y 1.

Tabla 1: Aleatorización con MS Excel

Número de identificación individual	Nombre	Apellido	Número aleatorio*	Número aleatorio final **	Asignación ***
1112985925026	NOMBRE	APELLIDO	0.642999658	0.112496543	FALSO
1608984767031	NOMBRE	APELLIDO	0.352747338	0.6777098	1
1805985950018	NOMBRE	APELLIDO	0.300496267	0.307914123	FALSO
2011986916015	NOMBRE	APELLIDO	0.590651021	0.382976354	FALSO
2602985733519	NOMBRE	APELLIDO	0.924649318	0.796525987	1
2802982974700	NOMBRE	APELLIDO	0.441109637	0.455694378	FALSO
1407984954766	NOMBRE	APELLIDO	0.516630264	0.502855929	1
1810983715309	NOMBRE	APELLIDO	0.781743068	0.476159558	FALSO
1908990964993	NOMBRE	APELLIDO	0.52886683	0.892661832	1
2502977979938	NOMBRE	APELLIDO	0.326699571	0.097332377	FALSO
2707992964999	NOMBRE	APELLIDO	0.217390023	0.837632674	1
0311984710068	NOMBRE	APELLIDO	0.606949803	0.128924817	FALSO
0401974715478	NOMBRE	APELLIDO	0.673458281	0.922051553	1
0402971922029	NOMBRE	APELLIDO	0.906917318	0.971787754	1
0408979777069	NOMBRE	APELLIDO	0.740019323	0.094878698	FALSO
0703982505179	NOMBRE	APELLIDO	0.258051934	0.575828563	1
0704983777020	NOMBRE	APELLIDO	0.1088413	0.841349088	1
0708974715387	NOMBRE	APELLIDO	0.384817467	0.188407966	FALSO
0710976805019	NOMBRE	APELLIDO	0.553692116	0.460976906	FALSO
1112994710105	NOMBRE	APELLIDO	0.712517719	0.149534306	FALSO

* Escriba "=RAND (número de celda)" en la barra de fórmulas. Esta fórmula asigna un número aleatorio a cada individuo que aparece en la lista

** Copie el listado de la columna D utilizando el comando "Pegado Especial>Valores" en la columna E (número aleatorio final).

*** En la columna F, introduzca la fórmula "=IF(C) {número de fila}>0,5,1,0)". Este comando seleccionará a todos los individuos cuyo número aleatorio esté comprendido entre 0,5 y 1, mientras que a los demás individuos se les asignará "FALSO" o "0".

Documento de trabajo 2

Guía para la elección de la metodología de evaluación de impacto

1. El programa ya ha comenzado

Si no se ha utilizado la aleatorización para asignar los participantes del programa, solo se pueden aplicar enfoques cuasi-experimentales. El método que mejor funciona para un programa específico depende de las reglas establecidas para inscribir a los participantes.

a. El programa está en curso y la selección de los participantes se basa en criterios de elegibilidad.

El diseño de regresión discontinua para la evaluación de impacto es efectivo cuando el programa determina la elegibilidad de acuerdo con criterios claros establecidos con un único punto de corte. Algunos ejemplos de punto de corte pueden ser el tiempo total del período de desempleo o la edad (por ejemplo, solo los jóvenes desempleados durante un período de 6 meses o más, solo los jóvenes de 20 a 24 años, etc.).

b. El programa está en curso y la selección de los participantes se basa en el orden de llegada (u otra regla)

Si para incorporar a los participantes, el programa utiliza métodos como el orden de llegada o las referencias de los trabajadores sociales, en ese caso se puede crear un grupo de control utilizando métodos de dobles diferencias o métodos de correspondencia. Si el objetivo de un programa es toda la población elegible y se ha ejecutado en una sola vez, no será posible crear un grupo de control. Si el programa se desarrolla en varias fases, se podrá constituir el grupo de control con DD o métodos de correspondencia con los individuos que aún no están inscritos.

2. El programa aún no ha comenzado

Si el programa aún no ha comenzado, la primera pregunta será si se puede incorporar la evaluación al diseño del programa. Esto permitiría seleccionar el método que mejor se adecúe a las reglas establecidas para la inscripción de los participantes.

a. El exceso de demanda del programa y/o los recursos no permite la participación de todos los interesados

Si en el momento del diseño del programa la población elegible es mayor que el número de participantes a los que puede atender el programa en un momento determinado (debido a una limitación de recursos financieros/humanos), el programa puede utilizar un sistema aleatorio (mediante asignaciones aleatorias) para decidir qué individuos del colectivo elegible participarán en el programa y cuáles no. Si el programa se desarrolla en una sola vez, un diseño de extracción aleatoria funcionaría bien; si el programa se desarrolla en varias fases, se puede utilizar un diseño de aleatorización por fases. Si no se puede utilizar la aleatorización (por oposición política o consideraciones éticas) la evaluación deberá utilizar enfoques cuasi-experimentales. De modo que si la admisión lleva a cabo una clasificación de elegibilidad con un punto corte, se utilizará un diseño discontinuo; en el caso que la admisión se base en características específicas, en el orden de llegada, o en referencias de los trabajadores sociales, se utilizarán los métodos de dobles diferencias o métodos de correspondencia.

