



UNIVERSIDAD CENTRAL "MARTA ABREU" DE LAS VILLAS
VERITATE SOLA NOBIS IMPONETUR VIRILIS TOGA. 1948

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

Trabajo de Diploma

Evaluación del curso de Superación Integral para Jóvenes en Trinidad

Diplomantes: Yarismey Taimi González Yera

Kennia Franco Acosta

Tutora: Msc. Sara Colás Griñán

Santa Clara

Julio-2007

CON SU ENTRAÑABLE TRANSPARENCIA



"En el Socialismo el hombre no puede sobrar... la categoría de desempleado tiene que desaparecer. Un hombre no puede sobrar y la sociedad donde el hombre sobre no sirve, no resiste un análisis ético, no resiste un análisis humano, entonces ya de por sí está condenada desde el punto de vista moral y humano".

Fidel Castro Ruz

A:

- Ø *Mis padres por darme la vida y confiar en mí.*
- Ø *Mi hermano por existir.*
- Ø *Mi esposo por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo.*

De:

Yarismey Taimi González Yera

A:

Mis dos grandes amores, Luisa y Sila, que por azar del destino no lograron acompañarme durante este triunfo.

De:

Kennia Franco Acosta.

A:

- Ø *Nuestra tutora, Sara Colas Griñan por ayudarnos en la realización de este trabajo de diploma.*
- Ø *Todos aquellos que de una forma u otra contribuyeron a nuestra formación como profesional.*
- Ø *Todas aquellas personas que nos brindaron su incondicional ayuda y transmitieron sus experiencias, en especial a:*

*Oslaydis Duardo Yera
Rafael Yera González*

*Isabel González Durán
Yoel Lorenzo Padrón*

Resumen

En estos momentos tan difíciles que vivimos, debido al bloqueo económico que nos impone Estados Unidos, se hace necesario la implantación de programas que estimulen el incremento de la inserción laboral. El objetivo de este trabajo es evaluar el impacto del “Curso de Superación Integral para Jóvenes” en el municipio de Trinidad.

En el primer capítulo se abordan aspectos generales sobre las políticas y programas de empleo en Cuba, los programas de formación para el empleo de jóvenes, su experiencia internacional y las evaluaciones realizadas a dichos programas; así como las experiencias de los programas en Cuba.

El segundo capítulo nos muestra la metodología utilizada por Ernesto Abdala, específicamente el modelo CIPP. Esta metodología fue utilizada para evaluar el impacto del programa.

En el tercer capítulo se hace referencia a la evaluación del programa. Para poder evaluar el proyecto se nos hizo imprescindible aplicar encuestas a una muestra de estudiantes egresados de 12^o grado de la cual se tomó el 10% de la población; además, se seleccionó una serie de estudiantes y profesores que fueron entrevistados con el objetivo de conocer su opinión sobre el funcionamiento del programa.

Estas herramientas de la evaluación de impacto arrojaron como resultado que el curso constituye una buena opción para todos aquellos jóvenes desempleados debido a que contribuye a mejorar la inserción laboral en nuestro país y ofrece la oportunidad de ingresar a estudios superiores.

Abstract

In these times so hard that we live in, due to the economic blockade imposed by the United States to our country, the implementation of programs that stimulate the increase of the labor insertion becomes a necessity. The objective of this work is to evaluate the impact of the Cuban "Curso de Superación Integral para Jóvenes" in the municipality of Trinidad.

The first chapter deals with general aspects about the politics and employment programs in Cuba, the formation programs for the employment of young people, their international experience and the evaluations carried out to these programs; as well as the experience of the

programs in Cuba.

The second chapter presents the methodology used by Ernesto Abdala, specifically the pattern CIPP. This methodology was used to evaluate the impact of the program.

The third chapter refers to the evaluation of the program. To be able to evaluate the project it was essential the application of surveys to the 10% of a group of graduate students. In addition to this, some students and teachers were also interviewed with the purpose of knowing their opinion about the operation of the program.

This evaluation as a tool proved that the course represents a good option for all those unemployed young people, and it contributes to improve the labor insertion in our country offering the opportunity to enroll university studies.

