

**Universidad Central Martha Abreu de Las  
Villas**

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Departamento de Economía**

## **Trabajo de Diploma**

**Título: Evaluación de impacto del programa de empleo “Curso  
de superación integral” en el municipio Ranchuelo.**

**Autores: Nolvio López Díaz  
Irkys Daylin Jarrin Sosa**

**Tutora: MSc.Lic Sara Colás Griñán  
Santa Clara**

**Julio 2007**

## **Resumen**

El trabajo parte de un estudio bibliográfico profundo de la evaluación de impacto de los programas de empleo para jóvenes y la inserción laboral en dicho sector en el mundo, profundizando en la región latinoamericana.

La presente investigación se realizó en el municipio de Ranchuelo, con el objetivo de validar el impacto del Curso de Superación Integral para Jóvenes, aplicando un procedimiento creado por Ernesto Abdala (asesor del Cinterfor/OIT), para medir su efecto sobre la juventud de dicho territorio, utilizándose el modelo CIPP con enfoque mixto.

Con vistas a lograr este objetivo se procedió a la aplicación de instrumentos estadísticos de análisis cuantitativo y cualitativo como encuestas, entrevistas abiertas y observación, para la recolección de información, utilizándose el programa SSPS versión 13.0 sobre Windows y la aplicación Excel perteneciente al paquete de Microsoft Office para procesar los resultados obtenidos.

El trabajo concluye planteando la medida de impacto del programa de empleo en las variables ingresos e inserción laboral, en organizaciones de masas, políticas y juveniles; en los jóvenes ranchueleros y se hacen una serie de recomendaciones para mejorar la efectividad del mismo.

## Dedicatoria

Compartir mis aspiraciones y triunfos con las personas que mas quiero ha sido siempre una maxima en mi vida, porque son ellos los que triunfan mis asciertos y desaciertos, porque ellos me permanecen isonmes cuando estoy preocupada, porque son ellos los que siempre tenderan una mano cuando yo lo necesite, por eso quiero dedicar este trabajo a

Irma Juana Sosa Venereo.

Alvaro Alejandro Jarrin Companioni.

Por estar a mi lado siempre , por enseñarme a persistir y a comprender que todo lo queremos requiere de sacrificios, por ser los guia de mis sueños.

Orelvis Alvares Quiñones.

Por su ayuda incondicional, por su comprension infinita, por su amor.

Nayalys Perez Jarrin.

Por cuidar con esmero mis cosas, pr ser mi diamante.

Iliana Maylin Jarrin sosa.

Por su apoyo constante y enseñarme a luchar por lo que quiero .

Compartir mis aspiraciones y triunfos con las personas que mas quiero ha sido siempre una maxima en mi vida, porque son ellos los que triunfan mis asciertos y desaciertos, porque ellos me permanecen isonmes cuando estoy preocupada, porque son ellos los que siempre tenderan una mano cuando yo lo necesite, por eso quiero dedicar este trabajo a

- *A la memoria de mi madre y de mis abuelos maternos: José y Lola*
- *A Idesnel por su apoyo incondicional.*
- *A la memoria de Victor Figueroa Albelo, por enseñarme a pensar.*

- *A la Universidad Central de Las Villas, a la Facultad de Ciencias Económicas.*
- *A mi tutora Mcsc. Sara Colas Griñan, por brindarme su ayuda.*
- *A mis padres por ayudarme en todo momento.*
- *A mi novio Orelvis Alvares Quiñones por su apoyo incondicional.*
- *A todos aquellos que, de una forma u otra, me ofrecieron su ayuda y colaboración sin límites para lograr el desarrollo satisfactorio de esta investigación.*

*De Irkys Daylin Jarrin Sosa*

- *A mi tutora Mcsc. Sara Colas Griñan, por brindarme su ayuda.*
- *A todos aquellos que, de una forma u otra, me ofrecieron su ayuda y colaboración sin límites para lograr el desarrollo satisfactorio de esta investigación.*
- *A mis compañeros de trabajo por su apoyo incondicional.*

*De Nolvio Lopez Diaz*

## **Introducción**

Con el arribo de la década de los noventa, cuando el problema del desempleo se agudizó en todo el mundo y no manifestaba signos de ceder, los programas pasivos de otorgamiento de prestaciones por desempleo fueron centro de una tenaz crítica. Se les atribuía el forjar dependencia en los beneficiarios y desalentar en ellos la búsqueda activa de empleo. Al tiempo que se inició una serie de reformas a este tipo de seguros, para hacer más precisos los criterios de elegibilidad y disminuir las tasas de reemplazo, empezó a generarse una corriente de apoyo hacia las llamadas “políticas activas” que gozaban de un gran atractivo político.

Los programas “activos de mercado de trabajo” han llegado a convertirse hoy en día en un importante instrumento de política que engloba una amplia gama de actividades, consignadas a mejorar la calidad de la oferta de trabajo, a través de programas como los de capacitación o readiestramiento de mano de obra; a incrementar la demanda de trabajo, mediante la creación directa de empleos, o a mejorar la vinculación entre trabajadores y empleos, por medio de la intermediación, la mejor información y el apoyo a la búsqueda de empleo. En este sentido se destacan los programas de empleo dedicados a los jóvenes sobre todo los orientados a la formación de los jóvenes. Estos programas son los que más han acaparado la atención en la evaluación de programas de empleo en el mundo y AL

Las técnicas más utilizadas en dicha evaluación han sido diversas. Seguimiento, monitoreo y evaluación de impacto, evaluación de costo beneficio, evolución de proceso se constatan debilidades en las evaluaciones, falta rigor metodológico en los objetivos de evaluación y en la investigación evaluativa. La evaluación de impacto ha acaparado mayor experiencia dentro de los programas de mercado de trabajo en AL. y en el mundo ya que la evaluación de impacto pone énfasis en los resultados de la política; se pregunta si el programa alcanzó o no sus propósitos establecidos

Se han realizado evaluaciones cuantitativas (cuasi experimentales y experimentales), cualitativas y mixtas, todas utilizando grupos de control y

beneficiarios. Se han realizado evaluaciones de impactos de programas de capacitación para jóvenes.

En la investigación se propone realizar la evaluación de impacto del programa de empleo para jóvenes “Curso de superación integral “ partiendo de la experiencia aplicada en AL Y el procedimiento propuesto por Ernesto Abdala asesor de Cinterfor OIT para realizar la evaluación de impacto utilizando un método cuasi experimental basado en el diseño de un grupo de control y un grupo de beneficiario del programa, la novedad estaría en la aplicación del procedimiento con las características particulares del programa que se evalúa, las cuales lo convierten en único de su tipo en el mundo y la realidad económica social diferente en el que se aplica el programa lo que implica la adecuación del procedimiento aplicado por Abdala a esta realidad.

Para realizar el análisis del programa se utilizará el modelo teórico CIPP que consta de cuatro partes: contexto, recursos proceso e impactos.

El análisis se restringirá al municipio Ranchuelo

Los instrumentos utilizados serán la observación, entrevistas, entrevistas en profundidad a expertos y encuestas. Para realizar el análisis se aplicará una metodología mixta.

El **problema científico** radica en que con la aplicación de los programas de la Revolución incluidos en la Batalla de ideas, específicamente el de empleo “Curso de superación integral”, no se conoce con exactitud el efecto económico social del mismo llegado el momento en que el beneficiario haya egresado y se dispone a insertarse en la sociedad.

Para solucionar la problemática anterior se plantean la siguiente **hipótesis**:

El programa de empleo “Curso de superación integral” tiene impactos en el plano económico – social en la población joven del municipio Ranchuelo.

Para demostrar la hipótesis de investigación planteada se fijan como:

**Objetivo general de la investigación:**

Evaluar el impacto del programa de empleo “Curso de superación integral” en los beneficiarios en el municipio Ranchuelo.

### **Objetivos específicos:**

1. Explicar los fundamentos teóricos de la evaluación de impacto de programa de empleo, así como la experiencia internacional en la evaluación de los programas de formación para jóvenes desempleados.
2. Validar el procedimiento confeccionado por Ernesto Abdala con la evaluación del programa "Curso de superación integral".

La **novedad científica** de esta investigación es la no disposición desde el punto de vista metodológico de un procedimiento para evaluar de forma efectiva el impacto económico- social del programa de empleo cubano curso de superación integral en la solución del problema de la inserción de los jóvenes en el entorno laboral y social adecuado a las expectativas de la sociedad cubana actual.

La tesis está estructurada en introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

En el primer capítulo se realiza una revisión bibliográfica referida al tema y se abordan diversos tópicos como: el empleo en la teoría económica, la política de empleo en América Latina, las experiencias de programas de formación en América Latina y otros para terminar analizando el caso cubano abordándose la política de empleo en Cuba, los objetivos de la política de empleo y los programas generadores de empleo en Cuba por citar algunos de los elementos abordados.

En el capítulo dos se explica el procedimiento seguido en la evaluación del impacto.

En el tercer capítulo se aplica el procedimiento planteado en el capítulo dos, para el caso específico del municipio Ranchuelo, proceso que abarca desde la selección de la muestra de la población estudiada, la aplicación de encuestas hasta el procesamiento de los datos obtenidos para poder arribar a conclusiones acerca de los resultados de la aplicación del programa de empleo cubano.

## **Capítulo I Fundamentación Teórica**

### **1.1 El empleo en la teoría económica.**

La evolución general de la sociedad ha tomado una configuración específica en lo que al tema del empleo se refiere. Los cambios progresivos en la estructura social, la emergencia de nuevos valores, el aumento del paro, el crecimiento de los procesos de exclusión del mercado laboral de determinados colectivos, la dualización social y el mantenimiento de la discriminación sexual, son los principales efectos que, sobre la población activa, se pueden corroborar fehacientemente. Por otro lado, no se pueden olvidar otros fenómenos, como la tecnificación del proceso de trabajo y la redistribución local de actividades productivas en la nueva división internacional del trabajo, que vienen a agravar el problema del desempleo. Las notables dificultades de las economías para generar empleo y la persistencia de elevadas tasas de paro, incluso en fases expansivas de la economía, ponen de manifiesto que para superar la situación no existen soluciones simples. Se puede constatar cómo las sociedades actuales han perdido capacidad de generar empleo, al menos, al mismo ritmo que crean riquezas.

El problema del desempleo ha alcanzado una dimensión global, pues es sistémico al sistema capitalista y neoliberal que impera en el mundo actual, aún las mayores economías lideradas por el paladín del neoliberalismo, Estados Unidos de América, logran sustraerse a esta situación. Las grandes economías con su poder hegemónico sobre las más débiles, transmiten a las mismas sus vicios y flagelos, cruda realidad ante la cual el desempleo no constituye la excepción de dicha regla.

El paro, unido a las graves consecuencias económicas y sociales a las que va unido, es el principal problema de las sociedades modernas, aunque no se trata de un problema nuevo<sup>1</sup>. La persistencia de este hecho lo convierte en un problema que, necesariamente, debe ser tratado en todos los foros de decisión política, a la vez que constituye una de las principales preocupaciones de los

---

<sup>1</sup> Tobes Portillo, Paloma. El desarrollo de las políticas activas en España. Un análisis de los Planes de acción para el empleo.

ciudadanos, pero, desde luego, no en la medida deseable ni en la dirección más adecuada. En efecto, la liberalización del mercado de trabajo en muchos países, que se ha producido a raíz de medidas flexibilizadoras, ha tenido como resultados que crezca el empleo, pero, sobre todo, lo que ha crecido es la contratación. La situación real es que la misma crece a un ritmo mucho más fuerte del que lo hace el total del empleo, esto evidencia que existe una intensa rotación en el empleo, que, a su vez, es de muy escasa calidad. Además, el mayor volumen de empleo que se está generando al amparo de ese nuevo marco laboral no está presumiendo un mayor volumen de tiempo de trabajo. Al contrario, el tiempo de trabajo expresado en horas continúa en los mismos niveles o quizás inferiores, lo que nos indica que buena parte de esos nuevos puestos de trabajo creados son el resultado del desdoblamiento de otros existentes, es decir, la transformación de puestos de trabajo a tiempo completo en otros a tiempo parcial y de carácter temporal. Así, se ha producido un reparto del tiempo de trabajo a coste nulo o negativo para la empresa en el que la Administración ha jugado el doble papel de espectador complacido y de ingeniero que se felicita por posibilitar los medios para que esa operación pueda tener lugar. Hasta ahora el coste de esa creación de empleo ha corrido a cargo de los nuevos empleados y, en alguna medida, de los antiguos.

Con este panorama del mercado de trabajo, no debe sorprender a nadie que se intenten buscar otras soluciones para mejorar la situación impuesta por la falta de creación de empleo suficiente. Aunque las tesis tradicionales justifican el papel fundamental de la política macroeconómica como instrumento para asegurar un alto nivel de empleo y reducir la tasa de paro, sin embargo, entre sus objetivos se definen fines a corto plazo que, por definición, se consideran más urgentes. Así, nos encontramos con que prevalece la necesidad de reactivar la actividad económica, estabilizar o reducir la inflación y los tipos de interés, o la corrección de los desequilibrios de balanza de pagos o de déficit.

A lo largo de la historia del pensamiento económico, el desempleo ha sido analizado desde diversos ángulos y enfoques teóricos que han influido en las

políticas adoptadas en cada momento. El desempleo se ha analizado tanto desde enfoques económicos globales (economía clásica o el keynesianismo), como parciales, (los de la economía neoclásica, de corte liberal, centrados en funcionamiento del mercado laboral). Estas teorías liberales han dominado el mundo académico y la política económica durante los últimos años.

A continuación, se abordará, someramente, los planteamientos respecto al empleo de las principales teorías económicas.<sup>2</sup>

### **Teoría Clásica.**

#### Teoría de Smith.

Smith en su teoría del salario, solamente trata el problema del empleo en ese contexto, no constituyendo este un objeto específico de su investigación; para su teoría, analiza que existe una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo, lo que se sintetiza en las afirmaciones siguientes:

Los salarios varían en proporción inversa al grado de empleo (el empleo más odioso, el de brutal, está en proporción a la cantidad de trabajo realizado mejor pagado que cualquier otro).

Los salarios varían en proporción directa al costo de su aprendizaje, como la educación en las artes y las profesiones liberales, aún es más larga y costosa.

Los salarios varían en proporción inversa a la continuación del empleo (el trabajo más fácil de aprender es el de albañil). Su prestación, la contingencia del empleo.

#### Teoría de David Ricardo.

El mismo se refirió a que el descubrimiento y uso de maquinaria pueden ir acompañados de una mengua de la producción bruta y cuando esto ocurra, será dañino para la clase trabajadora, ya que existirán despidos y la población será excesiva en comparación con la oferta de trabajo existente.

Esta es una visión burguesa, pues reconoce las contradicciones entre obreros, capitalistas y terratenientes; acepta el empeoramiento de la situación de la clase obrera, pero niega en todo momento que los obreros puedan solucionar por si mismos su situación.

---

<sup>2</sup> Colas Griñan, Sara. Tesis sobre política de empleo en Cuba.

El enfoque neoclásico, al abordar el problema del empleo, parte del manejo de la Ley de los rendimientos decrecientes y las categorías económicas de salario nominal y real.

### **Teoría Neoclásica.**

La síntesis neoclásica fue un agente de gradual importancia en la determinación de la política económica, objetivos y los medios para llevarla a efecto. Dicha teoría imaginaba la economía esencialmente, como un mecanismo autorregulado con tendencia al equilibrio de pleno empleo como estado normal de la economía, apoyándose en la flexibilidad de los salarios, los precios y las tasas de interés. Como consecuencia de esto, el desempleo consistía en un desplazamiento accidental y estacional del equilibrio general. Como conclusión plantean que el mercado por sí solo, es el regulador espontáneo del sistema económico, siendo por sí mismo incapaz de remediar los desequilibrios existentes, por lo que el Estado debe inmiscuirse para restablecer dicho equilibrio.

### Teoría Marxista.

Marx aborda en su teoría, al ejército industrial de reserva y las causas del desempleo, menciona a dicho ejército, como sobrepoblación relativa, haciendo referencia a la estancada y al lumpen proletario. La sobrepoblación relativa, es el trasfondo sobre el cual se mueve la ley de la demanda y la oferta del trabajo. Comprimen el campo de acción de esa ley a los límites absolutamente convenientes, a las ansias de explotación y dominio del capital. Cuanto mayor sean las capas de la clase obrera constituidas por menesterosos y el ejército industrial de reserva, tanto mayor será el pauperismo oficial. Esta es la ley general y absoluta de la acumulación capitalista

### **Teoría Keynesiana.**

Keynes abordó el tema del empleo, mostrándose la esencia de su obra en los siguientes planteamientos:

- La renta nacional es equivalente a la suma de los gastos de consumo e inversión. El subempleo indica que los gastos de la renta nacional son

deficientes. Los gastos de consumo son más pasivos y desarrollan más variación como respuesta a las oscilaciones de la renta. La renta oscila por las variaciones de la inversión, a las que reflejan en forma acrecentada.

- Para Keynes, los salarios exaltados no constituían la causa del desempleo involuntario y masivo que existía en los países desarrollados en la época de Gran Depresión, época en que apareció la Teoría General (década del 30 del siglo pasado). La causa radicaba en un problema de falta de demanda agregada, y, en su elemento más inconstante, la inversión privada de los empresarios.
- Keynes se cuestionaba si el desempleo podía estar en equilibrio, y si podía existir en una economía competitiva algún dispositivo para garantizar el empleo pleno, probó la posibilidad del equilibrio competitivo con desempleo, aceptando al supuesto de que el salario monetario es rígido en sentido descendente.
- No apoyó la disminución de los salarios aunque pudiese aumentarse la demanda efectiva, esforzándose por tratar de comprobar que la rebaja salarial no es un remedio contra el desempleo, el cual, según sus planteamientos, solo podía atacarse eficazmente mediante la manipulación de la demanda agregada.

### **Teoría Neoliberal.**

Los seguidores actuales de la escuela liberal, conocidos como neoliberales plantean, entre otras cosas, la disminución de los salarios reales y aumentar el desempleo. Liberalizando el mercado laboral, sin legislaciones que respalden al obrero, argumentando que el salario debe quedar acordado entre obreros y patronos y en base de los mecanismos de oferta-demanda; en la práctica el salario real se reduce, creciendo los precios de los productos consumidos por los trabajadores y conservándose invariable el salario nominal, además de un sustancial aumento del desempleo.

Las principales acciones neoliberales son:

- Solo deben subsistir aquellas empresas que en virtud de la competencia sean rentables. No se otorgarán subsidios.
- Libre contratación y movilidad del “factor trabajo”, eliminándose todas las restricciones para funcionamiento del mercado laboral.
- Eliminación de las leyes que regulan los niveles de salario.

La política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como su calidad, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo<sup>3</sup>.

Las políticas de empleo, según los Ministros del Trabajo de los países de la OCDE, fueron identificadas por su relevancia como “una herramienta importante para emprender la reforma estructural”<sup>4</sup>, pueden clasificarse de distintas maneras de acuerdo a la forma de enfrentar el problema del desempleo.

Las políticas activas: los programas “activos de mercado de trabajo” se han convertido, hoy en día, en un importante instrumento de política que abarca una amplia gama de actividades destinadas a mejorar la calidad de la oferta de trabajo, a través de programas como los de formación o readiestramiento de mano de obra; a acrecentar la solicitud de trabajo, mediante la creación inmediata de empleos, o a mejorar la vinculación entre trabajadores y empleos, por medio de la intermediación, la mejor información y el apoyo a la búsqueda de empleo. Estas políticas enfrentan al problema del empleo desde un enfoque estructural, tratando de cambiar la estructura laboral del país donde se aplican así como la composición de los grupos laborales con las actividades citadas anteriormente. En el financiamiento e impulso de estas políticas participan

---

<sup>3</sup> Samaniego, Norma. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en AL, Macroeconomía del Desarrollo #19.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

múltiples sectores de la sociedad como empresas, organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, el Estado y propietarios de negocios a título personal.