Guía para la elección de la metodología de evaluación de impacto, *cont.*

2. El programa aún no ha comenzado, *cont.*

b. La participación en el programa es voluntaria y no todos se inscribirán

Cuando el programa dispone de recursos suficientes y puede admitir a toda la población elegible a la vez, o cuando la participación es voluntaria, se puede utilizar un diseño de promoción aleatoria. Este método admite aleatoriamente a los individuos motivados para formar parte del programa, y no a toda la población elegible.

c. La participación en el programa se basa en características observables (o no observables)

Si la asignación de los participantes se basa en características observables (por ejemplo, jóvenes con largos períodos de desempleo) o en características no observables (por ejemplo, permitir que los individuos opten al programa en función de su propia motivación), se puede utilizar un diseño de evaluación aleatoria, siempre y cuando la muestra del sub-grupo de la población elegible (en los ejemplos citados anteriormente, aquellos con mayores períodos de empleo y los que postulan al programa) sea lo suficientemente grande para que se pueda realizar una asignación aleatoria entre participantes y no participantes. Si la aleatorización no es posible, se puede utilizar los métodos de dobles diferencias. Los métodos de correspondencia podrían ser un problema, ya que podría ser difícil hacer coincidir las características no observables.

Documento de trabajo 3

Glosario de términos relacionados a evaluaciones de impacto

Contra factual	El contra factual es una estimación de cuál habría sido el resultado (Y) para un participante en caso de que no se hubiera ejecutado el programa (P). Por definición, la contra factual no se puede observar directamente. Por ello, hay que estimarla utilizando grupos de control.
Diseño cuasi-experimental	Los enfoques de diseño cuasi-experimental se utilizan para construir un grupo de control válido mediante el uso de medios estadísticos que controlan las diferencias entre los participantes en un programa y los que no participaron en éste.
Diseño experimental (asignación aleatoria o diseños de control aleatorios)	Se considera que el diseño experimental es el método más sólido para la estimación de las contra factuales. Generalmente se considera que es la “regla de oro” para la evaluación de impacto. Con este método, se selecciona al azar a los beneficiarios del programa dentro del colectivo elegible, cada uno de los cuales tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Los que no son seleccionados se incorporan al grupo de control. Gracias a la utilización de una muestra suficientemente amplia, el proceso de asignación aleatoria garantiza la equivalencia de las características tanto observadas como no observadas entre los grupos de tratamiento y control.
Estimación de la intención de tratar (ITT)	La estimación ITT describe la diferencia entre los resultados del grupo al que se ofrece tratamiento (incluidos los que no se presentaron y los que abandonaron) y el mismo indicador relativo al grupo al que no se ofreció el tratamiento (incluidos los que pasaron al grupo de tratamiento).
Estimación del tratamiento en los tratados (TOT)	La estimación TOT describe el impacto del tratamiento sobre los individuos que realmente se han beneficiado del tratamiento.
Evaluación de impacto	Una evaluación de impacto establece un nexo causal entre un programa o intervención y un conjunto de resultados. Una evaluación de impacto intenta responder a la pregunta de si un programa es responsable de los cambios observados en los resultados estudiados.

Glosario de términos relacionados a evaluaciones de impacto, *cont.*

Grupo de control (comparativo)	Un grupo de control (o comparativo) tiene las mismas características que el grupo de tratamiento, salvo por el hecho de que las personas incluidas en el grupo de control no se benefician del programa. Los grupos de control (comparación) se utilizan para estimar el contra factual.
Grupo de tratamiento	Es el grupo de participantes en un programa de empleo juvenil.
Impacto (efecto)	En el contexto de las evaluaciones de impacto, este término se refiere a los cambios intencionales o no intencionales en los resultados que se pueden atribuir directamente a un programa.
Regresión	En el campo de la estadística, el análisis de regresión incluye toda técnica de modelos y análisis de diversas variables, siempre que la atención se centre en la relación entre una variable dependiente y una o más variables independientes. En la evaluación de impacto, el análisis de regresión ayuda a entender cómo cambia el valor del indicador de resultado Y (variable dependiente) cuando cambia la asignación al tratamiento o al grupo de control P (variable independiente), mientras que las características de los beneficiarios (variables independientes) se mantienen sin cambios.
Sesgo de selección	El sesgo de selección se produce cuando existe una correlación entre las razones de la participación de un individuo en un programa y los resultados. Este sesgo se produce cuando el grupo de control es inelegible o se auto excluye del programa.
Validez externa	En la evaluación de impacto, la validez externa significa que el impacto causal observado se puede generalizar a todas las unidades elegibles. Para que una evaluación tenga validez externa, la muestra de evaluación tiene que ser una muestra representativa de todos los individuos elegibles.
Validez interna	Para que una evaluación de impacto tenga validez interna, debe disponer de un grupo de control que proporcione una estimación válida de la contra factual.