Indice

Introducción	
Capítulo I: Fundamentos teóricos conceptuales.....	
1.1: Teorías económicas del empleo.....	
1.2: Evaluación de programas de empleo. Marco general.....	
1.2.1: Principales tipos de evaluaciones y metodologías más comunes.....	
1.3: Evaluación de los programas de formación de empleo. Experiencias.....	
1.4: Los programas de formación para el empleo de jóvenes. Experiencia internacional.....	
1.4.1: Tipos y objetivos de los programas de formación para el empleo en América Latina.....	
1.4.2: Experiencias de programas de formación en América Latina (Chile Joven, Uruguay y Argentina Projoven).....	
1.5: Experiencias recientes de los programas de formación en Cuba...	
1.6: Políticas de empleo en Cuba.....	
1.6.1: Etapas de la política de empleo en Cuba.....	
1.6.2: Programas de empleo en Cuba a partir de los años noventa..	
Capitulo II: Procedimiento para la evaluación de impacto de programas de formación para el empleo.....	

2.1: Concepto de evaluación.....	
2.2: Tipos de evaluación.....	
2.3: Ciclo de la vida del proceso.....	
2.4: Evaluación de impacto.....	
2.4.1: Utilidad de la evaluación de impacto.....	
2.4.2: Proceso técnico.....	
2.4.3: Medición del impacto.....	
2.5: Concepto y tipos de variables.....	
2.5.1: Variables de la evaluación.....	
2.5.2: Universo y muestras.....	
2.5.3: Herramientas de la evaluación de impacto.....	
Capítulo III: Evaluación de impacto del programa.....	
3.1: Caracterización del entorno donde se realiza el estudio.....	
3.2: Características generales del programa.....	
3.2.1: Características específicas del programa en Trinidad.....	
3.3: Universo y muestras.....	
3.3.1: Variables de la evaluación de impacto.....	
3.4: Evaluación de impacto. Selección de la metodología.....	
3.4.1: Análisis cualitativo.....	
3.5: Análisis cuantitativo.....	

3.5.1: Indicadores cuantitativos de la variable empleo.....	
Conclusiones.....	
Recomendaciones.....	
Bibliografía.....	
Anexos.....	

Introducción

El desafío de aumentar la eficacia de los programas orientados a la elevación del nivel de cultura general integral de nuestra población como parte de la Batalla de Ideas, requiere de una evaluación sistemática del impacto que estos programas producen en las poblaciones objetivo, de manera que los responsables de programas y políticas puedan decidir acerca de la focalización de los recursos, de las correcciones que es necesario aportar a la preparación y ejecución de los programas, así como decidir acerca de las líneas que deben ser priorizadas y aquellas que deben desaparecer.

Los programas sociales asociados a la Batalla de Ideas, tienen que reflejar, producir, crear, transformar el cotidiano de las personas, de un cotidiano enajenado y enajenante en una cotidianidad plena que abra espacios para el desarrollo humano, lo cual quiere decir: espacios y condiciones para expresarse y desarrollarse, espacios para el diálogo sobre la propia cotidianidad y todos sus mecanismos de enajenación y espacios que revaloricen la iniciativa personal y la creatividad popular.

Es importante destacar que en nuestro país existen experiencias registradas de esta

naturaleza. Surgieron nuevos programas sociales donde la educación se convirtió en una realidad palpable en las actividades sociales que se desarrollan para elevar la calidad de la educación, la atención a los niños, adolescentes y jóvenes, el trabajo social y el desarrollo de la cultura general integral en el pueblo cubano.

La necesidad de monitorear el desempeño y la evolución del Curso de Superación Integral dentro del programa de la Batalla de Ideas nos condujo a plantear el siguiente problema científico: ¿Cómo evaluar el impacto del programa de empleo “Curso de Superación Integral” en Trinidad?

Para dar solución a esta interrogante científica se asume la siguiente hipótesis de trabajo: El programa de empleo “Curso de Superación Integral” ha impactado positivamente a la población joven de Trinidad en el plano económico, político y social.

Como objetivo general tenemos la evaluación del impacto del programa de empleo “Curso de Superación Integral” en Trinidad y como objetivos específicos encontramos:

1. Explicar los fundamentos teóricos de la evaluación de impacto del programa de empleo; así como la experiencia internacional en la evaluación de los programas de formación para jóvenes desempleados.
2. Validar el procedimiento diseñado por Abdala sobre la evaluación del programa “Curso de Superación Integral”.