Las políticas pasivas se limitan a paliar el problema del desempleo, pero sin cambiar en lo más mínimo la parte estructural, limitándose a ofrecer opciones de superación a un grupo de jóvenes que acceden al programa y no preocupándose sobre el nivel de empleo, como variarlo de forma favorable a la sociedad del país, en que aplica y parte de la financiación que ofrecen particulares, no involucrándose el estado de forma directa en los mismos.

## **1.2 Política de Empleo en América Latina.**

En la actualidad, los analistas haciendo uso de los datos sociodemográficos actuales para América Latina y el Caribe han arribado a la conclusión de que perdurarán dos características notables: el elevado porcentaje de menores de 24 años, que en la actualidad representan el 50% de la población y las condiciones de la pobreza desde el punto de vista estructural, (39% de los habitantes de la región se encuentran por debajo de la línea de pobreza).<sup>5</sup>

Las condiciones socioeconómicas reclaman a voces un urgente cambio de las políticas sociales donde imperen: la “universalización de los derechos” mediante la educación universal y la “igualdad de oportunidades” con acciones puntuales dirigidas a los grupos vulnerables, buscando su inserción laboral. En estos nuevos paradigmas de las políticas sociales, los jóvenes, adquieren un valor trascendente y un rol preponderante, al constituir el recurso estratégico del desarrollo integral de la sociedad, siendo la educación, la formación y la capacitación las llaves para la construcción individual y social.<sup>6</sup> De forma lenta, pero gradual, la sociedad se va concientizando de la necesidad de llegar a una solución al problema de la exclusión, mediante la cimentación de un nuevo

---

<sup>5</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

modelo social que instituya la transformación productiva, la democratización plena y la modernización social.

La mentalidad occidental ha priorizado los paradigmas de la competitividad y la productividad como divisas del trabajo, junto a la expansión del empleo por debajo de lo esperado, como paradigmas del desarrollo y de la prosperidad.

### **1.2.1 Experiencias de programas de formación en América Latina.**

Desde finales de los ochenta se impulsó en la región latinoamericana la implementación de experiencias de capacitación laboral para jóvenes poseedores de una situación de desempleo estructural o con un alto riesgo social. Le corresponde el mérito de iniciar dichas experiencias a Chile, con la realización del programa conocido como Programa Chile Joven, dentro de un amplio marco institucional y de ahí a la fecha se ha extendido a otros países, adaptándose a las características autóctonas de cada uno: Argentina (Proyecto Joven), Colombia (Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes), Uruguay (Opción Joven, más tarde Projoven), por citar algunos.

La aplicación de estos modelos demanda cambios fundamentales en todas las partes involucradas, ya sea de forma directa o indirecta en los mismos de alguna forma, adaptándose en la práctica a cada situación específica, por los organismos gubernamentales responsables en el proyecto, utilizando para esto a los Ministerios de Trabajo, a través de las políticas de empleo.

La mayoría de los Ministerios de Trabajo de la región, contando con el apoyo de distintas entidades sociales y organizaciones privadas no gubernamentales, han emprendido políticas activas de formación y empleo dirigidas a los sectores más vulnerables, por la vía de los proyectos y programas especiales para jóvenes, en algunos casos, con administración tripartita (Ej.: SEFOR- CODEFAT en Brasil, DINA-E-JUNAE en Uruguay, etc.<sup>7</sup>) Se trata de promover a los sectores socialmente más desfavorecidos como los jóvenes provenientes de hogares marginales o de bajos recursos, de procedencia rural, mujeres jóvenes, madres

---

<sup>7</sup> Henderson, Humberto. Educación Empleo y formación para el empleo en la juventud y la adolescencia, Parlamento Latinoamericano, Sao Paulo (Brasil), diciembre de 1999.

solteras, desocupados, etc. Asimismo, algunos países llevan adelante proyectos que fomentan el espíritu de iniciativa empresarial que tienen algunos sectores de la juventud. Una breve reseña por algunos países puede dar la pauta de lo dicho precedentemente.

El Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) del Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay está desarrollando acciones formativas como en el **Sistema de Aprendizaje Dual**, destinado a la formación de jóvenes de 15 a 20 años, organizando acciones teóricas en el Centro de Formación y prácticas en las empresas. Cuenta además con el **Programa Adiestramiento Rural Básico (ARB)**, dirigido a los miembros de las unidades productivas familiares rurales y aprendizaje de mujeres rurales y jóvenes. En el Perú, el SENATI también lleva adelante un **Programa de Aprendizaje Dual** para futuros técnicos operativos de la actividad industrial manufacturera, por la vía del contrato de aprendizaje para jóvenes de 14 a 24 años.

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), dependiente de la Secretaría de Trabajo de República Dominicana, ha implementado el **Programa de Formación Dual**, dirigido a jóvenes de 14 a 22 años, de ambos sexos, que les permite aprender una carrera técnica con un conocimiento general en teoría y práctica, en estrecha relación con la empresa. A ello pueden sumarse distintos Programas de Formación Dual, como los que llevan adelante el INA en Costa Rica, el INAFORP en Panamá o el INFOTEP de República Dominicana.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú, está desarrollando el **Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN)**, dirigido a facilitar la inserción laboral de los jóvenes de escasos recursos, por el que se les brinda capacitación y experiencia laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, por intermedio de la Dirección Nacional de Políticas de Empleo y Capacitación, ha implementado el **Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes (Proyecto Joven)**. El programa está financiado por el BID y el Tesoro Nacional

y otorga capacitación laboral a un sector de jóvenes de entre 16 y 35 años y con dificultades educativas y sociales. Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba, cuenta con el **Programa de Movimiento de Aprendices**, como un sistema de formación dual dirigido a jóvenes de 15 y 16 años, que por diversas razones no continúan estudiando en el sistema regular de educación y el **Programa de Adiestramiento Laboral** para los recién graduados de nivel superior y medio superior profesional que se vinculan por primera vez al empleo.

En Chile, el SENCE administra un conjunto de Programas Sociales que se financian a través del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), dentro de los cuales se encuentra el **Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes (Chile Joven)**, por el cual se brinda capacitación para el trabajo, formación y experiencia laboral, mientras que en Uruguay, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Junta Nacional de Empleo, conjuntamente con el Instituto Nacional de la Juventud, lleva adelante el **Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes (PROJOVEN)**, que brinda capacitación laboral a jóvenes de escasos ingresos de 17 a 24 años que no han podido culminar el segundo ciclo.<sup>8</sup>

### **Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN).**

El Programa Projovent, en Uruguay, tiene como finalidad la inserción laboral de los jóvenes de sectores de bajos ingresos y la ampliación de sus oportunidades de integración a la sociedad.

En su comienzo, el denominado Proyecto Opción Joven, fue desarrollado por el Instituto Nacional de la Juventud (INJU) del Ministerio de Educación y Cultura, que contó con el financiamiento y el apoyo del Fondo Multilateral de Inversiones administrado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

---

<sup>8</sup> Henderson, Humberto. Educación, Empleo y formación para el empleo en la juventud y la adolescencia, Parlamento Latinoamericano, Sao Paulo (Brasil), diciembre de 1999.

En la actual etapa denominada Projoven, el Programa se incorporó a las políticas y programas de empleo que vienen desarrollando la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), ambas en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo la Junta un órgano de integración tripartita. El INJU es corresponsable, con la DINAE, del diseño, la gestión, la evaluación y la sede del Programa, dándole así continuidad a la iniciativa.

El financiamiento, cuyo monto anual se ha incrementado, corresponde al Fondo de Reconversión Laboral, que obtiene sus recursos de los aportes de trabajadores y empresas y que es administrado por la JUNAE.

La población objetivo son jóvenes de entre 15 y 24 años, sin empleo formal, que no culminaron la enseñanza secundaria, de sectores de bajos ingresos, que preferiblemente no estén estudiando (lo cual no es excluyente) y prioritariamente mujeres.

El Programa ofrece diversos tipos de cursos, que incluyen una capacitación breve, acompañada por orientación ocupacional y por apoyo a la inserción laboral, a los que, en algunas modalidades, se agregan pasantías.

La implementación de Opción Joven se extiende desde el 94 hasta el 97, y Projoven se inició en el 96, con una duración inicial de tres años. En ambas etapas se han cubierto casi 5.000 jóvenes con diversas formas de intervención

Desde su inicio, PROJOVEN ha llegado a instrumentar 6 Llamados a Licitación para ofertar cursos de capacitación.

El número de cursos adjudicados ha crecido de 20 (1er. Llamado) a 60 (6to. Llamado), pudiéndose afirmar que PROJOVEN ha encontrado un nivel de equilibrio en su actividad, procesando anualmente un promedio permanente de 60 a 70 cursos, incorporando así a unos 1500 jóvenes de la población objetivo cada año. Se observa un notable equilibrio en la distribución entre Montevideo, la capital (54%) y el resto del país (46%) en lo que refiere a la implementación de dichos cursos.

El Programa se propone acompañar la dinámica del mercado de trabajo e implementar procesos de formación profesional acordes a las realidades del mundo productivo.

El Programa desarrolla tres modalidades de capacitación (integrados por dos a cuatro módulos) que responden a subgrupos de la población joven con niveles de dificultad diferentes. La clasificación de los participantes en estas tres categorías se hace a través de la entrevista de selección basándose en un formulario estandarizado.

Los módulos que componen las tres modalidades de capacitación se caracterizan por los siguientes contenidos:

1. Módulo "Capacitación Ocupacional"  
Se compone de:
  - Taller de Orientación Ocupacional y Laboral (TOSL).
  - "Capacitación Técnica"
2. Módulo "Capacitación complementaria".
3. Módulo "Pasantía de Formación Laboral".
4. Módulo "Apoyo a la inserción y estabilidad laboral apoyada y Reconocimiento de las Reinserciones Educativas".

### **Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes (Chile Joven).**

Este Programa posee como finalidad generar mayores oportunidades de inserción económica y social para los jóvenes proporcionándoles capacitación en un oficio con nivel semicalificado y una formación personal unida la experiencia laboral. Su surgimiento fue alentado por los fundamentos del Programa de Gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, el cual instituye como principal directriz de su accionar, una exploración continua de los elementos que permitan alcanzar desarrollos económicos razonables con la justicia precisa para los más desposeídos de la sociedad chilena. Este reto ha obligado a diseñar y poner en práctica diversas medidas para socorrer a los

sectores necesitados de elevar su competitividad en la esfera laboral. Dichas medidas deben incentivar un progreso de la decisión personal, poder acceder a las mejoras producto del avance del país, afianzamiento en su entorno social, y como meta superior un ascenso en la calidad de vida y ambiente familiar, solo cumplidas estas condiciones podrá romperse la espiral de la pobreza.

Se corrobora una necesidad de acrecentar las perspectivas, observar la capacitación más allá de la perspectiva de la realización de cursos adaptando a los jóvenes al aparato productivo reinante; debe concebirse como una herramienta capaz de estimular la inserción a la sociedad y al universo laboral de jóvenes de ambos sexos de forma efectiva. Por tanto, el modelo debe enfocarse como una operación, temporal, enfrentando un fenómeno trascendente desde el punto de vista social, constituido por la situación de descomposición en el sector juvenil y el desempleo que los hostiga constantemente con una incidencia de más del doble del promedio nacional.

En los diagnósticos anteriores al diseño e implementación del Programa de Capacitación de Jóvenes, se debe hacer hincapié en el análisis de las fortalezas y debilidades del sistema de educación regular, identificando el potencial del mismo para responder con efectividad a los problemas de la población objetivo. La cultura aportada por la ejecución del programa se centra a acciones de este tipo.

Chile Joven posee como meta principal, la realización de acciones de capacitación para generar coyunturas favorables a la inserción social y laboral de jóvenes con exiguos recursos económicos, excluidos del sistema educacional formal, desempleados, subempleados, inactivos o con empleos precarios y con voluntad de incorporarse a cursos de capacitación laboral. Debido a la no homogeneidad de la población objeto del Programa, con jóvenes de grados disímiles de socialización, derivados de hogares de perfiles socioeconómicos similares, pero con líneas de vida, estimulaciones y esperanzas distintas; un conjunto de múltiples trabas limitantes a su entrada al mercado laboral y, con un nivel diferente de escolaridad, se hizo imprescindible insertar varios subprogramas de capacitación laboral. El Programa en su esbozo

desestimó cualquier clase de exclusión fueran estas de carácter político, religioso, de género o étnicas.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es la institución comprometida con el Programa, confiando su administración a la Unidad Coordinadora del Programa (UCP), creada para tal efecto, bajo la directa dependencia de la Subsecretaría del Trabajo, la cual diseña conceptual y operacionalmente el programa, suscribiéndose acuerdos para la ejecución de los Subprogramas, con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE y con el Fondo de Solidaridad e Inversión Social -FOSIS, así como para la ejecución de componentes de apoyo con el Ministerio de Educación.<sup>9</sup>

### ***Empresas.***

La actitud de los empresarios en el programa es positiva, determinándose esto por la oferta de prácticas laborales y la disposición a designar a maestros guías para orientar a los beneficiarios en el aprendizaje al interior de las referidas empresas. Esto contrasta, sin embargo, con la contratación definitiva de los jóvenes, pues la reacción no ha sido la más positiva. Por lo que brotan criterios desfavorables formulando que los empresarios recurren a los practicantes como mano de obra gratuita. La ejecución del Programa de capacitación ha evidenciado una entusiasta participación por parte de las pequeños y medianos elementos productivos, como también, de las grandes empresas, las cuales tienen un rol importante dentro del Programa.

También conviene reseñar algunos Programas dirigidos a jóvenes con perfil empresarial, entre los que se podría reseñar los siguientes:

El **Programa de Autoempleo y Microempresa (PRODAME)** realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú, tiene como objetivo animar la generación de fuentes de trabajo, para lo cual toma como vía la creación de pequeñas y micro empresas.

El **Programa EMPRENDER**, del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de Uruguay, brinda capacitación, asistencia técnica y tutorías a jóvenes de bajos

---

<sup>9</sup> García Huidobro, Guillermo. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en Chile.

ingresos para que puedan crear su propia fuente de trabajo y que presenten propuestas de creación de emprendimientos por cuenta propia<sup>10</sup>.

En resumen, todos estos programas han tratado de solucionar de diversas formas la situación problemática del empleo en el sector juvenil, más existe discordancia entre los objetivos y los sectores a que van sometidos, la mayoría de los programas por limitaciones de financiamiento, no pueden admitir a todos los interesados y ponen limitantes para acceder a los mismos. Esto provoca que un sector de los jóvenes quede excluido de los beneficios generados por la aplicación de los programas. El sector privado tiene una cuota de participación, pero no responde adecuadamente a la hora de ofrecerle trabajo a los egresados de los cursos de capacitación. El estado participa muchas veces de forma pasiva y solo el mismo dado su papel rector puede aglutinar a todos los demás sectores de la sociedad en la ejecución de este conjunto de medidas en pro del mejoramiento social y económico.

### **1.2.2 La legislación laboral en Latinoamérica para jóvenes en formación de empleo.**

#### **Limitaciones jurídicas.**

Las edades juveniles establecidas en las normas, generalmente, atienden a los procesos educativos y a las legislaciones laborales nacionales de los distintos países. En ese sentido, se han establecido edades máximas que alcanzan hasta los 29 años de edad, como el caso uruguayo, y se establecen edades mínimas, como los 13 años en el caso de Costa Rica o los 14 en las legislaciones de Colombia, República Dominicana o Perú. El concepto civil de mayoría de edad, que normalmente se adquiere a los 18 años, cede, y por ende, se aplica con suma flexibilidad ante la normativa especial de edad mínima para formarse y hasta para incorporarse al mercado de trabajo. Más allá de lo que disponen los instrumentos internacionales acerca de la *edad mínima de admisión en el*

---

<sup>10</sup> Henderson, Humberto. Educación, Empleo y formación para el empleo en la juventud y la adolescencia, Parlamento Latinoamericano, Sao Paulo (Brasil), diciembre de 1999.

*trabajo*, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos de los países, cuando las edades son inferiores a los 18 años y se pretende suscribir un contrato de naturaleza formativa, las leyes disponen la asistencia de los padres, tutores, responsables legales o judiciales, y a veces, también es obligatorio obtener el consentimiento de la autoridad gubernamental nacional encargada de los menores.

Existen varios países que tienen legislaciones algunas bastante antiguas que establecen contratos con carácter general, esto es, sin edad máxima y que pueden aplicarse a los jóvenes, y en los hechos son éstos quienes más los utilizan. Este puede ser el caso de países como Colombia, Paraguay y Cuba, entre otros. Colombia cuenta con una Ley aprobada el 30 de diciembre del año 1958 ( N° 188 ), que regula el contrato de aprendizaje para mayores de 14 años, pero sin edad máxima, por lo que se aplica a todos los trabajadores y no sólo a los jóvenes; también se pueden convenir pasantías sin efectos laborales y sin los aportes legales para estudiantes.

Paraguay regula el contrato de aprendizaje en su Código del Trabajo para los mayores de 18 años, sin edad máxima, con un plazo de un año, con posibilidad de salario diferencial, protección social y una tímida cuotificación legal. Por su parte, Cuba cuenta con un régimen general de Capacitación Técnica y un Sistema de Formación Vocacional y de Orientación Profesional para estudiantes. El Código de Trabajo y la Resolución N° 51 del 12 de diciembre de 1988, prevén el **contrato de trabajo en condiciones de aprendizaje** con carácter general, mientras que la Resolución del Ministerio de Trabajo N° 5 del 1° de junio de 1993, regula el **Adiestramiento para recién Graduados** de nivel superior y medio superior profesional.

Por su parte, Costa Rica tiene una normativa de varios años, pero que a diferencia de los anteriores, está dirigida a los jóvenes. En efecto, la Ley 4.903 del 10 de octubre de 1975 consagró el contrato de aprendizaje para jóvenes que tengan entre 15 a 20 años para ingresar al aprendizaje impartido o aprobado por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Una particularidad a resaltar, es que

la misma ley regula el trabajo de los adolescentes de entre 13 y 18 años los que pueden ser contratados como **trabajadores principiantes** en ocupaciones semicalificadas, mediando autorización previa del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

En los últimos tres o cuatro años, varios países de América Latina y el Caribe han legislado acerca de contratos especiales para jóvenes con el objetivo de articular la educación, la formación y el trabajo. Se propone una breve reseña de la reciente normativa en esta materia en algunos de esos países.<sup>11</sup>

En el año 1995, República Dominicana reglamentó con mayor precisión el **contrato de aprendizaje** por la Resolución N° 20/95 del 19 de abril de 1995. Este contrato está dirigido a jóvenes de ambos sexos de entre 14 y 22 años con un plazo de 6 a 24 meses y cuyo salario dependerá de las horas efectivas de formación práctica efectuadas en la empresa. Brasil, que cuenta con el histórico “Sistema S” y que establece **contratos de aprendizaje** para el sector industrial, comercial, rural, transporte, además de los estagios, en el año 1996 sancionó la ley 9.394 del 20 de diciembre de 1996 de Enseñanza Profesional y Técnica que articula con la enseñanza regular. Más recientemente, en el año 1997, se aprobó el Decreto 2.208 del 17 de abril sobre Educación Profesional, que promueve la transición entre la escuela y el mundo del trabajo, establece capacitación para jóvenes en habilidades generales o específicas de acuerdo a los niveles básico, técnico y tecnológico y establece los certificados de calificación profesional.