Apéndice 1

Marco de indicadores de la GJ en España

Reforma clave

Reforma clave	Indicadores
Modernización de los servicios públicos de empleo (POEJ 8.7.1.1)	Tasa Nini (porcentaje) por situación laboral Proporción de empleo juvenil (porcentaje) Tasa de desempleo juvenil (porcentaje)
Ciclo básico de formación profesional (FP)	Tasa de abandonos prematuros de la educación (18-24), porcentaje Proporción de 20-29 con un bajo nivel educativo (ISCED 0-2), porcentaje Población 20-34 por nivel educativo Proporción de empleo juvenil (porcentaje)
Formación profesional para el empleo	Proporción de 20-29 con un bajo nivel educativo (ISCED 0-2), porcentaje Proporción de empleo juvenil (porcentaje) Tasa de desempleo juvenil (porcentaje)

Intervención temprana

Intervención temprana	Indicadores
Ciclo básico de formación profesional (FP)	Número de jóvenes participantes en el programa Ciclo básico de formación profesional Proporción de jóvenes participantes que completan el programa y reciben el primer nivel de cualificación Situación de los participantes a los seis, 12 y 18 meses después de terminar el programa
Formación profesional (FP) dual	Número de jóvenes participantes en el programa Formación profesional (FP) dual Proporción de jóvenes participantes que completan el programa y reciben un título reconocido Situación de los participantes a los seis, 12 y 18 meses después de terminar el programa
Introducción de la educación para el emprendimiento	Número de jóvenes participantes en los cursos de educación para el emprendimiento Proporción de jóvenes participantes que completan el curso y reciben un título reconocido Situación de los participantes a los seis, 12 y 18 meses después de terminar el programa
Acciones para prevenir el abandono escolar y apoyo a estudiantes	Número de jóvenes participantes en las medidas de apoyo Proporción de participantes en riesgo que completan un título reconocido Situación de los participantes a los seis, 12 y 18 meses después de terminar la medida

Intervención temprana, *cont.*

Intervención temprana	Indicadores
INJUVE	Número de jóvenes distanciados identificados y a los que se les proporciona asistencia entre pares (participantes) Número de jóvenes registrados en el sistema de GJ (entradas) (afluencia) Salida positiva y oportuna de la fase preparatoria de la GJ Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses)
Impulsores (Cataluña)	Número de jóvenes que reciben información sobre la GJ y que reciben ayuda para el proceso de inscripción (participantes) Número de jóvenes registrados en el sistema de la GJ (entradas) Salida positiva y oportuna de la fase preparatoria de la GJ Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses)

Activación

Activación	Indicadores
Acciones de asesoramiento individualizado, orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo (POEJ 8.2.1.1))	Número de jóvenes registrados en el Portal de la GJ que reciben servicios de activación (participantes) Proporción de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ más allá de la meta de cuatro meses Salida positiva y oportuna de la fase preparatoria de la GJ Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después de concluido el servicio (FSE / IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Asesoramiento al autoempleo y la creación de empresas (POEJ 8.2.3.2)	Número de jóvenes inscritos en el Portal de la GJ que reciben información y asesoramiento sobre el autoempleo y las oportunidades de creación de empresas (participantes) Proporción de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ más allá de la meta de cuatro meses Salida positiva y oportuna de la fase preparatoria de la GJ Situación de los participantes en el plazo de cuatro semanas y seis meses después de concluidas las sesiones de información/asesoramiento (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Activación, cont.

Activación	Indicadores
Itinerarios de inserción para personas con discapacidad (POEJ 8.2.1.1)	Número de jóvenes con discapacidad registrados en el Portal de la GJ que reciben apoyo para planificar los servicios y programas que necesitan (participantes) Proporción de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ más allá de la meta de cuatro meses Salida positiva y oportuna de la fase preparatoria de la GJ Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final de la sesión de información/asesoramiento (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Educación no formal para jóvenes de bajo nivel de formación (Valencia)	Número de jóvenes inscritos en el portal de la GJ que reciben capacitación en habilidades básicas de empleabilidad (participantes) Proporción de jóvenes en la fase preparatoria de la GJ más allá de la meta de cuatro meses Salida positiva y oportuna de la fase preparatoria de la GJ (especialmente hacia el destino de educación/formación) Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final de la sesión de información/asesoramiento (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral

Empleo	Indicadores
Ayudas al autoempleo (POEJ 8.2.3.3)	Número de jóvenes participantes en el programa de autoempleo Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Medidas para favorecer el autoempleo y el emprendimiento colectivo (POEJ 8.2.3.4)	Número de jóvenes participantes en el programa Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Fomento de la economía social (POEJ 8.2.4.4)	Número de jóvenes participantes en el programa de apoyo Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Bonificación en las cuotas a la Seguridad Social (POEJ 8.2.4.1)	Número de jóvenes participantes en el programa de subsidios para la contratación Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, *cont.*