La estructura de esta tesis esta directamente vinculada con la metodología de investigación establecida y en particular con el desarrollo de la investigación. Está formada por: resumen, introducción, desarrollo con 3 capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. El primer capítulo aborda aspectos generales sobre las políticas y programas de empleo en Cuba, los programas de formación para el empleo de jóvenes, su experiencia internacional y las evaluaciones de dichos programas; así como las experiencias de los programas de empleo en Cuba.

El segundo capítulo nos muestra la metodología utilizada por Ernesto Abdala para evaluar el impacto del programa y en especial el modelo CIPP.

En el tercer capítulo se aborda lo relacionado con la evaluación del impacto del programa.

Para la realización de este trabajo se contó con los recursos materiales necesarios: computadoras, bibliografía y acceso a Internet.

Capítulo I: Fundamentos teóricos conceptuales.

La política revolucionaria a seguir es lograr el pleno empleo, por tanto, esto constituye la

prioridad principal del sistema de trabajo llevado a cabo por nuestra sociedad. Mientras que para nuestro país la tasa de desempleo es solamente un indicador, porque lo que realmente es importante y necesario es llegar a cada persona que solicite un empleo, en otros países se pagan subsidios de desempleo, pero no se va al fondo del problema y no se analiza el papel del hombre en la sociedad, de su realización como ser humano, de hacer vida en común y realizarse como ente social.

1.1: Teorías económicas del empleo.

Sin duda alguna es el desempleo una preocupación insoslayable de las autoridades y del pueblo en general. Generalmente, el desempleo conlleva a una dilapidación de recursos humanos que de otro modo podrían estar produciendo bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. Al mismo tiempo puede significar una gran preocupación personal para aquellos que no cuentan con un empleo y es, en consecuencia, una preocupación social fundamental.

A lo largo del tiempo, la tasa de desempleo fluctúa ampliamente dentro de un país dado, en correspondencia con el ciclo económico de este. El desempleo crece durante las recesiones, decrece en períodos de auge y no se manifiesta de igual forma en todos los países.

A lo largo de la historia del pensamiento económico, el desempleo ha sido analizado desde diversos ángulos y enfoques teóricos que han influido directamente en las políticas adoptadas en cada momento. Se ha evaluado tanto desde enfoques económicos globales como parciales, teniendo en cuenta la economía clásica o el keynesianismo y la economía neoclásica para cada caso respectivamente. Estas teorías han dominado el mundo académico y la política económica durante los últimos años.

A continuación se abordan de forma general los planteamientos referidos al empleo de las principales teorías económicas:

Teoría neoclásica:

La teoría neoclásica plantea que la intervención del Estado y de los sindicatos provocan el aumento de los salarios reales por encima del nivel de equilibrio y por tanto, el desempleo. De no existir dicha intervención, la economía trabaja a un nivel de pleno empleo, donde la demanda de trabajo (DL) es igual a la oferta de trabajo (OL).

Toma como causas del desempleo la rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato que no dejan que el mercado de trabajo actúe automáticamente y retorne al equilibrio ($OL = DL$). Define la falta de trabajo en: friccional, estructural y cíclico. Propone como solución que para que los salarios descendan hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la flexibilización del mercado de trabajo, eliminando de hecho la rigidez.

Teoría keynesiana:

La teoría keynesiana plantea que el exceso de la demanda global es la causante del desempleo y que el mercado, en épocas de crisis, no es capaz de regular automáticamente la economía, principalmente para mantener el nivel de empleo. En el corto plazo, son las rigideces de los salarios nominales las que impiden el ajuste del mercado de trabajo.

La insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios es definida como causante del desempleo. Comparte las clasificaciones de los neoclásicos, pero introduce la categoría de desempleo involuntario. Propone la intervención del Estado para completar la insuficiencia de demanda pública adicional, favoreciendo las ventas y la producción de las empresas. Sugiere que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en déficits públicos sucesivos.