En el año 1997, el Decreto Ley N° 4 del 7 de enero de 1997 reguló la **Formación Profesional Dual** de Panamá dirigida a jóvenes de 14 a 20 años por el término máximo de tres años, remuneración escalonada y con predominio en la empresa o en el centro formativo bajo la supervisión de INAFORP o los Centros Colaboradores habilitados. En el mismo año, en Perú se dictó el D.S. N° 002-97-TR, el 24 de marzo, que establece una serie de contratos dirigidos a jóvenes con escasa protección social. La norma regula el **convenio de formación laboral**

---

<sup>11</sup> Henderson, Humberto. Educación, Empleo y formación para el empleo en la juventud y la adolescencia, Parlamento Latinoamericano, Sao Paulo (Brasil), diciembre de 1999.

para jóvenes de 16 a 25 años que no hayan terminado estudios escolares, por un plazo máximo de 36 meses y el **contrato de prácticas preprofesionales para estudiantes y egresados de nivel superior** donde se le brinda una orientación y capacitación técnica profesional acorde a sus estudios. Asimismo, se regula el **contrato de aprendizaje para el sector industrial**, a través del SENATI y dirigido a jóvenes de 14 a 24 años.

También en el año 1997, Chile regula el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo mediante la Ley N° 19.518 del 14 de octubre de ese año. Esta ley regula el contrato de aprendizaje para jóvenes menores de 21 años, fijando un plazo contractual máximo de 2 años, con un plan de formación o aprendizaje diseñado por la empresa o por los organismos técnicos de capacitación y con formación en la misma empresa y/o con enseñanza relacionada. Por su parte, Argentina modificó su legislación relativa a la educación, trabajo y formación dirigida por imperio de la ley N° 24.195 del 29 de abril de 1993, conocida como la Ley Federal de Educación, que regula el sistema de educación no formal, y establece la creación de Centros Culturales para Jóvenes. En el año 1998, la Ley argentina de Reforma Laboral N° 25.103 del 22 de septiembre de ese año, derogó un elenco de contratos temporales y reguló los **contratos de aprendizaje y pasantías** para los jóvenes. El primero para jóvenes de 15 a 28 años con semana laboral reducida y a término el segundo, también con plazo, para que los estudiantes puedan relacionar su formación con la práctica.

### **1.3 Cuba.**

En la década de los 80, nuestro país tuvo sus niveles más altos respecto al PIB, y los demás indicadores de desarrollo, entre ellos el empleo, numerosas industrias aseguraban una amplia gama de ofertas a los jóvenes con una renumeración atractiva dados los niveles adquisitivos reales dados por la relación precio-oferta existente en la economía nacional. Esta situación de bonanza cambió drásticamente con el arribo de los años 90 y el desencadenamiento de un ola de hechos que dieron al traste con la época de bonanza. Esto derivó de sucesos acaecidos en la arena internacional y otros de carácter interno que venían coexistiendo solapadamente hasta ese momento.

A principios de los años 90, tras la pérdida de los principales socios comerciales de Cuba, la caída del 34,8% del PIB entre 1989 y 1993 y el brutal recrudecimiento del bloqueo económico de Estados Unidos contra Cuba, que incluyó la adopción de leyes extraterritoriales como la Torricelli y la Helms-Burton, se registró un significativo deterioro de la situación económica del país y en 1995 se llegó a un indicador de 8,3% de desempleo<sup>12</sup>.

A pesar de la dura situación, esto no representó la merma de los servicios y derechos sociales básicos para la población cubana pues desde 1959 la salud y la educación son gratuitas y universales

### **1.3.1 La Política de empleo en Cuba.**

En nuestro país a pesar de las limitaciones impuestas por un cruel bloqueo con más de 40 años de duración, el empleo constituye un elemento fundamental en la planificación del desarrollo económico y social. La legislación tiene entre sus principios básicos: el de igualdad en el acceso al empleo, a la educación y a otros derechos, prohibiendo la discriminación por los motivos expresados en los convenios de la OIT, por considerarla lesiva para la dignidad humana.

Las transformaciones socio-económicas emprendidas por la Revolución cubana a partir de 1959, han permitido diseñar y aplicar una estrategia de desarrollo que armoniza el crecimiento económico con el desarrollo social.

Esta política laboral contrasta notoriamente con la existente en Cuba antes de 1959.

En materia de empleo, la estrategia de desarrollo ha estado dirigida desde el primer momento a procurar un empleo con un ingreso decoroso a cada ciudadano apto para trabajar.

Con llegada de la segunda mitad de los años noventa, se experimentó una recuperación económica que, en la política de empleo se orientó, entre otras cuestiones, a disminuir la desocupación.

---

<sup>12</sup> Colas Griñan, Sara. Tesis sobre política de empleo en Cuba.

Cuba alcanzó la condición de país con pleno empleo, según los conceptos e indicadores de los organismos internacionales, al registrar una tasa del 2.3% en el 2004 y de 1.9% en enero del 2005.<sup>13</sup>

### **1.3.2 Objetivos de la política de empleo en Cuba.**

- Crear empleo productivo sostenible .El tipo de empleo al que debería aspirar una política depende de las condiciones nacionales .Por ejemplo, el que el tipo de empleo necesario a corto plazo sea altamente calificado o no sea dependerá de condiciones nacionales tales como el nivel de desarrollo económico, el nivel de educación y de capacitación y así la proporción entre personas sin calificación y personas calificadas y el tipo de ventajas comparativas con que cuenta o que podría desarrollar el país
- Elevar el nivel de vida a través de política que generen empleos más productivos y de mejor calidad, así como, que mejoren la distribución de ingresos en la economía
- Adaptar las calificaciones de las personas a los requisitos de los empleados actuales y de los que van apareciendo
- Conseguir empleo para los desempleados mediante incentivos apropiado
- Orientar las inversiones públicas y privadas, así como la ayuda internacional hacia las áreas más productivas.

### **1.3.3 Programas generadores de empleo en Cuba.**

Existen diversos programas de empleo encaminados a sectores específicos de la sociedad cubana por lo cual se hará una reseña de algunos de los mismos. Los cuales, a partir de los años 90 comenzaron a intensificarse en cantidad y diversidad.

---

<sup>13</sup> Intervención en la Mesa Redonda de Alto Nivel No. 2 “La Promoción del Pleno Empleo” del Embajador Orlando Requeijo, Representante Permanente de Cuba ante las Naciones Unidas. Nueva York, 10 de febrero de 2005.

Los programas de creación directa de empleo han tenido como objetivo fundamental la creación de nuevos puestos de trabajo mediante varias opciones como son:

- a) Crear empleos en el sector emergente de la economía, donde la preponderancia la tiene el turismo.
- b) Ampliar del trabajo por cuenta propia brindando fuentes no tradicionales de empleo y de entrada de ingresos a las familias por medio del trabajo en el sector privado.
- c) Con la instauración de las UBPC en los terrenos agrícolas de propiedad estatal, teniendo como finalidad movilizar reservas productivas y mejorar la eficiencia del sector agrícola también se entregó tierras ociosas a quienes las solicitaran.
- d) Se abrieron los mercados agropecuarios y de productos industriales, generándose nuevos empleos.

En su conjunto, las medidas anteriores crearon un nuevo balance en el mercado laboral cubano al surgir nuevas fuentes de trabajo y revitalizarse otras, lo cual trajo aparejado que el Estado perdió la hegemonía en el terreno de la creación y oferta de empleos.

En Cuba el sistema social en su empeño de insertar socialmente a todas las personas que lo deseen asimismo, ha organizado programas de empleo para personas discapacitadas, implementándose en este contexto disímiles modalidades como son:

- a) Empleo ordinario
- b) Taller a domicilio
- c) Cursos

En sentido general estas modalidades han mejorado de forma apreciable los niveles de ocupación de este sector poblacional donde ha tenido el mayor peso el empleo ordinario.

Los programas se mueven en un amplio rango que abarca desde la formación profesional hasta la utilización de programas de estudio como empleo. Todos tienen en común ser rectorados por el Estado cubano y como ejecutores a los

órganos del trabajo de las provincias en combinación con el Ministerio de Educación. Se dividen en:

- a) **Programas de formación ocupacional** Se ejecutan en las Escuelas talleres y Escuelas de oficios. Surgieron al comienzo mismo de la revolución, el principio que los rige es que el joven reciba preparación en un oficio que le permita su futura inserción laboral.
  - b) **Programas de formación profesional** Como parte de la Batalla de Ideas surgieron las Escuelas de Trabajadores Sociales, donde se han graduado hasta el presente un total de 21 mil 485 jóvenes, constituyendo la avanzada de la Revolución para la detección y solución de los problemas sociales, los mismos actúan en casi todos los Consejos Populares del país. Continúa cada año la preparación de otros 7 mil jóvenes, preparándose con un nuevo enfoque pedagógico, y saliendo del marco de la escuela para llegar hasta los municipios, situados en las llamadas casas-escuelas, disponiendo para esto de modernos medios como televisores, videos, computadoras, supervisados por experimentados profesores e insertados en el seno de sus comunidades interactuando directamente con las realidades sociales. Se le garantiza al 100% de ellos acceso a la enseñanza superior en carreras de humanidades. Existen 4 escuelas en el país, en las cuales se forman en cursos intensivos de 10 meses impartidos por profesores universitarios.
- Se fundaron las Escuelas de Instructores de Arte con un total de 15 en todo el país. En las mismas se preparan instructores de arte para el sistema educacional cubano e instituciones culturales en un lapso de 4 años instruyéndose y participando de forma activa en el universo cultural de sus lugares de residencia. Su preparación abarca música, danza, teatro y artes plásticas, lo cual se realiza de forma integral para de forma posterior continuar estudios en la universidad en especialidades afines.
  - Se creó un programa para la formación de maestros emergentes, los cuales realizan estudios durante un año y finalizados estos se incorporan a ejercer la profesión y continúan estudios universitarios en las sedes pedagógicas habilitadas a tal efecto, en sus municipios de residencia.

- Se creó el programa de enfermeros emergentes, los cuales realizan estudios durante un año, al culminar se incorporan a ejercer la profesión y continúan de forma paralela sus estudios universitarios.

**d) Programas de estudio como empleo.**

El Curso de Superación Integral para Jóvenes (CSIJ) es una iniciativa orientada a jóvenes que se encuentran desvinculados del estudio y del universo laboral. Esta opción beneficia en la actualidad a 107 mil 923 jóvenes, de los cuales ya más de 30 mil han ingresado a las aulas universitarias. Este programa beneficia al sector juvenil, el cual debido a sus características propias, si no recibe una adecuada formación, es un caldo de cultivo propicio para la aparición de manifestaciones delictivas y a su vez, un potencial humano considerable que se perdía para la sociedad. Muchos de estos jóvenes habían abandonado sus estudios por problemas de salud, económicos o por no sentirse motivados con la carrera que les otorgó el Ministerio de Educación al culminar sus estudios, así como, se incluían muchas jóvenes que por ser madres precozmente, no pudieron continuar insertadas en el sistema educacional regular.

El Curso de Superación Integral para Jóvenes, es una segunda oportunidad para quienes abandonaron los estudios. Los graduados de noveno grado incorporados en él obtienen el título de bachilleres en dos años y medio y quienes ya habían alcanzado el decimosegundo grado pasan un año de recapitulación de conocimientos. Son jóvenes comprendidos entre 18 hasta 29 años de edad cumplidos y con un mínimo de 12 meses desvinculados de las aulas y el trabajo, 35 mil de estos jóvenes de todo el país ingresaron en el curso escolar 2003-2004 a la enseñanza superior, este programa tiene sus características propias y entre sus objetivos fundamentales está lograr el bienestar personal, elevar el nivel de autoconciencia de los jóvenes, partiendo de la necesidad de conocerse a sí mismos, ser independientes y lograr incorporarse positivamente a la sociedad.

Los requisitos para ingresar al curso fueron, encontrarse desvinculados del estudio o el trabajo y haber aprobado el noveno grado. Estos cursos permiten a esos jóvenes una superación integral, recibiendo un ingreso económico adecuado a su edad y necesidades. Más de 150 mil jóvenes han sido beneficiados por esta iniciativa. Una cifra ascendente a 48 406 egresados de los cursos de Superación Integral han ingresado ya en diferentes carreras universitarias con resultados altamente positivos. Significativo ha sido también el enfoque de Curso de Superación Integral para Jóvenes, mediante el mismo se prepararon bajo el influjo del nuevo concepto; estudio como trabajo.

Los jóvenes incorporados al CSIJ son miembros de la FEEM y realizan una activa vida social en sus territorios, celebrando múltiples actividades culturales y deportivas, tampoco escapan del radio de acción las tareas de impacto, pues en unión de la FEU han dedicado enormes esfuerzos en las labores del Programa Energético.

El CSIJ se considera como un empleo y, por tanto, sus miembros perciben un salario por estudiar, siendo en el primer y segundo semestres de \$80.00, en el tercer y cuarto semestres de \$95.00 y en el quinto y sexto semestres de \$120.00; el cual es pagado por el Ministerio del Trabajo.

Al término de estos estudios todos los jóvenes tienen la posibilidad de optar por una carrera universitaria entre las que se encuentran: ingeniería industrial, contabilidad, estudio sociocultural, derecho, comunicación social, psicología, promotor cultural, carreras pedagógicas, cultura física, psicología médica, medicina y las llamadas tecnologías de la salud, en las respectivas sedes municipales de acuerdo a la especialidad a cursar.

El Programa "Alvaro Reynoso" tiene como objetivo reorientar a jóvenes y adultos reubicados del MINAZ en un programa de estudio empleo. Dicho ministerio realiza una inversión educativa con una visión a largo plazo, cuyos frutos desde el punto de vista económico, no se verán necesariamente en el corto plazo, pero que conllevan un

impacto social positivo en materia de autoestima., seguridad ciudadana y desarrollo del capital humano. Se trata del denominado “empleo de estudiar”, que constituye una inversión en conocimiento y que en el futuro constituirá el recurso más valioso de nuestro país.

Por ultimo, abordaremos los programas de empleo femenino, en los cuales han estado involucradas todas las instituciones del país, las cuales han participado, bajo la rectoría de Federación de Mujeres Cubanas, la mayor parte de los trabajadores sociales, egresados de cursos emergentes de maestros primarios, enfermería y profesores integrales de secundaria básica y de computación son muchachas, adolescentes y jóvenes, algunas en pleno ejercicio de su doble condición como trabajadoras y estudiantes.

De gran ayuda ha sido la labor de esta organización para el seguimiento a este tema en todo el país, poniendo énfasis particular en la evaluación de las Comisiones de Empleo Femenino junto a la Central de Trabajadores de Cuba y las direcciones de trabajo. Esto ha arrojado como resultado a la luz pública que, a pesar de que, aun cuando se incrementa la ocupación y hasta se sobrecumple el programa de empleo en algunos territorios, existen plazas que pueden ser ocupadas por ellas y no siempre se les ofrecen. Además, no abundan los cursos de adiestramiento o capacitación en oficios no tradicionales en la mayoría de los territorios, lo que limita el conocimiento y motivación para acceder a empleos mejor remunerados y en sectores con mayor perspectiva de desarrollo. La presencia femenina ha aumentado de forma apreciable entre los dirigentes, técnicos, obreros y servicios, pero disminuye en la parte administrativa. La presencia femenina es también mayoritaria entre los jóvenes que se han incorporado a los nuevos empleos generados en los servicios sociales, a partir de diversos programas como los de trabajadores sociales, maestros primarios de cursos emergentes y en habilitación pedagógica, enfermeros, profesores integrales de secundaria básica y maestros de Computación.

En esos programas las jóvenes ocupaban, hasta octubre del pasado año, más de 44 200 plazas en las que alternan el estudio y el trabajo, para el 73% del total

El país al poseer mayor ocupación, posibilita una mayor prevención social de las causas que generan conductas delictivas; proporciona a las personas con discapacidad una mejor atención; y facilita más beneficios para la mujer cubana en términos de participación, independencia económica y emancipación, así como, aumento de oportunidades para los jóvenes, estos niveles de ocupación, además, tienen una amplia influencia en la vida económica, política y social del país. Representan más salud, educación, cultura, servicios sociales, justicia y equidad social. También, más seguridad económica, ingresos y tranquilidad para la familia cubana.

#### **1.4 La evaluación de los programas de formación de empleo.**

El propósito de la evaluación es analizar las distintas etapas, desde que se decide intervenir hasta que se manifiestan los impactos, valorando el diseño, gestión, aplicación y resultado de las intervenciones programadas.

Los programas activos de empleo en sus orígenes no consideraron a la evaluación como parte integral de su instrumentación. En consecuencia, las primeras evaluaciones se hicieron de manera no sistemática y tuvieron muy distintas limitaciones. Sin embargo, hoy día se estima que la evaluación constituye un requisito esencial a cualquier política de empleo y se ha juzgado importante documentar y analizar las experiencias en esta materia en distintas regiones, con el fin de encontrar las mejores prácticas, corregir limitaciones de los programas en curso, así como perfeccionar el diseño y la implementación de nuevos programas en esta materia. Entre otros aspectos, se pretende responder a las preguntas de cuándo introducirlos, cómo diseñarlos e implementarlos, cuándo ajustarlos o reducirlos y cuándo abandonarlos

La evaluación de las políticas de empleo atiende a dos grandes propósitos<sup>14</sup>:

- a) Proveer información relevante para la toma de decisiones gubernamentales para el diseño, implementación, o mejoramiento de las políticas públicas
- b) Aportar un conocimiento objetivo de los efectos de dichos programas, para alimentar el debate en torno dichas políticas

---

<sup>14</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

### **Aspectos a evaluar.**

La evaluación puede enfocarse a distintos objetivos, entre ellos:

- 1) La medición de la eficacia o efectividad de un programa, su eficiencia, o bien, su impacto en la equidad.
- 2) Es necesario evaluar posibles efectos no esperados, o también llamados “secundarios”.