Empleo	Indicadores
Ayudas al empleo para la contratación de jóvenes con un periodo mínimo de permanencia (POEJ 8.2.4.2)	Número de jóvenes participantes en el programa de contratación Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Fomento del empleo para los jóvenes investigadores (POEJ 8.2.4.4)	Número de jóvenes participantes en el programa de contratación Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes en el seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Actuaciones con agencias de colocación (POEJ 8.2.4.5)	Número de jóvenes participantes en el programa de contratación Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Prácticas laborales (POEJ 8.2.4.4), Madrid	Número de jóvenes participantes en el programa Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, *cont.*

Empleo	Indicadores
Bono empleo joven, Andalucía	Número de jóvenes participantes en el programa de contratación Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Ayudas a Entidades Locales por contratar jóvenes para realizar obras y servicios de interés general o social, Navarra	Número de jóvenes participantes en el programa Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Programas de segunda oportunidad (POEJ 8.2.2.1)	Número de programas de jóvenes participantes en los programas de segunda oportunidad Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, cont.

Empleo	Indicadores
Formación con compromiso de contratación (POEJ 8.2.2.2)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Formación para la obtención de certificados de profesionalidad (POEJ 8.2.2.7)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Formación para el emprendimiento y promoción de la cultura emprendedora (POEJ 8.2.3.1)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, *cont.*

Empleo	Indicadores
Formación, idiomas y TIC (POEJ 8.2.2.3)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes 4 semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Ciclo básico de formación profesional	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Proyectos de empleo singulares, Cataluña	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, *cont.*

Empleo	Indicadores
Ayudas per cursar Máster universitarios, Castilla y León	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Número de jóvenes participantes en el sistema
Formación profesional dual (POEJ 8.2.2.4)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Programas mixtos de empleo-formación (POEJ 8.2.2.5)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, *cont.*

Empleo	Indicadores
Escuelas Taller y Casa de Oficios (POEJ 8.2.2.5)	Número de jóvenes participantes en el programa Proporción de participantes que completan el programa y obtienen un título reconocido Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Prácticas no laborales (POEJ 8.2.2.seis)	Número de jóvenes participantes en las prácticas Proporción de participantes que completan las prácticas Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)
Becas (POEJ 8.2.2.seis), Valencia	Número de jóvenes participantes en las prácticas Proporción de participantes que completan las prácticas Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Medidas de integración laboral, *cont.*

Empleo	Indicadores
Programa de movilidad para la mejoría de las competencias profesionales (POEJ 8.2.2.8)	Número de jóvenes participantes en las prácticas en el extranjero Proporción de participantes que completan las prácticas Situación de los participantes cuatro semanas y seis meses después del final del programa (FSE/IEJ) Situación de los participantes al momento del seguimiento (seis, 12 y 18 meses) (EMCO)

Apéndice 2

Diseño e implementación de talleres de capacitación: Guía para facilitadores

Entender a la audiencia

La comprensión de la naturaleza y características de los participantes es crucial para el éxito de un taller de capacitación. Si entienden esto, los facilitadores serán capaces de impartir un taller acorde con las necesidades y expectativas de los participantes.

Desarrollando objetivos de aprendizaje

Los objetivos de aprendizaje son afirmaciones que describen claramente lo que serán capaces de hacer los participantes como resultado de su experiencia de aprendizaje. Asimismo, describen los resultados previstos de la actividad de capacitación. Estos objetivos ayudan a los facilitadores a:

- decidir lo que quieren lograr en el taller y cómo hacerlo
- amoldar el taller a las necesidades de los participantes
- entender si los participantes encuentran que el taller es pertinente y adecuado a sus necesidades
- determinar el contenido y las actividades
- especificar lo que los participantes serán capaces de hacer al final del taller; y
- medir los resultados alcanzados al final.

Identificar el criterio de diseño del taller

Una vez identificados los objetivos de aprendizaje, los facilitadores pueden seleccionar y / o desarrollar el material de formación y las técnicas didácticas que utilizarán en el taller.

Los facilitadores deben tener un conocimiento profundo de los materiales incluidos en el curso. También deben estar familiarizados con los principales métodos didácticos.

Las siguientes líneas directrices ayudan a facilitadores a elegir qué quieren incluir en el taller y los métodos didácticos que utilizarán. Esta información se debe en los planes de sesiones.

Identificar el criterio de diseño del taller

(cont.)

1. Definir los objetivos para que esté claro lo que se espera alcanzar al final del taller.
2. Preparar una visión general del taller que describa los objetivos y contenidos.
3. Presentar conceptos simples, de uno en uno.
4. Seleccionar la mejor técnica didáctica para fomentar el conocimiento y el desarrollo de habilidades (como juegos de rol, estudios de casos prácticos, e intercambio de experiencias entre los participantes) y proporcionar medios de aprendizaje alternativos (es decir, enfoques didácticos).
5. Dar un número suficiente de ejemplos concretos del concepto.
6. Si es posible, tomar ejemplos de ideas o conocimientos familiares para que los participantes identifiquen una conexión con casos de la vida real.
7. Ofrecer a los participantes oportunidades de implicación en el taller (por ejemplo a través de discusiones de grupo, actividades prácticas, sesiones de preguntas y respuestas, resolución de problemas).
8. Dedicar tiempo suficiente a la discusión de los participantes y para la práctica.
9. Dejar tiempo suficiente para el intercambio de comentarios o la interacción entre los participantes, para permitir el seguimiento del progreso de aprendizaje.
10. Proporcionar suficientes ejercicios para fomentar la adquisición de conocimientos o habilidades hasta lograr su automatización.
11. Hacer un resumen de cada sesión y relacionar los temas entre sí.
12. Crear un ambiente tranquilizador y motivador.