Teoría marxista:

La teoría marxista del empleo parte de la oferta para explicar las causas del empleo, siendo este producto del proceso de acumulación capitalista. La demanda de trabajo depende del capital variable por lo que la disminución proporcional en su inversión provoca un exceso de mano de obra, formándose el ejército industrial de reserva.

Queda determinado como causa fundamental del desempleo el proceso de reproducción del capital, el cual es inherente al sistema de acumulación capitalista. El desempleo tiene una parte coyuntural o cíclica y otra estructural. Se subdivide en: flotante, intermitente, latente y crónico. Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero exigen que represente al proletariado. Demandan la desaparición del capitalismo y sugieren la instauración del socialismo.

1.2: Evaluación de programas de empleo. Marco general.

La política de empleo se concibe como un conjunto de acciones que tienen por finalidad común la consecución de la adecuación y el equilibrio entre la oferta y demanda de mano de obra, con el objetivo de lograr una mayor adaptación de las estructuras ocupacionales.

La evaluación de las políticas de empleo atiende a dos grandes propósitos:

- 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.

Aspectos a tener en cuenta a la hora de realizar un proceso de evaluación.

- a) Los evaluadores: El organismo ejecutor de un programa es el encargado de 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 autoevaluaciones por parte de las entidades “dueñas” del programa.
- b) Los indicadores relevantes: La selección de los indicadores clave debe ser efectuada en consenso con los encargados de implementar el programa.
- c) La transparencia: La claridad en la información utilizada, las metodologías aplicadas y los indicadores considerados se vuelve un requisito fundamental para juzgar la idoneidad y calidad de la evaluación. Es necesario 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 determinar el momento adecuado para llevar a cabo la evaluación, de manera que puedan captarse tanto los efectos de corto, como largo plazo. Algunas evaluaciones suelen extenderse durante varios meses debido a que los resultados de un programa se distribuyen a lo largo de un amplio período.
- 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.
- g) Encuestas: Representan un procedimiento costoso, que requiere de un cuidadoso esquema de muestreo y un buen diseño de cuestionario.
- h) Registros administrativos: Cuando este tipo de información no se ve afectada por errores de muestreo es de acceso restringido, en razón a disposiciones legales y de confidencialidad y en la mayoría de los casos es de carácter limitado. La utilización de los elementos de estos registros en la investigación es muy limitada.
- i) Indicadores estadísticos. Pueden estar sujetos a errores de medición o 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.
- j) Entrevistas: Esta técnica constituye una forma de obtener información calificada para juzgar la utilidad de un programa, de detectar posibles limitaciones y formas de solucionarlas y resulta útil para evaluar, por ejemplo, la calidad de ciertos programas como los de capacitación. Se emplea en evaluaciones de carácter cualitativo, que se nutre 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. Es una de las técnicas más empleadas debido a su costo relativamente bajo.

k) Costo de la evaluación: Desde que se inicia el diseño de un programa debe incluirse en las consideraciones financieras el costo de la evaluación y preverse con anticipación los distintos aspectos y características de la misma.

1.2.1: Principales tipos de evaluación y metodologías más comunes.

La evaluación consta de cuatro enfoques principales:

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

Monitoreo

Debe tenerse en cuenta la diferencia existente 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. 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.

Evaluación de impacto.

La evaluación de impacto pone énfasis en los resultados de la política; se pregunta si el programa alcanzó o no sus 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. Compara los resultados del programa con algún indicador de lo que hubiera ocurrido en ausencia del programa, o con una variante de éste. Pero el problema central de la evaluación sobre el impacto de los programas sociales es el de 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 (1) y la de quienes no la han recibido (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.

Dentro de la evaluación de impacto se pueden distinguir dos grandes corrientes: los que buscan los efectos de un programa a nivel micro y los que pretenden medir su impacto en el contexto

agregado de la economía.

Evaluación de impacto a nivel macroeconómico.

Las evaluaciones de impacto a nivel macroeconómico 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”.

El método experimental.

Fue desarrollado para experimentos científicos en medicina, biología y aplicado posteriormente a las ciencias sociales. Consiste en seleccionar de manera ex –ante una muestra aleatoria de individuos y de entre ellos, asignar un subgrupo al programa y otro al grupo de control. Si las muestras son lo suficientemente grandes, no existen 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. La interpretación de resultados en este tipo de método es muy simple, pero también existen sus inconvenientes ya que 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 puede presentar sesgos, como los siguientes:

- 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.