### **Otros aspectos a considerar.**

Algunos de los aspectos que es necesario considerar en torno a la evaluación son, entre otros, los siguientes:

- 1) quién está mejor calificado para llevarla a cabo,
- 2) cuál es el momento más adecuado para aplicarla,
- 3) qué tipo de información se requiere utilizar y cuál de ella está disponible,
- 4) cuál será el uso que se dará a los resultados.

a) **Los evaluadores:** Corresponde al organismo ejecutor de un programa su monitoreo continuo para darle seguimiento. Sin embargo, en las evaluaciones de impacto se plantean mayores requisitos para la elección de los entes evaluadores. Aunque podría justificarse la necesidad de realizar auto evaluaciones por parte de las entidades “dueñas” del programa.

b) **Los indicadores relevantes:** Es necesario que la selección de los indicadores clave sea efectuada en consenso con los encargados de implementar el programa.

c) **La transparencia:** La transparencia en la información utilizada, las metodologías aplicadas y los indicadores considerados se vuelven un requisito fundamental para juzgar la idoneidad y calidad de la evaluación. Es preciso que los resultados y las metodologías utilizadas estén disponibles para que el público y los investigadores puedan replicarlos y en su caso, cuestionarlos.

d) **El momento de la evaluación:** Es importante, asimismo, determinar el momento adecuado para llevar a cabo la evaluación, de manera que puedan captarse tanto los efectos de corto, como largo plazo. En razón de que los resultados de un programa se distribuyen a lo largo de un período amplio, algunas evaluaciones suelen extenderse durante el curso de varios meses.

e) **La retroalimentación:** Una evaluación resulta útil en la medida en que sus resultados son utilizados para la formulación o adecuación de políticas y para la retroalimentación de los propios administradores.

f) **Características de la información:** La calidad de la información es un factor crucial en el proceso de evaluación. Ésta puede provenir de diversas fuentes y, en cada caso, es necesario cuidar determinados aspectos.

g) **Encuestas:** Las encuestas representan un procedimiento costoso, que requiere de un cuidadoso esquema de muestreo y de un buen diseño de cuestionario.

h) **Registros administrativos:** Aún cuando este tipo de información no se ve afectada por errores de muestreo, por lo general, es de acceso restringido, en razón a disposiciones legales y de confidencialidad y, en la mayoría de los casos, es de carácter limitado. De ahí que los elementos de estos registros susceptibles de ser utilizados en la investigación generalmente son muy limitados.

i) **Indicadores estadísticos:** Este tipo de indicadores pueden estar sujetos a errores de medición o sujetos a definiciones que en ocasiones son objeto de cambios en el tiempo o no atienden estrictamente a los objetivos particulares de la investigación (Pierre, 1999). Una de las soluciones que se ha buscado a este tipo de inconvenientes es el uso de definiciones estandarizadas, como las utilizadas por la OIT, o el uso de bases de datos de carácter internacional como la de políticas activas de empleo de la Unión Europea. En todo caso, al interpretar los resultados, deberán tenerse presentes los posibles sesgos inherentes a los indicadores utilizados.

j) **Entrevistas:** La entrevista constituye una manera frecuente de obtener información calificada para juzgar la utilidad de un programa, de detectar posibles limitaciones y formas de solucionarlas y resulta particularmente útil para evaluar, por ejemplo, la calidad de ciertos programas como los de capacitación. Esta técnica se utiliza también para medir la pérdida por “peso muerto”, los efectos sustitución y desplazamiento. Esta técnica se emplea generalmente en evaluaciones de carácter cualitativo, que se nutren de las opiniones de los distintos agentes que intervienen en el programa, como son los administradores y de la opinión de expertos en la materia. En general, es aplicada en términos menos rigurosos que los métodos cuantitativos; con frecuencia se basan en muestras pequeñas no representativas o en grupos selectos de individuos calificados.

En razón de su costo relativamente bajo, constituye una de las técnicas más socorridas.

k) **Costo de la evaluación:** Es muy importante que desde el momento de diseñar un programa, se incluya en las consideraciones financieras el costo de la evaluación y se prevean con anticipación los distintos aspectos y características de la misma.

#### **1.4.1 Principales tipos de evaluación y metodologías más comunes.**

Dentro de la literatura existente en la materia es posible distinguir cuatro enfoques principales de la evaluación:

- a) el monitoreo administrativo;
- b) la evaluación de impacto;
- c) la evaluación de costo-beneficio;
- d) la evaluación de proceso.

##### **a) Monitoreo.**

Es importante distinguir desde un principio la diferencia entre evaluación y monitoreo, ya que en ocasiones, ambos conceptos se utilizan indistintamente, aunque tienen connotaciones diferentes. El monitoreo aporta elementos para dar seguimiento a la operación del programa, ejercer un mejor control y supervisión a los encargados de su ejecución, corregir fallas y mejorar su desempeño. En este sentido, constituye una herramienta útil para darle seguimiento; sin embargo, no explica si el programa se justifica o no. Algunos de los indicadores de monitoreo más frecuentemente utilizados son las tasas de colocación de los participantes una vez concluido.

##### **b) Evaluación de impacto.**

La evaluación de impacto pone énfasis en los resultados de la política; se pregunta si el programa alcanzó o no los propósitos establecidos. No sólo compara resultados contra metas operativas, sino que pretende encontrar por qué tuvo éxito o por qué fracasó. Se pregunta también si el programa tuvo consecuencias no buscadas, positivas o negativas. Este tipo de evaluación compara los resultados del programa con algún indicador de lo que hubiera ocurrido en ausencia del programa, o con una variante de éste. El problema central de la evaluación sobre el impacto de los programas sociales es la comparación entre las situaciones en que se encuentran dos grupos de individuos

con características lo más similares posibles. Se supone que estas situaciones pueden ser dos: la de quienes han recibido el tratamiento del programa, los cuales a la hora del análisis serían la población objetivo (1) y la de quienes no la han recibido, los cuales serían el grupo de control o testigo (0). A cada una de ambas situaciones o “estados” corresponde un resultado o conjunto de resultados, donde la diferencia en ellos es atribuible al programa.

### **Evaluación de impacto a nivel microeconómico.**

Las evaluaciones de impacto a nivel microeconómico tratan de medir los resultados de un programa en los individuos o empresas que se ven afectados por él. Por ejemplo, ¿cuál es el efecto de un programa de capacitación en los individuos que la recibieron?, ¿cuál es el efecto de un programa de capacitación a la fuerza de trabajo en activo en una empresa privada?

En este tipo de evaluación sobresalen dos métodos como los más utilizados; el método experimental o de experimentos de diseño clásico y el “no experimental” o “cuasi-experimental”<sup>15</sup>.

#### *El método experimental.*

Este método, desarrollado para experimentos científicos en medicina y biología, fue aplicado posteriormente a las ciencias sociales. El experimento consiste en seleccionar de manera ex –ante una muestra aleatoria de individuos y de ellos, asignar un subgrupo al programa y otro al grupo de control. Si las muestras de los grupos de tratamiento y de control son lo suficientemente grandes, no cabe esperar diferencias significativas entre las medias de las variables observables y no observables de ambos grupos. Por tanto, las diferencias entre los resultados observados son atribuibles a la participación en el programa. Aún cuando suelen atribuirse numerosas ventajas a este tipo de métodos, entre ellas las de mayor simplicidad para la interpretación de resultados, también tienen sus inconvenientes (Heckman et al., 1999). Se requiere de una planeación muy cuidadosa desde las fases de diseño del programa; representan un alto costo y pueden dar lugar a conflictos éticos, al excluir deliberadamente del programa a personas que reúnen los requisitos para ser incluidos. Asimismo, se pueden presentar sesgos, como los siguientes:

---

<sup>15</sup> Colás Griñán, Sara. La evaluación de programas de Empleo. Tipos de evaluación y técnicas más comunes.

a) *Sesgo en la selección aleatoria*. El anuncio de que en el programa se va a aplicar una selección aleatoria, puede alejar a quienes no estén dispuestos a afrontar un posible rechazo por razones de aleatoriedad.

b) *Efecto Hawthorne*. Cuando los participantes están conscientes de que están siendo observados, pueden alterar su comportamiento usual.

c) *Efecto disrupción*. Se refiere a la actitud de los administradores del programa en contra o a favor del experimento, que repercute en un comportamiento distinto al que tendrían en circunstancias normales.

d) *Efecto sustitución*. Se presenta cuando los integrantes del grupo de control pueden tener acceso a otros programas que son sustitutos cercanos del que es objeto de evaluación.

#### *El método cuasi-experimental.*

Este tipo de evaluación se efectúa una vez que la acción del programa ha tenido lugar. Se selecciona a los integrantes de los grupos de tratamiento y de control después de la intervención y la información proviene de entrevistas, de registros administrativos o de métodos combinados.

El grupo de tratamiento incluye a participantes en el programa, en tanto que el grupo de control está integrado por individuos que no participan en él, pero que reúnen características lo más similares posibles. Pueden ser individuos que desertaron, que no fueron admitidos a pesar de cumplir con los requisitos, o que a pesar de haberlos reunido, no solicitaron su ingreso. Pueden ser también individuos residentes en áreas distintas a aquellas en las que se aplicó el programa, por ejemplo, en el caso de programas piloto.

Una de las principales ventajas que se atribuyen agregadas de la economía, en particular, en el empleo y el desempleo se conoce como evaluación de impacto a nivel agregado.

Este tipo de evaluación se pregunta si la aplicación de un determinado programa representó un beneficio neto para la economía, o si se trató de un efecto redistributivo.

#### **c) Estudios de costo-beneficio.**

La evaluación costo-beneficio resulta de particular interés para la evaluación de los programas aunque éstos no sean necesariamente cuantificables. Una variante de los

estudios costo-beneficio son los estudios de costo-efectividad, cuyo objetivo es evaluar si el programa instrumentado o por instrumentarse resulta la opción más económica en términos monetarios. Requiere identificar el problema y considerar, al menos, dos cursos de acción posibles y las metas a alcanzar. Otras características esenciales de este tipo de evaluación son la definición de una unidad de cuenta, la elección de un método de agregación y la elección de la tasa de descuento. Por lo general, la unidad de cuenta se expresa en términos monetarios. Este tipo de evaluación requiere definir previamente cuál será el impacto específico que se desea evaluar, como deberá ser valorado y cuál será la forma de agregación a fin de determinar la suma ponderada de todos los costos y beneficios. Es necesario encontrar indicadores del grado de aceptación de la población de sus costos y beneficios. En el caso de los beneficios, la pregunta es cuál es el monto máximo que los beneficiarios estarían dispuestos a pagar por recibirlos, y en el caso de los costos, cuál es la suma mínima que estarían dispuestos a pagar por no padecerlos. Aunque este método tiene un enorme potencial, también adolece de limitaciones. Entre ellas, cabe mencionar la carencia de información completa o poco confiable sobre los impactos directos e indirectos, los plazos distintos en que se manifiestan los diferentes efectos y la dificultad para expresar algunos impactos en términos monetarios. Otros inconvenientes se relacionan con la variabilidad en las preferencias de los individuos en el tiempo, o entre distintos sectores, así como, con la dificultad de encontrar una tasa de descuento adecuada.

#### **d) Evaluación de proceso.**

La evaluación de proceso examina a las políticas por dentro, desde su diseño hasta su implantación. Se sustenta en el principio de que el diseño e implementación de una política contribuyen, de manera importante, a explicar sus impactos. De acuerdo a una evaluación de proceso debe cubrir cuatro grandes etapas: la formación de la política, en donde juzga si la elección de los programas en que se sustenta la política fue adecuada o no. La segunda, examina la transformación de los programas en medidas operativas. Ella pone especial atención en la eficiencia organizativa. La tercera etapa examina si los instrumentos operativos son los adecuados a las motivaciones, los intereses y las capacidades de los sujetos a quienes están enfocadas las políticas. La cuarta y última analiza si existe adecuada retroalimentación. Lamentablemente, aún las

evaluaciones más rigurosas a nivel internacional han pasado por alto la evaluación de aspectos como los relativos al diseño de los programas, a su implantación, o a su adecuada asignación de personal. Por este motivo, se ha puesto de relieve la necesidad de efectuar evaluaciones de proceso, que dejen de considerar a la formación e implementación de los programas como constantes o como “cajas negras” y sean tomadas en cuenta como elementos clave para definir la razón del éxito o fracaso de un programa.

A pesar de las dificultades, se constata un criterio unánime en cuanto a la necesidad absoluta del grupo de control. Grubb<sup>16</sup> señaló la aparición (durante y luego del programa) de tres efectos: efectos de la selección, de la maduración y de la regresión:

\_ **Los efectos de la selección (la elegibilidad):** los programas pueden seleccionar los individuos con problemas para emplearse: bajo nivel de instrucción, historia laboral pobre, comportamientos inadecuados, escasa motivación, drogadictos, violentos, (efecto negativo de la selección). La variabilidad en el modo de selección es tan vasta que enturbia la medición del impacto (tanto a favor como en contra), haciendo dudosas las conclusiones si no existe un verdadero grupo control. Abundando en el efecto de la elegibilidad se debe considerar siempre que las características de los candidatos al programa varían según la tasa de desempleo: cuando el desempleo cae, los jóvenes más preparados encuentran trabajo y entonces los programas de formación deben esforzarse muchísimo para reclutar, y reclutan a los jóvenes menos capacitados; si, por el contrario, el desempleo es alto, los jóvenes más capacitados se inscriben en el programa.

\_ **Los efectos de la maduración:** los jóvenes beneficiarios pueden adquirir competencias globales, técnicas, incrementar su conocimiento del mercado laboral, modificar su perfil psicosocial, abandonar adicciones y actitudes violentas por el simple pasó del tiempo, ya que se van transformando en adultos. Estas transformaciones pueden mejorar la empleabilidad.

---

<sup>16</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

\_ **Los efectos de la “regresión a la media”:** entre los beneficiarios del programa puede haber jóvenes desempleados transitoriamente (por causas coyunturales) y que se inscriben en el curso para incrementar su capacitación. La empleabilidad posterior no es, por lo tanto, atribuible solo al programa. La evaluación debe contemplar la evolución de objetivos e intereses de los actores que intervienen en el diseño de la política, produciendo información útil para la negociación de nuevas actuaciones. Este enfoque de evaluación se conoce como evaluación pluralista y se apoya en el reconocimiento de la pluralidad de sistemas de valores y opiniones que coexisten en el seno de la sociedad

#### **1.4.2 Experiencias en la evaluación en América Latina.**

Los primeros programas de empleo en América Latina no contemplaban en su diseño la evaluación sistemática. El interés por evaluar dichos programas y hacer transparentes sus resultados adquiere fuerza en la década de los años noventa. Las metodologías de evaluación utilizadas en América Latina se han ido refinando, al tiempo que se construyen y consolidan las bases de información, como una necesidad paralela a la operación misma de los programas. Éste ha sido un proceso simultáneo al fortalecimiento de los sistemas de monitoreo, previstos en muchos casos por la propias leyes que regulan la operación de estos programas. Sin embargo, aunque la práctica de la evaluación ha avanzado de manera notoria en los últimos años, aún se advierten limitaciones importantes y continúa el proceso de búsqueda de los mejores métodos y criterios.

Los estudios más relevantes de evaluación dentro de la región latinoamericana del mercado de trabajo, revelan al centrarnos en el proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación, que constatan grandes debilidades con escasa sistematización, lo que lleva a la multiplicidad y la repetición, sin retorno de información, ni potenciación del impacto real. Falta rigor metodológico en los objetivos y en la definición de cada etapa, con carencia de investigación evaluativa, dificultad en el registro de información, estadísticas borrosas poco confiables, que impiden medir el trasvase y sustitución de poblaciones, entre

otras variables de confusión. El diseño es complejo por la multiplicidad de indicadores y dimensiones a valorar.

*¿Qué no se midió o se midió insuficientemente?*

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

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

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

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

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

competencias evaluativas, técnicas pedagógicas y de gestión y administración, junto al anclaje en la instancia local cercana a la población objetivo.

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

El Estado, en su condición de elemento rector y depositario de todos los ciudadanos, es el responsable general del programa, teniendo entre sus funciones: el diseño global y operacional, la convocatoria y selección de capacitadores, el apoyo técnico y docente, el monitoreo, el financiamiento y la evaluación a distancia de la ejecución.

El desarrollo del programa acarrea de las instituciones un gran esfuerzo, en un contexto socioeconómico favorable y con lineamientos consistentes orientados al desarrollo de recursos humanos y con políticas sociales claras contra la pobreza y la exclusión.

#### **1.4.3 Evaluación de las políticas de empleo para jóvenes en Cuba.**

El Centro de Estudios Comunitarios (GEDCOM) de la UCLV, por acuerdo del Consejo Provincial de las Ciencias Sociales del CITMA en Villa Clara, coordina las acciones que permiten cumplir con demanda-necesidad del PCC del territorio de evaluar y supervisar los programas de la Batalla de Ideas a través de un proyecto en el que están implicados un conjunto de instituciones provinciales.

Es importante destacar que en nuestro país no existen experiencias registradas de esta naturaleza y las foráneas que se conocen, aún cuando aportan información en los aspectos teórico-metodológicos contienen los sesgos propios de las investigaciones no marxistas y expresan las particularidades de los contextos no socialistas.

No obstante, los procesos de intervención comunitaria y de evaluación y sistematización de estas prácticas, así como la producción teórico-metodológica desarrollada por el GEDCOM y otras instituciones del territorio y país, constituyen el punto de partida básico sobre el que se sustentará el presente proyecto.

Los componentes fundamentales de la evaluación a realizar son:

- Génesis de los Programas (análisis de las necesidades sociales).
- Objetivos (correspondencia de ellos con las necesidades sociales de los demandantes).
- Funcionabilidad de los Programas.
- Resultados de eficacia de los Programas para el desarrollo humano.

La metodología a utilizar clasifica entre las del nuevo modo de hacer las investigaciones científicas de corte social, por el enfoque cualitativo que contiene y porque va dirigida a evaluar un proceso vivo, un proceso que forma parte del gran experimento de construir la nueva sociedad socialista que deseamos. lo que se fundamenta en el propósito de nuestro gobierno de llegar al máximo de beneficiarios con soluciones pertinentes y sustentables en el tiempo. En tales circunstancias, la información que aportará el proyecto a las instancias correspondientes, se refiere en esencia a los elementos que puedan indicar el relativo éxito de un programa en relación con otro, o bien a la relativa eficacia de un mismo programa según las características de los grupos beneficiarios.

Esta metodología se basa en el análisis de un grupo de variables como:

- 1- Sustentabilidad y eficiencia.
- 2- Calidad de vida.
- 3- Potencialización de las instituciones vinculadas a los programas.
- 4- Influencia político ideológica.
- 5- Apropiación social de la experiencia.

Esta metodología por ser hacer más énfasis en la parte cualitativa, no se ajusta a plenitud con la evaluación que se pretende realizar en el presente trabajo, pues variables como el ingreso no se analizan en toda su magnitud.

No se conoce además de la metodología anterior ningún otro intento de evaluar los programas de la Revolución, entre los que se encuentra el de formación de empleo objeto del presente trabajo.

## **Capítulo II Procedimiento para la Evaluación de Impacto.**

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados. Asimismo y siguiendo a Stufflebeam<sup>17</sup>, se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas.

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

Al concepto original de Stufflebeam, Scriven<sup>18</sup> agregó dos señalamientos:

---

<sup>17</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

<sup>18</sup> Ibidem

1. La evaluación debe enriquecerse con juicios de valor que adjetiven el curso del programa, remarcando si la sociedad, el programa y los jóvenes se beneficiaron con las acciones implementadas.

2. Es recomendable agregar una evaluación sin referencia estricta a los objetivos, ya que pueden aparecer hechos imprevistos y el evaluador está obligado a estar muy alerta respecto a lo que vaya surgiendo.

Debe acotarse que en el presente trabajo se ha utilizado el procedimiento creado por Ernesto Abdala (asesor del OIT), el cual por haber sido creado para países con una realidad socioeconómica diferente a la de Cuba, en la que los objetivos sociales imperan sobre los económicos, ha debido sufrir una serie de adecuaciones.

### ***2.1 Tipos de Evaluación.***

Los procesos evaluatorios pueden clasificarse en: pseudoevaluaciones, evaluaciones verdaderas, cuantitativas puras (cuasi experimentales y experimentales) y evaluaciones verdaderas mixtas o cuantitativas. Esto varía según la estructura y el enfoque escogido a la hora de su diseño y aplicación.

Se dividen en pseudoevaluaciones y evaluaciones verdaderas en dependencia del grado de objetividad y de independencia del que procede a aplicarlas.

Las evaluaciones verdaderas se dividen a su vez según la metodología y las herramientas empleadas en dos: por la presencia de grupo de control y por uso de dispositivos cuantitativos y/o cualitativos (Ver Anexo 1).

### ***2.2 Ciclo de la vida del proceso.***

¿En que parte del proceso procede la realización de la evaluación?

El programa posee un ciclo de vida compuesto de varias etapas lo cual trae consigo la existencia de múltiples momentos para realizar la evaluación del mismo.