Consejos para impartir los talleres

Esta sección ofrece algunos consejos para el desarrollo de los talleres. Las ventajas e inconvenientes del uso de los principales métodos didácticos se resumen al final de esta Caja de Herramientas.

Facilitadores expertos y bien informados

Normalmente, los participantes asisten al taller con un propósito específico (por ejemplo, para ampliar conocimientos y adquirir capacidades) y un tiempo limitado. Por ello, esperan que los facilitadores estén capacitados y bien informados, y sean capaces de transmitir sus conocimientos y habilidades con eficacia. Por ello es importante que los facilitadores vengan al taller bien preparados.

Aplicación en el mundo real

Los participantes esperan que la formación imparta conocimientos y habilidades que se puedan aplicar directa e inmediatamente. Es importante que los facilitadores cumplan las expectativas, llevando a cabo investigaciones en el "mundo real" y proponiendo aplicaciones de los conceptos a la vida real. Esto les permitirá ofrecer ejemplos prácticos. Los facilitadores también pueden recurrir a especialistas con experiencia y conocimientos en el campo específico. Cuanto más relevante sea el taller, más fácil les resultará a los participantes cursarlo y aprender de él. De ese modo, los participantes podrán validar su asistencia al taller y lo considerarán eficaz y útil.

Inicio del taller

La forma en que los facilitadores comiencen el taller da el tono de lo que vendrá después. Pueden aprovechar esta oportunidad no sólo para empezar por dar una buena impresión de sí mismos y del taller, sino también para crear el mejor ambiente de aprendizaje posible. Aunque los facilitadores no tengan ningún control sobre las actitudes de los participantes, sin duda pueden lograr que sus actitudes sean más positivas si los conquistan desde el principio.

Dar la bienvenida a los participantes

La bienvenida a los participantes es la primera actividad realizada frente a todo el grupo. Los facilitadores deben dar una buena imagen de sí mismos. Un saludo de bienvenida sencillo y seguro es suficiente. Por ejemplo: "En nombre del Ministerio de Trabajo, me gustaría darle la bienvenida a este taller sobre habilidades de búsqueda de empleo. Espero que les resulte útil y productivo".

Inicio del taller (cont.)

Preséntese usted

Los facilitadores se deben presentar formalmente. Éste es el momento de asentar su credibilidad. Pueden dar alguna información sobre sus antecedentes, experiencia relevante, cualificaciones relacionadas con el taller y, finalmente, añadir algunos detalles personales para crear una relación de comunicación.

Exponga el propósito del taller

Los facilitadores deben explicar el objetivo del taller y dar una breve exposición de lo que se espera de los participantes. Deben describir someramente los objetivos principales y preguntar a los participantes qué es lo que esperan aprender. Esto ayuda a validar las necesidades de los participantes y define qué temas requieren mayor atención. Estos insumos se pueden anotar en la pizarra.

Explique brevemente la agenda

Los facilitadores deben revisar la agenda del taller (es decir, qué se va a hacer y cuándo, y el desarrollo de las sesiones, actividades, tiempo, y pausas planificado por los facilitadores). Los participantes se deben remitir al horario de actividades enviado junto con la carta de invitación o, si éste ha sufrido modificaciones, el facilitador debe distribuir un horario revisado.

Proporcione información práctica

Los facilitadores deben describir someramente a los participantes dónde pueden encontrar los servicios principales (por ejemplo, aseos, teléfonos, comedor y zonas de fumadores).

Presente a los participantes

Los facilitadores pueden pedir a los participantes que se presenten o utilizar una actividad para romper el hielo. La elección depende de si los facilitadores quieren recabar información sobre los participantes, o crear una atmósfera especial. Para ello, los facilitadores pueden pedir que cada participante diga su nombre y los motivos de su participación en el taller. Si cree que numerosos participantes se sienten incómodos al tener que presentarse, pueden idear otra actividad para la sesión de iniciación.

Romper el hielo

Las actividades para romper el hielo, o ejercicios de calentamiento, pueden ayudar a los facilitadores a crear una atmósfera informal, y hacer que los participantes se sientan más cómodos tanto con los facilitadores y como entre ellos.

Están diseñadas para ayudar a los facilitadores a crear un ambiente positivo y de colaboración, y a propiciar un clima de franqueza que facilite las relaciones interpersonales.

Las actividades para romper el hielo resultan especialmente útiles para integrar a los individuos en un grupo. Son apropiadas cuando los participantes no se conocen o están un poco preocupados por lo que va a suceder.