El primer momento es el **ex ante**, en el mismo antes del inicio de la ejecución, se evalúan el contexto socioeconómico e institucional, los problemas identificados, las necesidades detectadas, la población objetivo, los insumos y las estrategias de acción.

El segundo momento es el **intra**, o sea, en el momento en que se está desdoblado y ejecutándose el programa, se evalúan las actividades del proceso mientras estas se están desarrollando, identificando los aciertos, los errores y las dificultades que pudieran aparecer.

El tercer momento es el **post**, el mismo se corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, en este instante se detectan, registran y analizan los resultados tempranos de la evaluación.

El cuarto y último momento sería el **ex post.**, este se corresponde con un tiempo después (meses o años) de concluida la ejecución del programa y evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo.

### ***2.3 Evaluación de impacto.***

En este punto se aborda el concepto, la utilidad y el proceso técnico de la evaluación de impacto.

#### **2.3.1. Concepto.**

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

La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado. Compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución.

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

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

### **2.3.2 Utilidad de la evaluación de impacto.**

La evaluación de impacto, al medir los resultados permite:

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

### **2.3.3. Proceso técnico de la evaluación de impacto.**

En el momento previo del inicio del proceso de evaluación deben tenerse presentes los señalamientos siguientes:

- Es necesario conocer qué tipo de información se desea obtener sobre el programa y esto requiere de un consenso entre todas las fracciones involucradas (jurisdicciones nacionales y regionales, responsables del programa, ejecutores, y agentes sociales) para que los encomendados a la realización de la planeación y ejecución de la evaluación conozcan con antelación, la cantidad y la calidad de la información que se desea conocer, el grado de profundidad a la que serán sometidos los datos en la hora de su análisis y la propaganda y uso del que serán objeto los resultados obtenidos.

Todo lo anterior obvia posibles confusiones en el plano metodológico y la creación de falsas expectativas.

- Es necesario ser muy cuidadosos en el momento de definir cada etapa para evitar confusiones metodológicas y falta de sistematicidad, lo cual impide medir el impacto real.

- Debe optarse por el menor grado de complejidad posible en aras de mantener el costo de la realización de la evaluación en niveles razonables.

Se debe hacer la salvedad de que por lo cambiante de la composición interna de cada población a evaluar no existe un modelo de planeación, ni de evaluación estándar. Solo se poseen preceptos y guías para adaptarlas a la realidad específica de cada programa.

#### **2.3.4 Las etapas básicas de la evaluación son:**

1. Toma de decisión respecto al cumplimiento de la evaluación y su estructuración: este es el momento en que se llega a un consenso entre los diferentes actores y el grado de comprometimiento con la evaluación, depurando los compromisos y directrices del proceso.
2. Constitución del marco de referencia: Los puntos tomados como referencia constituyen el punto de partida para el marco-guía del proceso, debe incluir un resumen del programa de capacitación, formas de implementación, del contenido de la evaluación que se propone (metodología, organigrama, costos, beneficiarios, cronograma).
3. Selección de evaluadores y planeación de la evaluación: el proceso evaluativo obedece al responsable principal del programa que actúa como decisor político y diseñador. El encargado de realizar la evaluación debe tener un grado de calificación adecuado y actuar libre de presión alguna.
4. Implementación y gestión: debe velarse por que la evaluación se ajuste a los puntos de referencia; el diseño metodológico sea el apropiado para el tipo de programa implicado, acorde a los objetivos propuestos; las herramientas para la recolección de datos deben garantizar la confiabilidad de los mismos y que los sistemas de análisis propuestos deben ser los adecuados para la metodología utilizada.
5. Difusión de resultados: debe hacerse en correspondencia a lo que se acordó en el momento inicial, respetándose la personalidad jurídica todas las partes implicadas en la evaluación. .

## ***2.4 El modelo CIPP.***

Para realizar la evaluación de impacto existen dos posibles modelos.

El modelo evaluativo respondiente o centrado en el cliente propuesto por Stake<sup>19</sup>, construido sobre aportes de Tyler. El mismo enfatiza en que la evaluación mide comparando resultados deseados y resultados hallados; posteriormente Stake recogió ese concepto y lo hizo extensivo a los antecedentes y a las acciones,

enfaticando que se deben registrar, tanto los resultados directos como indirectos, los logros planeados y los accidentales. Asimismo se deben recoger y analizar datos de mérito y de valor entre todos los actores: los evaluadores deben estar compenetrados del lenguaje explícito e implícito de los participantes. Las dos tareas principales son la descripción y el juicio; es así que el conocimiento sobre la población permite al evaluador comprender los logros y las dificultades en profundidad.

Esta práctica evaluativa se basa fundamentalmente en técnicas cualitativas, aunque no descarta los datos concretos. Por otra parte, considera especialmente útiles la evaluación interna y las autoevaluaciones.

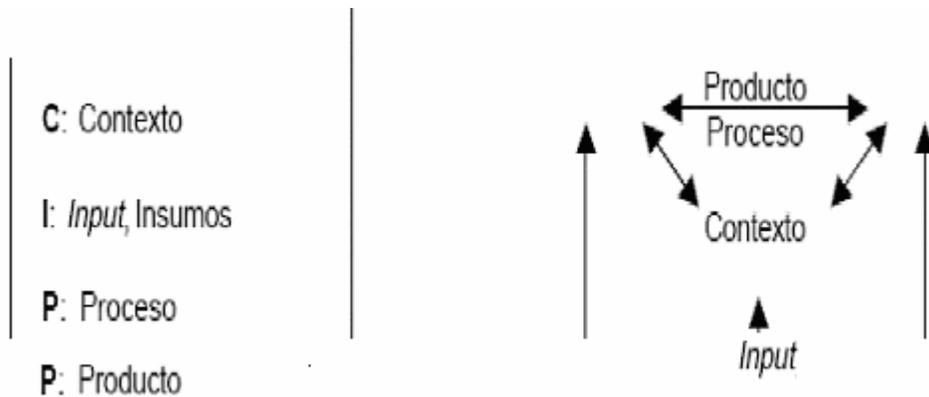
La estructura funcional del modelo “basado en el cliente” está presentada por Stake en forma de reloj, mostrando cómo cada paso desencadena el siguiente, mediante el uso de las técnicas descriptas: la observación detenida y las entrevistas abiertas, privilegiando el vínculo y la empatía.

En la presente investigación se escogió el modelo propuesto **CIPP** por Stufflebeam y Shinkfield<sup>20</sup>, las siglas anteriores hacen referencia a que el mismo organiza el proceso de la implementación según cuatro dimensiones (contexto, insumo, proceso y producto) y sus correlaciones

---

<sup>19</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

<sup>20</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.



**Fuente:** Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

Contexto:

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

Inputs (insumos):

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

Proceso:

Incluye lo que se ha dado en llamar medio ambiente del programa, incluye las interrelaciones dinámicas entre las estructuras del programa y los actores del mismo. Se evalúa especial mente por técnicas cualitativas. En esta dimensión se analiza el programa en cuestión describiendo objetivo, mecánica operativa y se valora la marcha del programa a través de entrevistas y observación.

Producto (resultados e impactos con respecto a los objetivos):

Se mide mediante la eficacia y eficiencia del programa, la cobertura, pertinencia, adecuación, utilidad y resultados

Los productos (indicadores) se pueden caracterizar según:

- a) eficacia: medida de los logros en un tiempo determinado;
- b) eficiencia: medida de los logros en un tiempo determinado, según los recursos utilizados;

- c) cobertura: proporción entre los jóvenes que accedieron al programa y el total de jóvenes carenciados y en situación de desempleo;
- d) pertinencia: grado de satisfacción de las necesidades específicas de los jóvenes beneficiarios;
- e) adecuación: correlación entre los objetivos y los recursos disponibles;
- f) coherencia: grado de correspondencia entre los objetivos y los dispositivos;
- g) imputabilidad: medida de causalidad o de fuerte asociación entre los dispositivos y los resultados.

Las cuatro dimensiones del modelo CIPP se refieren a cuatro niveles de decisión, que se corresponden a su vez con cuatro etapas de la evaluación (Ver Anexo 2).

En cada una de las cuatro etapas de la evaluación correspondientes a cada nivel de decisión se recogen y analizan datos específicos. (Ver Anexo 3).

#### **2.4.1 Proceso técnico de la evaluación de impacto según el modelo CIPP.**

Para realizar la evaluación de impacto del programa **según** el modelo CIPP se siguen cuatro pasos los cuales son:

1. Identificar el valor de las variables al inicio del programa.
  - 1.1 Dimensionar los otros actores del programa de formación.
  - 1.2 Dimensionar el contexto del programa.
2. Identificar el valor de las variables, al inicio y al finalizar el programa.
3. Comparar las variables iniciales con las variables finales.
4. Interpretar (presentar y discutir) los datos obtenidos.

Para una descripción más detallada de cada uno de los pasos remitirse al Anexo 4.

#### **2.4.2 Concepto de variable.**

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

medibles.

### **2.4.3 Tipos de variables.**

Variabes cuantitativas: son las que pueden ser medidas numéricamente y por lo tanto, los hechos estudiados se distribuyen a lo largo de una escala. Se clasifican en continuas y discontinuas: las continuas son aquellas cuya escala de medición se divide infinitamente; las discontinuas (o discretas) se miden sobre una escala de valores que se corresponde a un número finito o limitado.

La medida del impacto en los programas de capacitación se evalúa en los beneficiados y en el grupo de control.

**El impacto se mide sobre:** Los jóvenes, según el incremento de la inserción laboral (empleo), los ingresos y su participación en organizaciones de masas, políticas y juveniles.

### **2.4.4 La variable empleo.**

Debemos señalar que en este apartado se incluyen los indicadores de impacto cuantitativo referentes al empleo. La hipótesis principal del programa es que la capacitación agregada produce un aumento de la empleabilidad, con consecuentes probabilidades incrementadas de conseguir empleo, de mantener el empleo, de mejorar los ingresos la ciudadanía y por lo tanto, el bienestar. La variable empleo está constituida por la inserción laboral. Además, se discrimina según edad, sexo, estado civil y nivel de ingreso.

#### **2.4.4.1 Indicadores cuantitativos de la evaluación de impacto.**

##### **Inserción laboral.**

La inserción laboral se valora por la presencia o ausencia de trabajo del beneficiario y del control, en dos momentos: al inicio y al finalizar el programa.

##### **Proceso de medición del impacto.**

El impacto se mide según la diferencia porcentual que existe en las medidas del grupo de beneficiados y del grupo de control. Se presenta la fórmula del cálculo de impacto:

$$\text{Valor de la medida del impacto} = \frac{VB - VC}{VC}$$

VB = valor del indicador en el grupo de beneficiados

VC = valor del indicador en el grupo de control

**Variable: ingresos.**

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

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

$$PV = \frac{IB - IC}{IC}$$

IB = Ingresos calculados en beneficiados .

IC = Ingresos en grupo de control.

PV = Porcentaje de variación.

Debe aclararse que al trabajar con la formula anterior se consideran en moneda nacional todo el importe de las cuotas monetarias.

Además, se discrimina según edad, sexo, estado civil.

**Variable: Participación en organizaciones.**

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

<b>Indicadores</b>	<b>Categorías</b>
Participación en organizaciones de masas	Sí / No
Participación en organizaciones políticas	Sí / No
Participación en organizaciones juveniles	Sí / No

A su vez, todos los indicadores de la variable participación en organizaciones de masas se discriminan en subgrupos, según edad, sexo y estado civil.

En los beneficiados y en el grupo de control, se completa la medida del impacto, con preguntas abiertas y observación, para la recolección de estos datos se recurre a entrevistas realizadas a los jóvenes.

**2.4.4.2 Indicadores cualitativos de la evaluación de impacto.**

Se refier a las diversas cualidades que pueden observarse a la hora de realizar el estudio del conjunto poblacional.

**Competencia Psicosociales (características actitudinales y comportamentales).**

**Indicadores:**

Inserción social.

Participación activa en grupos sociales, juveniles y políticos.

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

#### **2.4.4.3 Impacto general o global del proyecto.**

El impacto general implica una tarea de análisis de los impactos particulares correspondientes sobre los jóvenes beneficiados. No es posible una sumatoria simple, dado que en jóvenes se mide el impacto en porcentajes positivos o negativos (diferencias porcentuales) al relacionar dos poblaciones o a los jóvenes consigo mismos en dos etapas cronológicas diferentes.

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

#### **2.4.5 Universo y muestra.**

El universo de beneficiados está constituido por todos los jóvenes del curso de capacitación.

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

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

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

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

El tipo de muestra a utilizar en la metodología que se usa como base para el

presente trabajo es el probabilístico, con un muestreo aleatorio simple, para la selección del 10% de los jóvenes beneficiarios. Con este fin se puede usar una tabla de números aleatorios estándar.

La muestra de los beneficiados debe estar configurada de forma tal, que permita controlar del modo más riguroso posible las múltiples variables que se relacionan con la inserción laboral juvenil. Este diseño facilita el aislamiento de los efectos de las condiciones macroeconómicas sobre el empleo de los jóvenes, ya que al hacer comparables el grupo de beneficiarios y el grupo de control, identifica el peso relativo en la modificación de la inserción laboral atribuible al programa. El control de las múltiples variables relacionadas al empleo será posible en la medida que las muestras (del grupo de beneficiados y del grupo de control) sean comparables entre sí y sean representativas de los universos respectivos, para este fin, se aplica un diseño aleatorio simple.

#### **2.4.5.1 Configuración del grupo de control.**

La configuración del grupo de control es un paso muy importante para la investigación, pues los valores obtenidos en dicho grupo serán los que utilizaremos como referencia a la hora de comparar los resultados obtenidos en el grupo objeto de estudio.

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

Para el diseño del grupo de control, se utiliza la siguiente técnica:

Se selecciona como controles aquellos jóvenes inscritos en el programa, pero que por algún motivo no comenzaron el mismo o lo abandonaron en sus inicios. El grupo de control es representativo del universo de jóvenes no participantes ya que su selección se cumple al azar dentro del total de inscritos que abandonan el programa por razones personales.

Con el objetivo de preservar las equivalencias entre ambos grupos, se entrevista a los posibles candidatos a integrar el grupo de control revelando los datos básicos: edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil, historia laboral anterior.

Para reforzar la comparabilidad (y aislar al máximo los efectos extraprograma) se aplica un mecanismo de filtro: para ingresar y permanecer en el grupo de control, el joven no debe haber recibido ninguna capacitación laboral, ni concurrido a ninguna institución educativa formal, durante el período de implementación del programa.

#### Selección de la metodología.

Los estudios cualitativos pueden proveer explicaciones profundas para los hallazgos de los estudios cuantitativos; permiten realizar una descripción exhaustiva de la capacitación, una valoración de las empresas, plantear nuevas hipótesis y variables; aportan la visión cercana al programa y a los actores.

Los estudios cuantitativos son los únicos que pueden medir el impacto sobre la empleabilidad (empleo y su tipología; búsqueda) y sobre algunas de las competencias técnicas de los beneficiarios.

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

#### **2.4.6 Análisis cuantitativo.**

El análisis cuantitativo se refiere al estudio de los casos, para lo cual se utilizan cuestionarios y encuestas por entrevista cerrada.

En los programas de formación, la aplicación de estos instrumentos nos brinda la información cuantitativa, sobre los como, cuanto y donde.

El análisis se centra en las entradas y salidas cuantificables, las cuales deben ser precisas para garantizar la confiabilidad del estudio.

#### Herramientas de la metodología cuantitativa.

Bajo esta denominación se incluyen los instrumentos que posibilitan la recolección de los datos cuantitativos, específicamente se utilizó el cuestionario.

Cuestionario:

Es un método en el que se elabora un formulario impreso que es llenado directamente por el entrevistado, con o sin la presencia del investigador y puede ser entregado por correo.

Presenta las limitaciones de que no jerarquiza las preguntas y no es adaptable a

cada caso en particular. Sus ventajas consisten en su bajo costo y que lleva poco tiempo recoger datos sobre muchos sujetos. El contenido de las preguntas se orienta según los objetivos de la evaluación, el marco teórico, las variables seleccionadas y la hipótesis del programa de que las competencias y la empleabilidad mejoran con el curso de capacitación. La formulación de las preguntas debe ser clara, dirigida a lo que realmente se quiere saber.

Encuesta por entrevista cerrada:

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

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

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

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

#### **2.4.7 Análisis cualitativo.**

El análisis cualitativo se refiere al estudio de los casos aplicando un enfoque socio antropológico, para lo cual se utilizan entrevistas abiertas en profundidad, análisis de documentos y de observaciones. Según Berger y el aporte de las técnicas cualitativas se centra en la perspectiva exploratoria de la fenomenología de la vida cotidiana y de las experiencias vividas.

---

<sup>20</sup> Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

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

El análisis se centra en las sensaciones y percepciones del entrevistado, estas no deben ser modificadas por la afectividad consciente o inconsciente, positiva o negativa hacia el programa y/o hacia el entrevistado de la persona que realiza la encuesta. Ese es el encuadre, el entrevistador al mantenerse en ese rol fijo y neutral, deja sus emociones fuera de la entrevista creando **un clima** de cordialidad neutra, que le permita acercarse al entrevistado para poder comprenderlo, a través de **la empatía** (capacidad de ponerse en el lugar del otro) y **la escucha** (el arte de escuchar y observar la realidad).

#### Herramientas de la metodología cualitativa.

Los instrumentos utilizados en la recolección de los datos cualitativos, utilizados en el estudio fueron, la entrevista abierta y la observación, aunque estos no son los únicos que se pueden aplicar en este tipo de evaluación.

#### Entrevistas en profundidad

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

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

Es, recomendable para reforzar la confiabilidad y la veracidad de los datos, la reiteración de la indagación de los diversos indicadores en diferentes momentos del encuentro y con distintas tácticas.

El análisis de la entrevista abierta es, por supuesto, de mayor complejidad que la estructurada, requiriéndose en ocasiones la colaboración de antropólogos, pedagogos, sociólogos, psicólogos, etc, para su interpretación, en aras de una comprensión y un conocimiento más profundos, bases de una mejor retroalimentación.

La observación.

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

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

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

Por otra parte, las observaciones pueden considerarse estructuradas (sistemáticas, reguladas) o no estructuradas (simples, no reguladas). En forma similar a lo que sucede en las entrevistas, la estructurada guiada por líneas muy pautadas, favorece la recolección y el análisis de los datos, pero el aporte a la comprensión se ve empobrecido si se la compara con las no estructuradas.

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

## Análisis de documentos institucionales

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

### **2.4.8 Proceso técnico de la evaluación.**

El proceso técnico de la evaluación esta conformado por una serie de pasos:

- 1) Identificar el valor de las variables al inicio del programa: Esto se debe realizar para los jóvenes miembros del grupo de beneficiados y los del grupo de control. En el caso que nos ocupa las mismas serán:
  - Inserción laboral (empleo).
  - Ingresos.
  - Participación en las organizaciones de masas.
  - Competencias psicosociales.
- 2) Identificar el valor de las variables al finalizar el programa: Esto se realizara para :
  - Los jóvenes beneficiados y en el grupo de control.
  - Los Ingresos.
  - La participación en las organizaciones de masas.
- 3) Comparar los valores de las respectivas variables al inicio y al final del estudio: Comparar la población beneficiada y control al inicio y al final del programa, esta comparación arroja como resultado un informe del análisis de los datos cuantitativos y otro de los datos cualitativos.
- 4) Interpretar (presentar y discutir) los datos obtenidos: Dichos datos sobre impacto, logros, dificultades y fallas, deben ser veraces y confiables. El informe obtenido debe ser claro y transparente, para lograr que los resultados deben ser veraces y se apoyen sobre bases sólidas.

La difusión de los resultados se enmarca en las bases acordadas antes del inicio

de la evaluación, por el conjunto de participantes en la reunión realizada antes de comenzar el mismo.

#### **2.4.8.1 Tablas**

En el proceso anterior se obtienen un conjunto de datos, para facilitar su organización y procesamiento existen un grupo de tablas, cuyo formato mostramos a continuación.

**Tabla # 1 Información del proyecto**

<b>Parámetros</b>	<b>Al inicio del proyecto</b>		<b>Al final del proyecto</b>	
	<b>Grupo beneficiados</b>	<b>Grupo de control</b>	<b>Grupo beneficiados</b>	<b>Grupo de control</b>
Valores globales en frecuencias absolutas				
Discriminación por				
Sexo				
Edad				
Estado civil				
Nivel de Ingresos				

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla # 2 Diferencia porcentual Impacto en el proyecto**

	<b>Grupo Beneficiados</b>	<b>Grupo de control</b>	<b>Diferencia porcentual Impacto</b>
<b>Parámetros</b>	<b>Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b>Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b><u>%Beneficiados-%Control =Impacto</u> % Control</b>
Valor global			
Discriminado por: sexo			
edad			
estado civil			
nivel de ingreso			

Fuente: Elaboración propia.

## **Capitulo III Evaluación del impacto del Curso de Superación Integral para jóvenes en Ranchuelo.**

### **3.1 Caracterización del entorno donde se desarrolla el estudio.**

El municipio de Ranchuelo pertenece a la provincia de Villa Clara, encontrándose por tanto en la región central de Cuba. Limita al norte con Cifuentes, por el oeste con Santo Domingo, Lajas y Cruces, por el sur con Manicaragua y Cumanayagua y por el oeste con Santa Clara.

Posee una extensión territorial de 522 kilómetros cuadrados y esta conformado por los poblados de Ranchuelo el cual es la cabecera municipal, y Esperanza, San Juan de los Yeras y Jicotea, así como por los caseríos de Horqueta, Delicias, y los bateyes de los cuatro ingenios que poseía el territorio

El relieve del terreno es llano con algunas elevaciones y ondulaciones en la parte sur y norte. En la primera se alzan las lomas Cantarrilla, La Concha, La

Paloma, y Los Azules, en la parte norte las lomas de San Joaquín, La Macagua y otras de poca elevación.

El suelo esta compuesto por terrenos fértiles, en su mayoría tierras negras, algunas mulatas y muy pocas rojas. Las mismas requieren de algún grado de fertilización por el grado de explotación a que han sido sometidas.

El territorio se encuentra regado por los ríos Sagua La Grande, Ranchuelo y los arroyos Roble, San Juan, Capote, La Cruz, La Ceiba, Jericó, Los Morenos, Platanical, Los Negros y un buen número de cañadas. Existen dos micropresas nombradas La Campa y Pelayo, no existen ciénagas, ni lagunas.

El poblado de Ranchuelo fue fundado por Dionisio de Consuegra en el terreno conocido por Bocas de el Ranchuelo lindante con el hato El Escambray, edificándose la primera casa el 1 de octubre de 1734, pero no se convirtió en poblado hasta 1856 en que se repartieron solares y se trazó el poblado.

San Juan de los Yeras se fundó en el sitio conocido como San Juan del Corral de San Miguel, por los hermanos Don Juan y Don Lorenzo de Yeras en 1822 en el camino a Cienfuegos conocido como La Vija.

Esperanza conocida en la antigüedad como “Puerta de Golpe” y luego como “Nuestra Señora de la Esperanza se fundó en 1809, en el lugar conocido como Sitio de Acevedo.

Las industrias fundamentales del territorio son la cañera, poseyendo cuatro ingenios, de los cuales luego del proceso de reconversión de dicha industria, solo permanece en activo el Efraín Alfonso y el resto cambio su objeto social. La industria tabacalera esta representada por dos establecimientos el mayor en el poblado de Ranchuelo y otro en Esperanza, así como la fabrica de cigarros Ramiro Lavandero. La minería tiene su espacio en las canteras de zeolita del poblado San Juan de los Yeras. La agricultura tradicional y la urbana también están representadas en el contexto ranchuelero. En el poblado de Esperanza existe una fabrica de guantes, una fabrica de cartón para cajas y otros usos y un taller de maquinado. En los cuatro poblados existen talleres de costura y artesanía.

El sector educacional se representa por cinco ESBU, un instituto preuniversitario, y el politécnico Cira Hidalgo Gato. Además de las sedes Universitaria, Pedagógica y del Instituto Superior de Ciencias Médicas y de Cultura Física respectivamente.

**Tabla # 3 Población Estimada año 2005**

<b>Población</b>	<b>Varones</b>	<b>Hembras</b>	<b>Total</b>
Urbana	19639	19823	39462
Rural	9948	9180	19128
Total	29587	29003	58590

Fte. Oficina Nacional de Estadística 2006.

### **3.1.1 Caracterización del programa (CSIJ).**

En Ranchuelo existen en la actualidad un total de desvinculados de 1181 jóvenes hasta 30 años, de los cuales hay se han insertado a la sociedad, 665 que están estudiando, 173 se han empleado y 67 en otros cursos.

Están integrados a este curso de superación integral una gran cantidad de jóvenes.

Las matrículas de los cursos 2002 hasta el 2006 fueron las siguientes:

**Tabla # 4 Matrícula de los cursos 2002 hasta el 2006.**

<b>Curso</b>	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>	<b>2006-2007</b>
9no grado					
Hembras	223	369	259	385	174
Varones	93	183	145	174	125
Total	316	552	404	559	299
12 grado					
Hembras	37	55	28	42	10
Varones	156	29	14	14	6
Total	193	84	42	56	16

Fuente. Dirección Municipal de Educación Ranchuelo 2006.

Se han graduado en cada uno de estos cursos una serie de estudiantes:

**Tabla # 5 Graduados hasta el 2006.**

<b>Curso</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>
--------------	------------------	------------------	------------------

9no grado			
Hembras	142	43	231
Varones	30	50	66
Total	172	93	297
12 grado			
Hembras	30	20	32
Varones	33	19	9
Total	63	39	41

Fuente. Dirección Municipal de Educación Ranchuelo 2006.

Estos jóvenes reciben la docencia en las diferentes escuelas que existen en los poblados de Jicotea, Esperanza, San Juan, Ranchuelo, así como en las aulas anexas creadas en Conyedo-Hatillo, Joba, Osvaldo Herrera, Delicia y Horqueta. Para su formación cuentan con recursos materiales destinados a fines educativos como son: 22 televisores, 22 videos, laboratorios de computación con un total de 39 computadoras, software educativo, tabloides y otros materiales bibliográficos. Las clases son impartidas por profesores preparados a los efectos de este tipo de curso, los cuales poseen la mejor disposición de prepararlos para el futuro. En el año 2006 acaeció un ligero aumento de los profesores vinculados a este proyecto con respecto a años anteriores, llegando a ser 103 la cifra, la que fue de solo 92 profesores en los períodos precedentes siendo de estos: fijos 53 y por contrato 50.

### **3.2 Universo y muestra.**

En el caso del municipio Ranchuelo, el universo esta constituido por los 56 jóvenes que matricularon en el curso al iniciarse el mismo por lo cual aplicando un 10% de dicha cifra para lograr representatividad se selecciono 5 jóvenes de los que 41 que concluyeron el curso como grupo objetivo o muestra.

#### **Grupo de control.**

En el caso de Ranchuelo el grupo testigo estuvo conformado por 5 jóvenes, los cuales matricularon el curso, pero no lo comenzaron por algún motivo, considerando a los efectos de la investigación a dicha muestra como representativa del total de la población objeto del estudio. Para lograr alcanzar

un grado adecuado de comparabilidad con el grupo de control, se trato de que sus características tales como edad, sexo y estado civil fueran similares a las del grupo objetivo.

### **3.3 Medida del impacto según datos cuantitativos.**

Para realizar el análisis cuantitativo se aplica a los jóvenes de ambos grupos una encuesta al inicio y al final del programa. Aplicándoles un cuestionario, el cual midió el impacto comparándolo estadísticamente entre los 2 grupos estudiados, calculándose el nivel de incremento del bienestar de los beneficiados con la aplicación del CSIJ, según el grado alcanzado en inserción laboral posterior, ingresos e inserción a las distintas organizaciones que agrupan a los sectores juveniles en Cuba. (Ver apartado 2.4.6 del Capítulo II).

El cuestionario (Ver Anexo 5), se aplico en dos momentos (al inicio y al final) de la investigación a ambos grupos (de beneficiados y de control) y se proceso la información obtenida mediante el paquete estadístico SPSS versión 13.0 sobre Windows y la aplicación Excel perteneciente al paquete de Microsoft Office. Al analizarse la validez estadística de dicho instrumento, se obtuvo que para el indicador Alfa de Crombach, el valor fue de 1.00 (el máximo permisible en dicha escala), para esto ver Anexo 6.

#### **3.3.1 Variable: Inserción laboral.**

La inserción laboral se valora por la presencia o ausencia de trabajo en el grupo beneficiado y el de control, para su calculo se utiliza el procedimiento descrito en el capítulo II.

Una vez calculado, el porcentaje en beneficiados y en grupo de control, el porcentaje de variación se obtiene aplicando la fórmula

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

% IL b: Porcentaje de inserción laboral en beneficiados

%IL g c: Porcentaje de inserción laboral en grupo de control

El porcentaje de variación puede ser negativo o positivo.

Por el ejemplo, en el caso que estamos viendo, tenemos:

$$\text{Variación porcentual en la inserción laboral global: } \frac{100\% - 100\%}{100\%} = 0$$

La interpretación de este resultado sería que el proyecto no contribuye a mejorar la inserción laboral porque no hay impacto en esta variable, esto cualitativamente se demuestra que en el caso cubano es diferente a lo del resto del mundo. El impacto en la inserción laboral se logra desde el inicio en el grupo beneficiado, pues el curso se considera como empleo y analizado desde el punto de vista del grupo de control, la existencia de otros programas alternativos posibilita que esos jóvenes que abandonaron el curso, tengan otras posibilidades de empleo, lo cual está garantizado por la política del gobierno cubano dirigida a generar empleo, para todos sin excepción.

**Tabla # 6 Información al inicio y al final del proyecto (Inserción laboral).**

Parámetros	Al inicio del proyecto		Al final del proyecto	
	Grupo beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )	Grupo beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )
Valores globales en frecuencias absolutas	5	4	5	5
Discriminación por Sexo				
Femenino	4	3	4	4
Masculino	1	1	1	1
Edad				
17-21 años	-	-	-	-
22-26 años	2	2	2	-
De 27 en adelante	3	2	3	5
Estado civil				

Unión libre	-	2	2	-
Casado	-	1	1	2
Divorciado	1	-	1	2
Separado	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
Soltero	4	1	1	1

Fuente: Elaboración propia.

La descripción y el análisis de la tabla anterior, arrojan que, al inicio del proyecto, los beneficiados con vínculo laboral eran la totalidad del grupo tomado como muestra (estudio como empleo), de ellos 4 pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino, 2 de ellos tenían edades en el rango de 22 a 26 años de edad y los restantes 3 de 27 en adelante, 4 de ellos eran solteros y 1 divorciado, y en el grupo de control tenían vinculo laboral 4 (3 féminas y 1 masculino), 2 de ellos tenían edades de 22 a 26 años y los 2 restantes de 27 en adelante, el estado civil de 2 era en unión libre, 1 casado y 1 soltero.

Al final del proyecto en el grupo beneficiado, los que tenían vínculo laboral eran la totalidad del grupo tomado como muestra, de ellos solo 2 permanecieron en la modalidad de estudio como empleo y los 3 restantes comenzaron a trabajar en busca de mayores ingresos. Del total de la muestra, 4 pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino, 2 de ellos tenían edades en el rango de 22 a 26 años de edad y los restantes 3 de 27 en adelante, su estado civil correspondía a 2 en unión libre, 1 casado, 1 divorciado, y 1 soltero, y en el grupo de control 4 eran de sexo femenino y 1 masculino, todos eran mayores de 27 años, 2 casados, 2 divorciados y 1 soltero.

**Tabla # 7 Diferencia porcentual del Impacto en el proyecto de la variable inserción laboral.**

<b>Parámetros</b>	<b>Grupo Beneficiados Numero de Porcentaje jóvenes</b>	<b>Grupo de control Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b>Diferencia porcentual Impacto <math>\frac{\%Beneficiados-\%Control}{\%Control}=\text{Impacto}</math></b>
Valor global	100	100	$(100-100)/100=0$
Discriminado por			
Sexo			
Femenino	80	80	$(80-80)/80=0$
Masculino	20	20	$(20-20)/20=0$
Edad			
17-21 años	-	-	-
22-26 años	40	-	$(40- 0)/0=0$
De 27 en adelante	60	100	$(60-100)/100=(0.4)$
Estado civil			
Unión libre	40	-	$(40- 0)/0=0$
Casado	20	40	$(20- 40)/40= (0.5)$
Divorciado	20	40	$(20- 40)/40= (0.5)$
Separado	-	-	-
Viudo	-	-	-
Soltero	20	20	$(20-20)/20=0$

Fuente: Elaboración propia.

Al finalizar el proyecto, se pudo comprobar que no existe impacto en el valor global sobre esta variable( inserción laboral), ya que el 100% de los jóvenes, ya sean del grupo beneficiado o del grupo de control, tienen inserción laboral, apreciándose un impacto negativo en el rango de edad correspondiente de 27 o más años de un 40 % y al analizar los posibles estados civiles de los

encuestados, se encontró que el impacto fue también negativo para los casados y los divorciados en un 50% ( en el resto no existió impacto).

### 3.3.2 Variable: Ingreso.

Para el procesamiento de la variable ingreso se tomaron en cuenta los datos correspondientes a los ingresos obtenidos en moneda nacional, los cuales se reflejaron en el Anexo 7. Todo lo anterior obliga a realizar cambios en la metodología usada, para lo cual en relación al cálculo de la medida del impacto en lugar de buscar los porcentajes, se trabaja con números absolutos. Valorando la diferencia según la variación de los ingresos y dicha variación se traduce en porcentaje. Para ello se aplica la fórmula que se presenta a continuación con ingresos promedio de cada grupo:

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

en porcentaje

**Tabla # 8 Información al inicio y al final del proyecto (Ingreso).**

Parámetros	Al inicio del proyecto		Al final del proyecto	
	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )
Trabajan	5	4	5	5
Promedio de ingresos en moneda nacional	233	235	302	269
Discriminación por Sexo				
Femenino	4	3	4	4
Masculino	1	1	1	1
Edad				
17-21 años	-	-	-	-
22-26 años	2	2	2	-
De 27 en adelante	3	2	3	5

Estado civil				
Unión libre	-	2	2	-
Casado	-	1	1	2
Divorciado	1	-	1	2
Separado	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
Soltero	4	1	1	1

Fuente: Elaboración propia.

En el grupo de beneficiarios al inicio todos recibían ingresos con un promedio de \$233.00 de ellos 4 pertenecían de sexo femenino y 1 al masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años y 3 de 27 en adelante, en cuanto al estado civil 1 estaba divorciado y 4 solteros. En el grupo de control al inicio 4 recibían los ingresos con un promedio de \$235.00 de ellos 3 pertenecían de sexo femenino y 1 al masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años y 2 de 27 en adelante, en cuanto al estado civil 2 en unión libre, 1 casado y 1 era soltero. Se puede observar como dato interesante que los ingresos en el grupo de control antes de comenzar el proyecto eran en \$ 2.00 mayores que en el que se beneficio con el curso.

En el grupo beneficiado al final todos recibían ingresos con un promedio de \$302.00 de ellos 4 pertenecían de sexo femenino y 1 al masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años y 3 de 27 en adelante, en cuanto al estado civil 2 en unión libre, 1 casado, 1 divorciado y 1 soltero. En el grupo de control al final todos recibían ingresos con un promedio de \$269.00 de ellos 4 pertenecían de sexo femenino y 1 al masculino, la totalidad de la muestra tenían edades mayores de 27 en adelante, en cuanto al estado civil 2 casado, 2 divorciado y 1 soltero

### **Tabla # 9 Diferencia porcentual del Impacto en el proyecto (Ingreso).**

**Parámetros                      Grupo                      Grupo                      de                      Diferencia porcentual Impacto**

	<b>Beneficiados (5 jóvenes )</b>	<b>control (5 jóvenes )</b>	
Promedio global de ingresos	302	269	$(302-269)/269=0.12$
Discriminado por			
Sexo			
Femenino	4	4	$(4 - 4)/4=0$
Masculino	1	1	$(1 - 1)/1=0$
Edad			
17-21 años	-	-	-
22-26 años	2	-	$(2- 0)/0=0$
De 27 en adelante	3	5	$(3 - 5)/5 =(0.40)$
Estado civil			
Unión libre	2	-	$(2- 0)/0=0$
Casado	1	2	$(1- 2)/2=(0.50)$
Divorciado	1	2	$(1- 2)/2=(0.50)$
Separado	-	-	-
Viudo	-	-	-
Soltero	1	1	$(1 - 1)/1=0$

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior nos muestra como se desarrolla de forma práctica la fórmula de cálculo del impacto abordada anteriormente, la cual muestra:

- Un impacto global positivo, pues se aprecia un aumento de los ingresos en 12 % de los beneficiados con respecto a los ingresos del grupo de control.
- No exista diferencia en el impacto en ambos sexos.
- No se observa impacto en el grupo etario comprendido entre 22 a 26 años, pero el mismo es negativo en el grupo con 27 años o más con un valor de un 40 %.
- No se aprecia impacto en estado civil, excepto en casado y divorciado, este fue negativa y con una magnitud de un 50 %.

### 3.3.3 Variable: Organizaciones de masas.

La inserción en las organizaciones de masas se valora por pertenencia o no a las mismas del beneficiado y del control.

Para calcular su impacto se utiliza la misma forma que se explico anteriormente para la variable inserción laboral.

**Tabla # 10 Información al inicio y al final del proyecto (Organizaciones de masas).**

Parámetros	Al inicio del proyecto		Al final del proyecto	
	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )
Valores globales en frecuencias absolutas	5	5	5	5
Discriminación por Sexo				
Femenino	4	4	4	4
Masculino	1	1	1	1
Edad				
17-21 años	-	-	-	-
22-26 años	2	2	2	-
De 27 en adelante	3	3	3	5
Estado civil				
Unión libre	-	2	2	-
Casado	-	1	1	2
Divorciado	1	1	1	2
Separado	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
Soltero	4	1	1	1

Fuente: Elaboración propia.

La descripción y el análisis de la tabla anterior, arrojan que, al inicio del proyecto todos los beneficiados participaban en organizaciones de masas, 4 de ellos

pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años de edad y los restantes 3 de 27 en adelante en cuanto al estado civil 1 era divorciado y los 4 restantes eran solteros. En el grupo de control aparecía que 4 de ellos pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años de edad y los restantes 3 de 27 en adelante, 2 pertenecían al estado civil unión libre, 1 casado, 1 divorciado y 1 soltero.

Los beneficiados al final del programa tenían la situación de que 4 de ellos pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años de edad y los restantes 3 de 27 en adelante, 2 pertenecían al estado civil unión libre, 1 casado, 1 divorciado y 1 soltero. En el grupo de control todos participaban en dichas organizaciones 4 pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino todos tenían edades mayores de 27 años la composición del estado civil estaba compuesta por 2 casados, 2 divorciados y 1 soltero.