Establecer una buena

Establecer y mantener una buena comunicación es de vital importancia para el éxito del taller. Una buena comunicación permite una interacción sincera entre los facilitadores y los participantes, así como entre los propios participantes. Los facilitadores disponen de varias maneras de establecer una buena comunicación. Estos son algunos ejemplos:

- Diríjase a los participantes por su nombre, y conteste a sus preguntas
- Trate a todos con cortesía y educación
- Sea sincero y accesible. Indique a los participantes que sus contribuciones a las sesiones serán bienvenidas

Maneje los errores con sensibilidad y tacto.

Validación del taller

La evaluación es un aspecto importante del proceso de capacitación y debe estar incluida en la planificación. Brinda a los facilitadores información y retroacción muy útiles sobre la eficacia de la capacitación. Relaciona directamente los objetivos diseñados al comienzo del proceso de planificación con los resultados, demostrando si se han logrado los objetivos.

Existen cuatro niveles de evaluación. El nivel elegido por los facilitadores depende del tipo de información que deseen. A continuación se describen diversos niveles de evaluación, para ayudar a los facilitadores a determinar el tipo de evaluación que desean realizar.

Validación del taller (cont.)

Evaluación de las reacciones

El propósito de este tipo de evaluaciones consiste en obtener retroacción de los participantes sobre: (i) el contenido del curso, incluida la claridad de los objetivos del mismo; la eficacia de los métodos de instrucción, la duración y el ritmo de la enseñanza; (ii) las habilidades y conocimientos adquiridos; (iii) el material del curso, incluidos el material de capacitación y los soportes visuales, (iii) el/los facilitador(es) y especialistas; y (iv) las instalaciones donde se imparte el taller.

Evaluación del aprendizaje

La evaluación del nivel de aprendizaje analiza los conocimientos y habilidades adquiridos por los participantes. Tiene un contenido específico y se basa en el rendimiento de los participantes durante la capacitación. La evaluación del nivel de aprendizaje se puede hacer a través de: (i) la participación en clase, (ii) la evaluación continua de los participantes a lo largo de las actividades (por ejemplo, la aplicación de los conocimientos y habilidades durante la improvisación, los estudios de casos prácticos), (iii) pruebas de respuestas breves; y (iv) redacciones y comentarios en clase.

Evaluación del desempeño

La evaluación del nivel del desempeño analiza la medida en que los conocimientos obtenidos y las habilidades adquiridas durante la capacitación se han trasladado (o aplicado) a un ámbito real. La información para este nivel de evaluación se puede recabar a través de: (i) la observación directa; (ii) entrevistas con los supervisores, (iii) la evaluación del rendimiento, e (iv) informes de los participantes.

Evaluación de resultados

La evaluación del nivel de resultados examina el impacto que ha tenido la capacitación sobre su grupo objetivo final. Dicho de otro modo, analiza si el taller ha producido los resultados esperados (por ejemplo, dar una respuesta eficaz a los problemas afrontados por los jóvenes en la búsqueda de empleo).

Métodos didácticos: Ventajas e inconvenientes

Métodos	Ventajas	Inconvenientes
Conferencia - El facilitador tiene toda la responsabilidad de presentar oralmente los hechos y principios. Las conferencias formales se utilizan principalmente para presentar información a grandes grupos. La comunicación se desarrolla virtualmente en un solo sentido (del instructor a los estudiantes). Las conferencias informales incluyen la participación activa del alumno mediante preguntas, como una forma efectiva del proceso de comunicación bilateral.	Permite que los facilitadores transmitan información a un gran grupo de participantes en un breve período de tiempo. También proporciona una buena introducción y transición a otras técnicas de enseñanza. Por ejemplo, los facilitadores pueden utilizar una conferencia para introducir el estudio de un caso práctico, resumir los resultados y conocimientos obtenidos a partir del mismo, hacer una transición al tema siguiente, e introducir la actividad siguiente.	Carga todo el peso del aprendizaje en el instructor y limita las oportunidades de participación y aprendizaje de los pares. También ofrece una mínima retroacción sobre si los facilitadores están logrando transmitir la información, o si los participantes comprenden los mensajes.
Preguntas – Con este método, el facilitador imparte conocimientos y habilidades haciendo preguntas. La transferencia de conocimientos y habilidades también se puede llevar a cabo invitando a los participantes a hacer preguntas directamente al facilitador.	Anima a los participantes a implicarse activamente en el proceso de aprendizaje. Proporciona retroacción sobre si los facilitadores están haciendo llegar los mensajes correctos. Con este método, los facilitadores pueden evaluar la capacidad de los participantes de aplicar los conceptos que se están debatiendo.	Puede llevar bastante tiempo. Los facilitadores deben asegurarse de que el proceso de preguntas no derive hacia temas irrelevantes y de que contribuya al logro de los objetivos. Otro inconveniente es que puede dar lugar a que sean siempre unos pocos quienes contestan a las preguntas, y desalentar la participación de los tímidos.

Métodos didácticos: Ventajas e inconvenientes, cont.

Métodos	Ventajas	Inconvenientes
Coloquio – A través del coloquio se insta a los aprendices a participar en un foro abierto en el que pueden compartir ideas. El foro puede implicar un debate o interacción del grupo en general, o la interacción en el marco de grupos más pequeños. Las discusiones deben tener un sentido, y deben estar enfocadas y dirigidas al logro de los objetivos del taller.	Ofrece excelentes oportunidades de aprendizaje entre pares. Los participantes pueden intercambiar ideas, aprender de los demás, comparar conocimientos y opiniones, y como analizar colectivamente los puntos polémicos.	Puede llevar bastante tiempo y puede llevar a los participantes a debates ajenos al tema. Para evitarlo son necesarias las habilidades de orientación.
Demostración – Este método persigue ofrecer una “imagen clara” de las tareas que hay que aprender. Se basa en el principio de que se aprende mejor a través de la acción. Los participantes aprenden habilidades físicas o mentales a través de su ejercicio bajo supervisión.	Permite que los participantes demuestren sus habilidades y obtengan una retroacción inmediata sobre si los conceptos han comprendido adecuadamente y aplicado correctamente los conceptos. También les permite desarrollar habilidades, y favorece su confianza en sí mismos a través de las prácticas.	Requiere un tiempo de preparación considerable y una cuidadosa planificación. Los facilitadores deben asegurarse de que la demostración y la práctica estén estrechamente relacionadas con las situaciones reales.
Estudio de caso práctico - Un estudio de caso práctico es una presentación preparada de hechos y/o una descripción de situaciones realistas que se pueden basar en sucesos reales. Se pide a los participantes que debatan juntos estos hechos/situaciones, e ideen la mejor alternativa posible, o que encuentren la solución.	Ayuda a desarrollar el criterio, la capacidad de decisión y habilidades para resolver problemas. También mejora el aprendizaje entre pares y en grupo, ya que los participantes pueden observar cómo percibió y enfocó el caso cada grupo, lo cual proporciona a todos los alumnos soluciones alternativas a un problema determinado.	El desarrollo de un buen estudio de caso práctico toma tiempo. Algunos estudios de casos prácticos simplifican excesivamente un problema con respecto a la situación real, de manera que las soluciones a esos casos prácticos son sólo parcialmente eficaces, o totalmente ineficaces en condiciones reales.

Métodos didácticos: Ventajas e inconvenientes, cont.

Métodos	Ventajas	Inconvenientes
Improvisación – Con este método, los participantes escenifican situaciones desempeñando los papeles asignados. La transferencia de conocimientos y habilidades se lleva a cabo a través de simulaciones, en las que se pide a los participantes que desempeñen un papel (solos o en pequeños grupos).	Ayuda a los participantes a identificar los puntos de vista de los demás, sus actitudes, creencias y sentimientos. También brinda a los participantes una oportunidad de practicar nuevas actitudes, comportamientos y habilidades. Por último, reduce la inhibición y desarrolla la confianza en uno mismo para demostrar nuevas capacidades.	Algunos participantes podrían no sentirse cómodos con este método de enseñanza. Para superar la resistencia a la improvisación, los facilitadores deben explicar los beneficios de este método para el aprendizaje y la práctica de nuevos comportamientos o habilidades, y hacer hincapié en que el objetivo del ejercicio no consiste en demostrar habilidades de actuación, sino aplicar adecuadamente lo que se ha aprendido.
Lluvia de ideas – Este es un método de enseñanza que pide a todos los participantes que aporten ideas para resolver un problema común, considerando la mayor variedad de soluciones posibles. Las actividades se adaptan en función de las necesidades de los participantes, es decir, se trata de un problema con el que ellos se encuentran normalmente en su vida diaria.	Permite el pensamiento creativo de nuevas ideas, alienta la participación general (todas las ideas se anotan por igual), y recurre a los conocimientos y la experiencia grupal. Crea un espíritu de colaboración entre los participantes.	Puede no ser pertinente. Los participantes pueden tener dificultad para apartarse de la realidad. Si no se maneja bien, pueden surgir críticas y una evaluación negativa. El valor para los participantes depende en parte de su nivel de madurez.

Apéndice 3

Ejemplo de agenda

TALLER DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Seguimiento del desempeño y evaluación de impacto de la GJ en España