**Tabla # 11 Diferencia porcentual del Impacto en el proyecto (Organizaciones de masas).**

**Grupo                      Grupo de Diferencia porcentual Impacto**

<b>Parámetros</b>	<b>Beneficiados</b>	<b>control</b>	<b><u>%Beneficiados -%Control =Impacto</u></b>
	<b>Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b>Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b>% Control</b>
Valor global	100	100	$(100-100)/100=0$
Discriminado por			
Sexo			
Femenino	80	80	$(80-80)/80=0$
Masculino	20	20	$(20-20)/20=0$
Edad			
17-21 años	-	-	-
22-26 años	40	-	$(40- 0)/0=0$
De 27 en adelante	60	100	$(60-100)/100=(0.4)$
Estado civil			
Unión libre	40	-	$(40- 0)/0=0$
Casado	20	40	$(20- 40)/40= (0.5)$
Divorciado	20	40	$(20- 40)/40= (0.5)$
Separado	-	-	-
Viudo	-	-	-
Soltero	20	20	$(20-20)/20=0$

Fuente: Elaboración propia.

Al finalizar el proyecto, se pudo comprobar que no existe impacto en el valor global sobre la variable organizaciones de masas, ya que el 100% de los jóvenes, ya sean del grupo de beneficiados o del grupo de control tienen inserción laboral, apreciándose un impacto negativo en el rango de edad correspondiente a 27 o más años de un 40 % y al analizar los posibles estados civiles de los encuestados, se encontró que el impacto fue también negativo para los casados y los divorciados en un 50% ( en el resto no existió impacto).

### 3.3.4 Variable: Organizaciones políticas.

La inserción en las organizaciones políticas (UJC o PCC) se valora por pertenencia o no a las mismas del beneficiado y del control.

Para calcular su impacto se utiliza la misma forma que se explico anteriormente para la variable inserción laboral.

**Tabla # 12 Información al inicio y al final del proyecto (Organizaciones políticas).**

Parámetros	Al inicio del proyecto		Al final del proyecto	
	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )
Valores globales en frecuencias absolutas	1	1	4	2
Discriminación por Sexo				
Femenino	1	1	3	2
Masculino	-	-	1	-
Edad				
17-21 años	-	-	-	-
22-26 años	1	1	2	-
De 27 en adelante	-	-	2	2
Estado civil				
Unión libre	-	-	1	-
Casado	-	-	1	-
Divorciado	-	-	1	1
Separado	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
Soltero	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia.

La descripción y el análisis de la tabla anterior, arrojan que, al inicio del proyecto, había un solo beneficiado por el programa, militando en la UJC, el mismo pertenecía al sexo femenino, su edad se ubicaba en el rango de 22 a 26 años, era soltera y en el grupo de control, el encuestado que respondió afirmativamente, militaba en la UJC, pertenecía al sexo femenino, su edad se ubicaba en el rango de 22 a 26 años y era soltera.

Al final del programa había 4 beneficiados que participaban en organizaciones políticas (UJC), 3 del sexo femenino y 1 del masculino, 2 tenían edades comprendidas en el rango de 22 a 26 años y los restantes 2, en el de 27 en adelante, en el estado civil 1 vivía en unión libre, 1 era casado, 1 divorciado y 1 soltero. En el grupo de control la situación era la siguiente: 2 féminas militaban en la UJC, ambas eran mayores de 27 años y 1 era divorciada y la restante soltera.

**Tabla # 13 Diferencia porcentual del Impacto en el proyecto (Organizaciones políticas).**

<b>Parámetros</b>	<b>Grupo Beneficiados</b>	<b>Grupo de control</b>	<b>Diferencia porcentual Impacto</b>
	<b>Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b>Numero de porcentaje jóvenes</b>	<b><u>%Beneficiados-%Control =Impacto</u> % Control</b>
Valor global	80	40	$(80-40)/40=1$
Discriminado por			
Sexo			
Femenino	60	40	$(60- 40)/40=0.5$
Masculino	20	-	$(20-0)/0=0$
Edad			
17-21 años	-	-	
22-26 años	40	-	$(40-0)/0=0$
De 27 en adelante	40	40	$(40-40)/40=0$
Estado civil			
Unión libre	20	-	$(20-0)/0=0$
Casado	20	-	$(20-0)/0=0$
Divorciado	20	20	$(20-20)/20=0$
Separado	-	-	-
Viudo	-	-	-
Soltero	20	20	$(20-20)/20=0$

Fuente: Elaboración propia.

La medida del impacto por diferencia porcentual se aprecia de la forma siguiente:

- \_ Un impacto positivo global 100% (+1,00), para todos los beneficiados.
- \_ Un impacto positivo para el sexo femenino, el cual fue de un 50 % y en el masculino no se observo impacto.
- \_ Cero impacto para todas las edades donde existió representación en los encuestados.
- \_ Cero impacto en el estado civil, con representación en los encuestados.

### 3.3.5 Variable: Organizaciones juveniles.

La inserción en las organizaciones juveniles (FEU), se valora por pertenencia o no a las mismas del beneficiario y del control.

Para calcular su impacto se utiliza la misma forma que se explico anteriormente para la variable inserción laboral.

**Tabla # 14 Información al inicio y al final del proyecto (Organizaciones juveniles).**

Parámetros	Al inicio del proyecto		Al final del proyecto	
	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )	Grupo de beneficiados (5 jóvenes )	Grupo de control (5 jóvenes )
Valores globales en frecuencias absolutas	-	-	5	3
Discriminación por Sexo				
Femenino	-	-	4	2
Masculino	-	-	1	1
Edad				
17-21 años	-	-	-	-
22-26 años	-	-	2	1
De 27 en adelante	-	-	3	2
Estado civil				

Unión libre	-	-	2	-
Casado	-	-	1	-
Divorciado	-	-	1	2
Separado	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
Soltero	-	-	1	1

Fuente: Elaboración propia.

La descripción y el análisis de la tabla anterior, arrojan que antes del inicio del proyecto, no había jóvenes ninguno de los 2 grupos estudiados insertados a organizaciones juveniles.

Al final del programa todos los beneficiados participaban en organizaciones juveniles, 4 féminas y 1 masculino, 2 tenían edad en el rango de 22 a 26 años de edad y 3 de 27 en adelante, en cuanto al estado civil 2 pertenecían al grupo de unión libre, 1 casado, 1 divorciado y 1 soltero, mientras que en el grupo de control participaban 3, de los cuales, 2 pertenecían al sexo femenino y 1 al masculino, 1 de ellos tenía una edad comprendida en el rango de 22 a 26 años de edad y los 2 restantes de 27 en adelante, 2 estaban divorciados y 1 soltero.

**Tabla # 15 Diferencia porcentual del Impacto en el proyecto (Organizaciones juveniles).**

Parámetros	Grupo Beneficiados	Grupo de control	Diferencia porcentual Impacto
	Numero de porcentaje jóvenes	Numero de porcentaje jóvenes	$\frac{\%Beneficiados-\%Control}{\%Control} = Impacto$
Valor global	100	60	$(100-60)/60= 0.027$
Discriminado por			
Sexo			
Femenino	80	40	$(80-40)/40=1$
Masculino	20	20	$(20-20)/20=0$
Edad			
17-21 años	-	-	-
22-26 años	40	20	$(40-20)/20=1$
De 27 en adelante	60	40	$(60-40)/40=0.5$
Estado civil			
Unión libre	40	-	$(40-0)/0=0$
Casado	20	-	$(20-0)/0=0$
Divorciado	20	40	$(20-40)/40=(0.5)$
Separado	-	-	-
Viudo	-	-	-
Soltero	20	20	$(20-20)/20=0$

Fuente: Elaboración propia.

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

\_ Un impacto positivo global ascendente a un 27 % en los beneficiados.

\_ Un impacto positivo para el sexo femenino de un 100% y en el masculino hombres no hay impacto

\_ Un impacto positivo de un 100 % para el rango de edad comprendido entre 22 a 26 años y para 27 años en adelante, un impacto positivo de un 50 %.

\_ Un impacto negativo para los divorciados de un 50 % y no existió impacto para el resto de los estados civiles.

### **3.4 Medida del impacto según datos cualitativos.**

Para realizar el análisis cualitativo se le aplica a los jóvenes de ambos grupos una entrevista al inicio y al finalizar el programa. Se emplean métodos cualitativos como: observaciones y entrevistas abiertas, relevando y comparando las modificaciones habidas, según sus propias percepciones y el registro del observador (ver apartado 2.4.7 del Capítulo II).

Para obtener la información necesaria se aplicó una entrevista abierta (Ver anexo 8) a cada joven a la vez que se observó su entorno cuidadosamente para corroborar lo dicho verbalmente.

#### **Indicadores que se midieron:**

\_ autoestima,

\_ creatividad,

\_ elaboración de proyectos de vida,

\_ inserción social,

\_ ámbitos de los procesos de socialización (la familia, la calle, las instituciones, otras),

\_ participación activa en grupos sociales, barriales,

\_ incremento de los espacios sociales,

\_ creación de nuevas redes sociales (con otros jóvenes, con instituciones, servicios, lugares de trabajo),

\_ interés en la educación en general,

\_ interés en el aprendizaje permanente,

\_ reinserción en el sistema educativo,

\_ expectativas,.

#### **Antes de integrarse al programa de capacitación:**

Los encuestados manifestaban no saber que hacer con su tiempo libre, debido a no tener muchas opciones en que invertirlo, la mayoría se ocupaba del trabajo domestico, compartían con los amigos o veían televisión.

Respecto al trabajo, a pesar de que la mayoría lo hacia, manifestaban no sentirse realizados con lo que hacían y percibían un bajo nivel de ingresos.

Un grupo de los encuestados manifestó ( la mayoría )estar buscando un trabajo mas acorde con sus expectativas y algunos deseaban volver a los estudios, pero no sabían como hacerlo, ni tenían reales posibilidades económicas para dejar de trabajar.

Los jóvenes manifestaron sentirse inseguros a la hora de enfrentarse a una entrevista laboral, pues a las que se presentaron fueron en la mayoría de los casos descartados y en los empleos ofertados solicitaban como requisito dominar la computación, y la mayoría de ellos no poseían tales conocimientos, ni tenían tiempo debido a sus responsabilidades a acceder a cursos en dicha materia.

En lo concerniente con su familia sus relaciones no eran las mejores en algunos casos pues se observo algunos problemas tales como irritabilidad y falta de adaptación a la hora de relacionarse los encuestados con los que lo rodeaban, achacables a una mala distribución de las responsabilidades en el hogar y a la carencia de expectativas futuras en el porvenir de los jóvenes.

Respecto a los amigos, los encuestados manifestaron tener un ámbito de amistades reducido a los vecinos, ex compañeros de colegio y de trabajo. Ocasionalmente poseían amistades de **la calle**, las cuales no siempre eran las más adecuadas, ya que en ocasiones seguían conductas antisociales e inadecuadas en nuestra sociedad.

El papel de los encuestados desde el punto de vista social era mas bien pasivo, pues aunque todos participaban en las organizaciones de masas, muy pocos eran afiliados a la UJC y ninguno al PCC, no pertenecían a organizaciones juveniles y algunos eran miembros de alguna religión.

Ellos se movían por diversos espacios sociales tales como los de sus colectivos laborales, su comunidad y su cuadra.

La elaboración de proyectos personales estaba muy deprimida, pues se reducía al plano familiar y laboral, siendo del corte de tener hijos, tener una casa independiente, conseguir un trabajo más acorde con las expectativas personales o estudiar.

Luego de **concluir** dicho programa de capacitación se percibió un cambio en los encuestados, el cual se observa a continuación.

### **Grupo de Control.**

Los encuestados manifestaban tener más opciones para su **tiempo libre** (4), debido a nuevas oportunidades en que invertirlo, la FMC oferta cursos de superación tales como idiomas, fisioterapia y otros. Además las SUM han acercado el universo del conocimiento a todo aquel que desee dominarlo.

Respecto al **trabajo**, aumento el promedio del nivel de **ingresos** y mejoró levemente el nivel de satisfacción con su empleo actual. Los encuestados (5) manifestaron continuar buscando un trabajo más acorde con sus expectativas.

Los jóvenes continuaron manifestando sentirse inseguros a la hora de enfrentarse a una **entrevista laboral** (4), pues continuaron siendo descartados en la mayoría de los empleos ofertados por no dominar la computación.

En lo concerniente con su **familia** sus relaciones mejoraron en algunos casos (3) pues se superó los problemas observados al principio del estudio (irritabilidad y falta de adaptación a la hora de relacionarse con los que le rodeaban), mejorando en un pequeño grupo (2) la distribución de las responsabilidades en el hogar y apareciendo nuevas expectativas en el porvenir de los jóvenes.

Respecto a los **amigos**, los encuestados manifestaron aumentar su ámbito de amistades (3), al conocer nuevas personas en sus nuevos trabajos, y en los cursos en los que habían tomado parte. Continuaron poseyendo las amistades "no deseables", con las respectivas conductas no acordes con nuestra sociedad.

El papel de los encuestados desde el punto de vista **social** continuo siendo pasivo, aunque en menor grado, pues todos participaban en las organizaciones de masas, existían militantes de la UJC (2), continuaron con sus credos religiosos, además se insertaron en las organizaciones juveniles (3).

Ellos continuaron moviéndose por sus **espacios sociales** anteriores, sus colectivos laborales, su comunidad y su cuadra, a esto se añade la de los colectivos estudiantiles a los que algunos se insertaron en el marco de las Sedes Universitarias Municipales (SUM).

La elaboración de **proyectos personales** mejoro, ampliándose en algunos casos del plano familiar y laboral, al estudiantil (3), pasando del corte de tener hijos, tener una casa independiente, conseguir un trabajo más acorde con las expectativas personales al de terminar una carrera, superarse, convirtiéndose en un profesional y serle útil a los que le rodean.

### **Grupo beneficiario.**

Los encuestados manifestaban tener más opciones para su **tiempo libre** (5), debido a nuevas oportunidades en que invertirlo, al concluir el curso se le brindo la oportunidad de continuar estudios superiores bajo la modalidad de estudio como empleo, pero algunos de ellos prefirieron renunciar a esto y comenzar a trabajar(4), manifestando que el salario que percibían en el mismo era muy bajo en comparación a lo que podían obtener insertándose al universo laboral, continuando no obstante en todos los casos su superación en las respectivas SUM (3), e incluso algunos se encuentran cursando diversas licenciaturas en tecnología de la salud (1) o en cultura física(1).

En lo concerniente al **trabajo**, aumento el promedio del nivel de **ingresos** y se observo una mejora respecto al nivel de satisfacción con su empleo actual. Algunos de los encuestados continúan buscando un trabajo más acorde con sus expectativas (3).

Los jóvenes manifestaron sentirse seguros a la hora de enfrentarse a una **entrevista laboral** (5), pues ya no corrían el riesgo de ser descartados por no poseer capacitación en computación, pues en el curso recibieron dicha asignatura, así como inglés entre otras. Todo esto le abrió nuevos horizontes, a los cuales no habían aspirado hasta ese momento.

En lo concerniente con su **familia** sus relaciones mejoraron en todos casos pues se supero los problemas observados al principio del estudio (irritabilidad y falta de adaptación a la hora de relacionarse con los que le rodeaban),

mejorando la distribución de las responsabilidades en el hogar, pues los restantes miembros del grupo al ver los resultados de los jóvenes beneficiarios, decidieron apoyarlos, además con todo lo anteriormente expuesto acerca de la ampliación de su universo laboral y los nuevos horizontes donde se movían aparecieron nuevas expectativas en el porvenir de los jóvenes.

Respecto a los **amigos**, los encuestados manifestaron aumentar su ámbito de amistades (5), al conocer nuevas personas en sus nuevos trabajos, en las aulas donde se superaban, en el cumplimiento de las tareas que la Revolución les asignó. Se observó asimismo la depuración de sus amistades eliminándose muchas de las amistades "no deseables", y las influencias negativas que de ellas se desprendían.

El papel de los encuestados desde el punto de vista **social** cambió dando un salto desde el plano pasivo al activo pues estos jóvenes tomaron en sus manos la transformación de la sociedad cubana y su labor se aprecia en las tareas de choque de la Revolución, tales como las tareas para solucionar los problemas energéticos, todos participaban en las organizaciones de masas, aumentando el ingreso a las filas de la UJC (4), y en las juveniles (5) y uno de ellos continuó con su credo religioso.

Ellos ampliaron sus **espacios sociales** pues a los anteriores (colectivos laborales, su comunidad y su cuadra), le añadieron otros como los correspondientes a los de las organizaciones a los que se insertaron como la FEU (5), cumpliendo misiones fuera de su entorno cotidiano.

La elaboración de **proyectos personales** aumentó, ampliándose desde el plano familiar y laboral, hasta el estudiantil y profesional, pasando de aspiraciones tales como tener hijos o una casa independiente al de terminar una carrera universitaria, a convertirse en un profesional, siéndole útil a la sociedad.

Todos los jóvenes analizados manifestaron sentirse mejor, pero en los beneficiados con el CSIJ esto se aprecia de forma más evidente, pues se eliminaron sus problemas familiares, ampliaron su espacio social, sus amistades crecieron así como sus aspiraciones, enfrentando a la vida desde una óptica

más completa y diversa que aquellos que abandonaron el curso y entre los cuales se seleccionó el grupo de control para el estudio realizado.

Estos jóvenes manifestaron sentirse distintos a como eran anteriormente, se calificaron a sí mismos como **nuevas personas**.

Todos valoraron el programa como positivo e integrador, pues aprendieron cosas nuevas tanto en el plano docente como en el personal, preparándoles para su futuro desempeño profesional y humano.

Las características necesarias para lograr una óptima inserción laboral a juicio de los encuestados son:

- ✓ Un trabajo acorde con el nivel intelectual y físico del individuo.
- ✓ Que se estimule la creatividad e independencia del trabajador.
- ✓ Salarios en consonancia al grado de desgaste físico-intelectual.

Propuestas para buscar posibles soluciones:

- ❖ Hacer un estudio de las necesidades y características de cada trabajador para lograr que el mismo se sienta satisfecho.
- ❖ Diferenciar el grado de complejidad de cada trabajo.

El procedimiento tomado como punto de partida en el presente trabajo ha sido sustancialmente modificado para adaptarse a la realidad cubana pues solo se han analizado lo respectivo a los beneficiados, obviándose el resto de los sectores sociales para los cuales se diseñó originalmente la misma. Además solo se circunscribió a la inserción desde el punto de vista de las variables analizadas en este capítulo.

## **Conclusiones.**

El presente Trabajo de Diploma evalúa al programa de formación para el empleo cubano “Curso de Superación Integral para Jóvenes”, específicamente en el municipio de Ranchuelo. Se utilizó como punto de referencia a otros programas para la formación empleo de A.L. Luego de haber culminado la aplicación de esta investigación y procesarse los resultados obtenidos en la misma, se arribó a siguientes conclusiones:

- Los programas latinoamericanos son excluyentes por que solo benefician a un reducido sector de la juventud en sus respectivos países. creando dependencia del financiamiento y a la larga de las respectivas metrópolis
- El programa de empleo cubano posee características sui géneris, por su enfoque del estudio como empleo.
- Todos los jóvenes tienen posibilidades reales de emplearse y de hecho lo hacen, pero los graduados de este programa debido a sus conocimientos pueden acceder a mejores empleos, además una importante vía que garantiza efectos en el nivel de calificación estudio.
- La aplicación del programa de empleo cubano, tuvo un impacto positivo en los beneficiados en términos de ingresos, pues estos fueron superiores a la media del resto de los jóvenes, no incluidos en el programa.
- El CSIJ motivó a sus egresados a continuar estudios superiores.