HORA	DÍA 1	DÍA 2	DÍA 3	DÍA 4	DÍA 5
09.00-13.00	Apertura Objetivos del taller y expectativas de los participantes	Marco de indicadores de la UE para el seguimiento de la GJ (indicadores agregados) <i>Presentación</i> Documento: Marco de indicadores de la UE	Seguimiento de las medidas de intervención temprana <i>Presentación</i> Cumplir con los indicadores de entrada y salida del Comité de Empleo	Medición de medidas de inserción laboral <i>Presentación</i> Cumplir con el marco de indicadores del FSE/IEJ	Enfoques de evaluación <i>Presentación</i> Documento: Glosario de términos clave
11.00-12.30	Sistemas de Garantía Juvenil en los países de la UE <i>Presentación</i> Sistema de la Garantía Juvenil en España <i>Presentación y sesión de preguntas y respuestas</i>	Marco de indicadores de la UE para el seguimiento de la GJ (entradas/salidas) <i>Presentación</i> Documento: Marco de indicadores de la UE	Seguimiento de las medidas de intervención temprana Grupo de trabajo: Intervención temprana e indicadores de activación	Medición de medidas de inserción laboral Trabajo en grupo: Medición del desempeño de las medidas de inserción laboral	Enfoques de evaluación Documento: Elegir entre _____ Clausura Taller de validación Observaciones finales
13.30-15.00	Seguimiento y evaluación: Principios básicos <i>Presentación</i> Documento: Principios de S&E	Reformas clave en el seguimiento <i>Presentación</i> Trabajo en grupo: Medición de los logros de las reformas clave Documento: Matriz de seguimiento	Seguimiento de las medidas de activación y alcance <i>Presentación</i>	Medición de medidas de inserción laboral Trabajo en grupo: Cont.	
15.30-17.00	Seguimiento y evaluación: principios básicos <i>Discusión de grupo facilitada</i>	Marco de indicadores de la UE: Acciones financiadas por el FSE/IEJ <i>Presentación</i> Documento: Marco de indicadores de la UE	Seguimiento de las medidas de activación y alcance Grupo de trabajo: Indicadores de activación y alcance	Medición de medidas de inserción laboral <i>Discusión en grupo facilitada</i> Documento: Matriz de seguimiento	

Apéndice 4

Cuestionario de validación

Por favor anote su respuesta a las preguntas siguientes de acuerdo con los criterios indicados en cada pregunta. Por favor sea franco(a) y sincero(a). Este cuestionario es anónimo y los resultados solo se compartirán de manera general.

Le agradecemos de antemano la información que nos pueda proporcionar.

	Totalmente	En gran parte	Más o menos	En parte	No
¿Los objetivos, el contenido y el método del taller fueron aclarados antes del comienzo de la actividad?	☐	☐	☐	☐	☐
Después de este taller, considero que:	Totalmente	En gran parte	Más o menos	En parte	No
La actividad de capacitación estuvo bien estructurada y bien organizada	☐	☐	☐	☐	☐
La actividad de facilitación fue profesional	☐	☐	☐	☐	☐
La actividad de capacitación se centró en temas clave	☐	☐	☐	☐	☐
El facilitador/especialistas tomó/tomaron en cuenta la retroalimentación de los participantes	☐	☐	☐	☐	☐
El contenido abarcado fue apropiado e interesante	☐	☐	☐	☐	☐
El grupo de participantes contribuyó al aprendizaje	☐	☐	☐	☐	☐
El taller respondió a mis expectativas	☐	☐	☐	☐	☐
Los métodos de aprendizaje fueron adecuados	☐	☐	☐	☐	☐
El espacio cumplía con los requerimientos de los participantes	☐	☐	☐	☐	☐

		Totalmente	En gran parte	Más o menos	En parte	No
Después de este taller, considero que:						
Se han cumplido los objetivos de la actividad de capacitación		☐	☐	☐	☐	☐
Lo que he aprendido tendrá un impacto positivo en mi trabajo		☐	☐	☐	☐	☐
En general, considero que esta actividad es:						
Muy importante	☐					
Importante	☐					
Más o menos importante	☐					
Poco importante	☐					
Intrascendente	☐					
¿Cómo mejoraría usted esta actividad de capacitación? (Marque todos los que correspondan)						
☐	Proporcionaría más información antes del taller	☐	Aclararía los objetivos de la actividad de capacitación			
☐	Reduciría el número de puntos tratados	☐	Incrementaría el número de puntos tratados			
☐	Actualizaría los puntos tratados	☐	Mejoraría los métodos de enseñanza			
☐	Haría que las actividades fueran más motivadoras	☐	Mejoraría la organización			
☐	Haría que la actividad de capacitación fuera más fácil	☐	Haría que la actividad de capacitación fuera más difícil			
☐	Reduciría el ritmo del taller	☐	Aceleraría el ritmo del taller			
☐	Asignaría más tiempo a la actividad de capacitación	☐	Reduciría el tiempo dedicado a la actividad de capacitación			

¿Después de este taller, cuál es el de confianza que siente respecto a los temas descritos a continuación?	Totalmente	En gran parte	Más o menos	En parte	No
Desarrollo de sistemas de seguimiento y evaluación	☐	☐	☐	☐	☐
Diseño de objetivos e indicadores de desempeño	☐	☐	☐	☐	☐
Metodologías de recopilación de datos	☐	☐	☐	☐	☐
Análisis de seguimiento y evaluación de datos	☐	☐	☐	☐	☐
Enfoques de evaluación de impacto	☐	☐	☐	☐	☐
¿Qué partes del taller fueron más útiles y por qué?					
¿Qué partes del taller fueron menos útiles y por qué?					
¿Tiene usted algún comentario adicional sobre el taller?					