Finalmente podemos llegar a la conclusión de que la aplicación del programa de empleo, CSIJ constituye un elemento importante en el mejoramiento en los planos personal y social de la juventud cubana.

## **Recomendaciones**

Luego de realizar las conclusiones de este trabajo y con el objetivo de aumentar la efectividad del CSIJ, se recomienda lo siguiente:

- Existe la necesidad de realizar un mejor trabajo de motivación con los jóvenes matriculados en el “Curso de Superación Integral para Jóvenes” para disminuir los índices de abandono del mismo, dándole un seguimiento personalizado a cada caso.
- Debe realizarse una revisión acerca de los ingresos en la modalidad de estudio como empleo. Para alcanzar un punto medio con los ingresos vigentes actualmente en Cuba.
- Para obtener resultados más fiables, debe continuarse aplicando el estudio por un espacio de tiempo superior al realizado en el presente trabajo y hacerlo extensivo a los estudiantes de 9 no grado.
- Se debe hacer un estudio de factibilidad desde el punto de vista económico del CSIJ.

## **Bibliografía**

Abdala, Ernesto. Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes.

Anaya Nieto, D. (1991). Las teorías de los mercados de trabajo y la orientación ocupacional. En *Actas de las VII Jornadas Nacionales de Orientación Escolar y Profesional: La orientación en el sistema educativo y en el mundo laboral*. Madrid: AEOEP.

Anexo Estadístico, el empleo en Europa en el 2004.

Auer, P (1992). Formación profesional continua de los asalariados: una Europa de la diversidad. En *Formación Profesional 1*, pp. 17-23.

Baudelot, C. y otros (1987). *Los estudiantes, el empleo y la crisis*. Madrid: Akal.

Borja Alvarez, A. (1990). *Relación entre formación y empleo: la educación técnico-profesional en Francia, Italia y Gran Bretaña*. Vitoria, Gastéiz: Servicio de publicaciones del Gobierno Vasco..

Bowes, L. (1988). *Recursos humanos en la empresa*. Esplugues de Llobregat: Plaza & Janes.

Casal, J. y cols. (1989). *La inserción profesional y social de los jóvenes. Los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años*. Barcelona. ICE Univ. Autónoma de Barcelona/CIDE.

CEDEFOP (1986). Formación continua y política laboral. *Formación Profesional*, 3.

CEDEFOP (1986). Nuevos impulsos para la formación profesional en Europa: Gracia, España y Portugal. *Formación Profesional*, 1.

CEDEFOP (1987). La formación profesional y el cambio comunitario: modelos ideas y experiencias. *Formación Profesional*, 2.

Colás Griñán, Sara. La evaluación de programas de Empleo. Tipos de evaluación y técnicas más comunes.

Colom Vich, M. (1992). Cualificación profesional en la europa sin fronteras. En *Nueva Escuela* 133, pp. 25-28.

Díaz Pérez, F.M. (1992). Educación y promoción laboral en la región Canaria. En *Profesiones y Empresas* 4, pp. 85-109.

Dolado JJ, Felgueroso Florentino, Jimeno JF. Recent Trenes in occupational segregation bay gender: a look across the Atlantic

Echeveria, B. (1991). La orientación y la formación ocupacional. En *Actas de las VII Jornadas Nacionales de Orientación Escolar y Profesional: La orientación en el sistema educativo y en el mundo laboral*. Madrid: AEOEP.

Equipo Técnico multidisciplinario para los países Andinos, septiembre del 2000: Empleo y protección social en Ecuador. Propuesta de la OIT.

Fernández, Janina. Género, pobreza y mercado de trabajo para las mujeres en Honduras.

Gairin, J.; Fernandez, A.; Tejeda, J. Y Navio, A.; (1996). *Formación para el empleo*. 2º Congreso Internacional de Formación Ocupacional. Barcelona: CIFO-UAB

García Huidobro, Guillermo. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en Chile.

Gelpi, E. (1990). *La educación permanente: problemas laborales y perspectivas educativas*. Madrid: Popular.

Gelpi, E. y otros (1987). *Técnicas de evaluación y seguimiento de los programas de formación profesional*. Madrid: Largo Caballero.

Gómez Dacal, G. (1991). Las funciones directivas y su profesionalización. En *Bordón*, 43 (2), pp. 119-129.

Henderson, Humberto. Educación Empleo y formación para el empleo en la juventud y la adolescencia, Parlamento Latinoamericano, Sao Paulo (Brasil), diciembre de 1999.

Kann, U. (1988). La orientación vocacional y el mercado de trabajo: orientar para transformar o para domesticar. *Perspectivas* vol. XVIII, 4.

Mallet, L. (1992). Gestión prospectiva del empleo y formación profesional. En *Formación Profesional* 1, pp. 24-28.

Marx, Carlos. El Capital, Editorial Progreso, Tomo 1.

Medina Rubio, R. (1992). La adaptación del binomio formación-empleo en el mundo educativo. En *Revista Española de Pedagogía*, 193, pp. 425-446.

Ministerio de Educación y Ciencia (1985). *La integración de la educación tecnológica en la enseñanza obligatoria: por una formación polivalente*. Madrid: MEC.

Ministerio de Educación y Ciencia (1987). *Proyecto para la reforma de la educación técnico profesional. Propuesta para debate*. Madrid: Centro de Publicaciones del MEC.

Ministerio de Educación y Ciencia (1992). *Plan de reforma de la Formación Profesional*. Madrid: MEC.

Ministerio de Educación y Ciencia. (1994). *Informe Nacional de Educación 1994*. Madrid: MEC

Ministerio de Educación y Ciencia. *Plan de formación e inserción profesional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Muñoz y Repiso, M. (1991). *El sistema educativo español*. Madrid: MEC

NACIONES UNIDAS. We the peoples: the role of the United Nations in the twenty-first century. Report of the Secretary General 2000.

Nelson Agujera, Alfred. Paraguay el mercado laboral durante el período 1999-2002.

Núñez Sarmiento, Martha. Estrategia cubana para el empleo femenino en los 90: Un estudio con mujeres profesionales.

OCDE (1987). *Políticas de educación y aprendizaje*. Madrid: Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Oficina Internacional del Trabajo 2003, Seminario en honor de Víctor E Tokman: Políticas de empleo en Chile y AL.

Oficina Regional de la OIT para AL y el Caribe. Políticas de empleo para superar la pobreza.

OIT: Panorama Laboral de AL 1999- 2004.

Osuna Llana, José Luís. La evaluación de las políticas de empleo: hacer de la necesidad una virtud.

Pedro, F. (1992). *La respuesta de los sistemas educativos al reto del desempleo juvenil*. Madrid: CIDE.

Racionero, L. (1986). *Del paro al ocio*. Barcelona: Anagrama.

Ramos Alberto, Carlos. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en Brasil, *Macroeconomía del desarrollo* #19.

Rial, A. (1997). *La formación profesional. Introducción histórica, Diseño de curriculum y evaluación*. Santiago de Compostela: Edicións Tórculo.

Rodríguez-Sañudo, F. y Martín, A. (1987). *Contrato de trabajo y Formación Profesional. Consecuencias laborales y sociales de la Integración de España en la Comunidad Económica Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Samaniego, Norma. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en AL, *Macroeconomía del Desarrollo* #19.

Sánchez Fierro, J. (1991). Educación, vida activa y trabajo. En *Profesiones y Empresas*, XVIII, 3, pp. 24-26.

Santos, M.A.; Requejo, A. y Rodrigues, A. (1993). *Educación para la innovación y la competitividad. Formación y ocupación en el año 2000*. Junta de Galicia.

Scriven, M. *Evaluation thesaurus*. Londres: Sage, 1994.

Segovia, R. y Zaccagnini, J.L. (1988). *Nuevas tecnologías y formación ocupacional en España*. Madrid: Fundesco.

Soriano Hernández, Juan Pedro. La intervención pública en el mercado de trabajo.

Standing , Guy: Modes of control: a labour-status approach to decent work. Ginebra: OIT, 2000.

Sunkel Guillermo, Infante Ricardo. Chile, Trabajo Decente y calidad de vida familiar (1990-2000).

Tobes Portillo, Paloma. El desarrollo de las políticas activas en España. Un análisis de los Planes de acción para el empleo.

Valles, M. y otros (1987). *La juventud ante el trabajo*. Madrid: Editorial Popular.

Vaquero, Carlos. Neoliberalismo y mercado de trabajo.

Varios (1987). *El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Weller, Junger. La problemática de la inserción laboral de las y los jóvenes en AL.

**Sitios:**

[http:// www.embacuba.com.mx/pht.htm1#h](http://www.embacuba.com.mx/pht.htm1#h)

[http://www.monografias.com.trabajo.10/dese/decc.shtmhpoly](http://www.monografias.com/trabajo.10/dese/decc.shtmhpoly)

<http://www.chasqui.cu>

<http://136.142.158.105/LASA98/Weller.pdf>



## Anexo 1 Enfoques de la evaluación.

<b>Enfoques de la evaluación</b>	
Pseudoevaluaciones	En ellas, se cumple un proceso evaluatorio, pero con fuerte injerencia de alguna de las partes comprometidas con el proyecto y que presiona para que aparezcan resultados preestablecidos. El evaluador no actúa neutralmente.
Evaluaciones experimentales y cuasi experimentales	Son evaluaciones exclusivamente cuantitativas. Este diseño exige que se constituya un grupo de control (tarea ardua y compleja). Se mide el impacto por comparación estadística entre el grupo de control y el grupo beneficiario de las acciones del programa. Se miden: incremento del bienestar de los beneficiarios, según empleo (empleabilidad, inserción laboral posterior, tipo de trabajo, satisfacción laboral) ingresos y ciudadanía. Asimismo, puede medirse focalización, deserción, retención, cobertura.
Evaluaciones verdaderas mixtas cuantitativas y cualitativas	El abordaje mixto permite tener los datos señalados en el grupo anterior y agrega el aporte cualitativo. Entre estos: cambios actitudinales, cambios psicosociales, autoestima, empleabilidad, necesidad y satisfacción con el programa Puede medirse también el impacto sobre los restantes actores (capacitadores, empresarios, informantes claves de la población). Se utilizan los estudios de casos, las observaciones, las entrevistas, en profundidad. El aporte mixto ayuda a entender más por qué unos programas son exitosos y otros fracasan.

Fuente: Ernesto Abdala Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes, (Cinterfor/OIT) 2004.

## Anexo 2 Niveles y etapas de la evaluación en los cuatro componentes del CIPP.

<b>Niveles y etapas de la evaluación en los cuatro componentes del CIPP</b>		
	<b>Niveles de decisión</b>	<b>Niveles de decisión</b>
<b>C</b>	Decisiones de Programa	Objetivos Evaluación de <b>C</b> ontenidos <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>C</b>ontexto</li> </ul>
<b>I</b>	Decisiones de Planeación	Procedimientos planeados. Evaluación de entrada, <b>I</b> nput, <b>I</b> nsumos
<b>P</b>	Decisiones de Implementación	Procedimientos efectuados, reales. Evaluación de <b>P</b> roceso.
<b>P</b>	Decisiones de Relevamiento	Resultados. Evaluación de <b>P</b> roductos <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>I</b>mpactos.</li> </ul>

Fuente: Ernesto Abdala Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes, (Cinterfor/OIT) 2004.

### **Anexo 3 Etapas de la evaluación.**

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

Fuente: Ernesto Abdala Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes, (Cinterfor/OIT) 2004.

#### **Anexo 4 Proceso Técnico de la Evaluación de Impacto.**

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

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

Fuente: Ernesto Abdala Manual de evaluación de impactos en programas de empleo para jóvenes, (Cinterfor/OIT) 2004.

## **Anexo 5 Encuesta.**

### **Encuesta**

Estimado compañero(a): un grupo de estudiantes de la UCLV, estamos realizando nuestro Trabajo de Diploma acerca del empleo en los jóvenes en el territorio de Ranchuelo, para lo cual necesitamos de su ayuda. Esta encuesta es impersonal y los datos solo serán utilizados en nuestro Trabajo de Diploma. Por favor responda todas las preguntas, pues la información que usted nos pueda brindar es muy valiosa para nosotros. Gracias de antemano por su colaboración.

Sexo: F\_ M \_

Edad: Entre 17 y 21 \_ Entre 22 y 26 \_ De 27 en adelante \_

Estado civil: Unión libre \_ Casado \_ Divorciado \_ Separado \_ Viudo \_  
Soltero \_

¿Tienes Hijos? No \_ 1\_ 2\_ 3 o más \_

¿Cuántos a tu cargo? 1\_ 2\_ 3 o más \_

Personas que viven contigo \_

Que relación guarda el jefe del hogar con usted:

Jefe \_ cónyuge \_ padres \_ suegros \_ otro familiar\_ otros \_

Ingreso familiar por mes: de \$450 a \$800 \_ de \$801 a \$ 1000 \_ de \$1001 a \$  
1500\_

¿Asistes a establecimientos educativos? Si \_ No \_

Mayor nivel educativo que ha alcanzado:

Primaria \_ secundaria \_ preuniversitario \_ escuela técnica \_ universidad \_  
otro \_ Ultimo año aprobado \_

¿Completaste dicho nivel? Si  No

Además de educación formal has asistido a otro curso: Si  No

Antes de participar en el programa trabajo alguna vez: Si  No

Remuneración en el trabajo anterior al programa:

De \$ 150 a \$300  de \$301 a \$ 450  de \$451 a \$ 600  Más de \$ 601

Actualmente estas trabajando: Si  No

Remuneración en el trabajo actual:

De \$150 a \$300  de \$301 a \$ 450  de \$451 a \$ 600  Más de \$ 601

Su trabajo actual es: Permanente  Ocasional  Otro

Horas trabajadas por semana: de 15h a 30h  de 31h a 45h

Estas buscando trabajo: Si  No

Motivo principal para buscar trabajo:

Ganar mas dinero  Tener mejor capacitación  Parás sentirme mejor

Para tener mas estabilidad laboral  Para tener beneficios sociales  Otro

Razón principal por la que no trabaja:

Busca y no encuentra  Quiere seguir estudiando  Por enfermedad

Otra

Participa en:

a) Organización de masas: Si  No

b) Organizaciones políticas: Si  No

c) Organizaciones juveniles: Si  No

d) Organizaciones religiosas: Si  No

## **Anexo 6 Alfa de Crombach.**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### R E L I A B I L I T Y

Variable list 1 bypassed, (N = 1.0)

Scale ( ALPHA ) too few cases

## Anexo 7 Ingresos de los Encuestados.

<b>Ingresos en el grupo de control</b>		
Encuestados	Antes	Después
A	225	225
B	225	245
C	245	355
D	-	275
E	245	245
Promedio	235	269

Fuente: Elaboración propia.

<b>Ingresos en el grupo de beneficiados</b>		
Encuestados	Antes	Después
A	225	350
B	225	150
C	245	375
D	245	485
E	225	150
Promedio	233	302

Fuente: Elaboración propia.

## **Anexo 8 Entrevista.**

### **Entrevista:**

Antes de integrarse al programa de capacitación:

Como se sentía respecto a:

1. Su tiempo libre.
2. El trabajo y los ingresos (tuviera o no trabajo e ingresos).
3. ¿Se planteaba buscar trabajo, o volver a estudiar?
4. Una entrevista laboral.
5. La relación con su familia.
6. La relación a sus amigos.
7. Su rol social.
8. ¿Qué espacios sociales tenía?
9. Su autoestima.
10. La elaboración de proyectos personales.

Luego de concluir dicho programa de capacitación.

Como se sentía respecto a:

1. Su tiempo libre.
2. El trabajo y los ingresos (tuviera o no trabajo e ingresos).
3. ¿Se planteaba buscar trabajo, o volver a estudiar?
4. Una entrevista laboral.
5. La relación con su familia.
6. La relación a sus amigos.
7. Su rol social.
8. ¿Qué espacios sociales tenía?
9. Su autoestima.
10. La elaboración de proyectos personales.

- ¿Ha notado cambios?, ¿Cuáles?

- ¿Cómo valora el programa?

- ¿Qué características cree que son necesarias para la inserción laboral?

- ¿Qué propuestas haría, buscando posibles soluciones?

## **Anexo 9**

Resumen tablas de frecuencia.

	Grupo de control		Grupo Beneficiado	
	Antes	Despues	Antes	Despues
Sexo				
F	4	4	4	4
M	1	1	1	1
Total	5	5	5	5
Edad				
17-21	-	-	-	-
22-26	2	1	2	2
Mas de 27	3	4	3	3
Total	5	5	5	5
Estado civil				
Unión Libre	2	2	-	2
Casado	1	-	-	1
Divorciado	1	2	1	1
Separado	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
Soltero	1	1	4	1
Total	5	5	5	5
Hijos				
1	1	1	1	1
2	1	1	-	-
3 o mas	-	-	-	-
No	3	3	4	4
Total	5	5	5	5
Responsabilidad				
1 Hijo	1	1	1	1
2Hijo	1	1	-	-
Mas de 2 hijos	-	-	-	-
Total	2	2	1	1
Convivencia				
1	1	-	-	-
2	-	1	1	-
3	2	2	2	3
Mas de 3	2	2	2	2
Total	5	5	5	5
Relación				
Jefe	1	-	-	-
Cónyugue	-	-	-	-
Hijo	2	3	2	2
Suegro	-	-	1	2

Otro familiar	2	2	2	1
Otros	-	-	-	-
Total	5	5	5	5
Ingreso mensual fam.	-	-	-	-
450-800	3	2	5	2
801-1000	2	3	-	2
1001-1500	-	-	-	1
Total	5	5	5	5
Estudia actualmente	-	-	-	-
Si	-	3	-	5
No	5	2	5	-
Total	5	5	5	5
Nivel educativo	-	-	-	-
Primaria	-	-	-	-
Secundaria	-	-	-	-
Preuniversitario	3	3	3	3
Escuela tecnica	2	2	2	2
Universidad	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-
Total	5	5	5	5
Graduado	-	-	-	-
Si	5	5	5	5
No	-	-	-	-
Total	5	5	5	5
Otros cursos	-	-	-	-
Si	3	3	1	4
No	2	2	4	1
Total	5	5	5	5
Salario anterior	-	-	-	-
150-300	4	4	3	3
301-450	-	-	-	-
451-600	-	-	-	-
Mas de 600	-	-	-	-
Total	4	4	3	3
Trabaja actualmente	-	-	-	-
Si	4	5	-	3
No	1	-	-	-
Estudio-empleo	-	-	5	2
Total	5	5	5	5
Renumeracion	-	-	-	-
150-300	4	4	5	2
301-450	-	1	-	2
451-600	-	-	-	1
Mas de 600	-	-	-	-
Total	4	5	5	5
Buscas trabajo	-	-	-	-
Si	5	5	4	3
No	-	-	1	2
Total	5	5	5	5

Motivo				
Ganar mas	3	3	3	2
Mejor capacitacion	-	1	-	-
Sentirse mejor	1	1	1	1
Mas estabilidad laboral	-	-	-	-
Beneficios sociales	1	-	-	-
Otros	-	-	-	-
Total	5	5	4	3
Motivo para no trabajar				
Busca y no encuentra	-	-	-	-
Estudiar	-	-	-	-
Enfermedad	-	-	-	-
Otros	1	1	-	-
Total	1	1	-	-
Organ. de masas				
Si	5	5	5	5
No	-	-	-	-
Total	5	5	5	5
Organ. Politicas				
Si	1	2	1	4
No	4	3	4	1
Total	5	5	5	5
Organ. Juveniles				
Si	-	3	5	5
No	5	2	-	-
Total	5	5	5	5