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 y 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 atribuye, 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.

Estudios de costo-beneficio

Aunque éste método no es necesariamente cuantificable resulta de particular interés para la evaluación de los programas. Una de sus variantes es el estudio de costo-efectividad, el cual tiene como objetivo 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 de sus características esenciales es la definición de una unidad de cuenta expresada en términos monetarios; la elección de un método de agregación y la elección de la tasa de descuento. Este tipo de evaluación define 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. Este método a pesar de tener un enorme potencial, también tiene implícita una serie de limitaciones. Entre ellas, pueden mencionarse 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 están relacionados 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.

Evaluación de proceso.

La evaluación de proceso examina a las políticas por dentro, desde su diseño hasta su implantación. Se basa en el principio de que el diseño e implementación de una política contribuyen de manera importante a explicar sus impactos. Consta de cuatro etapas: la formación de la política, donde se 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. En 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. Las evaluaciones más rigurosas realizadas a nivel internacional han pasado por alto la evaluación de aspectos como el diseño de los programas, su implantación, o su adecuada asignación de personal. Por lo que, se ha puesto de manifiesto 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.

En materia de evaluación de impacto.

La experiencia de la evaluación de impacto en las últimas décadas ha permitido arribar a las

[1]

siguientes conclusiones :

- a) Es necesario definir cuidadosamente el parámetro de interés; distintos parámetros requieren distintos supuestos de identificación;”
- b) Se requiere comparar a individuos comparables.
- c) Es esencial contar con información adecuada, “tanto relativa a los participantes como a los no participantes”. “Es importante medir las variables de impacto de la misma manera para los participantes y no participantes y seleccionar a los grupos de tratamiento y de control.”
- d) “No existe un estimador universalmente correcto, experimental o no experimental, que se aplique a todos los contextos.”
- e) “Es de esperar que diferentes estimadores produzcan diferentes estimaciones, a menos que no exista problema de selección;”
- f) “Deben utilizarse los métodos experimentales cuando esto sea posible para demostrar los efectos de las estrategias de empleo y capacitación cuyos servicios no estén disponibles en ningún lugar de la comunidad, cuando se evalúe un programa en curso es conveniente utilizar los métodos no experimentales para resolver muchos de los cuestionamientos;
- g) “La validez de los enfoques microeconómicos de equilibrio parcial requiere ser confirmada”. “Las estimaciones en la literatura sobre los efectos en grupos de tratamiento puede ser muy engañosa. Un enfoque más satisfactorio debería tomar en cuenta el impacto de la política en las interacciones que existen entre los diversos agentes en una economía de mercado.”

1.3: Evaluación de los programas de formación de empleo. Experiencias.

La evaluación de programas de capacitación de jóvenes pertenecientes a los sectores más pobres de nuestros países presenta retos aún no resueltos. Se realizan más evaluaciones desde la reacción a situaciones concretas que desde la ejecución de verdaderos sistemas que la incluyan desde la planeación.

La evaluación, más que un instrumento para controlar y reflexionar acerca de los procesos y resultados, debe legitimar frente a aportantes y la sociedad en general que lo logrado con los resultados finales es capaz por si solo de justificar políticas públicas en la materia y dejar atrás la forma tradicional de combatir con programas transitorios, un problema que se nos convirtió en permanente, como el desempleo juvenil.

Los programas activos de empleo en sus orígenes no consideraron a la evaluación como parte integral de su instrumentación. Las primeras evaluaciones se hicieron de manera no sistemática y tuvieron muy distintas limitaciones. 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.

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.

En sus inicios se trataba de evaluaciones de desempeño y monitoreo que ponían énfasis en las características de los beneficiarios. Posteriormente, a través de estudios de costo – beneficio, se trató de evaluar si los beneficios de los programas justificaban su costo para la sociedad. La investigación sobre los beneficios de los programas trajo consigo la evaluación de su impacto. 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.

Las metodologías de evaluación utilizadas en América Latina se han ido refinando, a medida 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.

Los programas de capacitación a desempleados, grupos vulnerables y población en riesgo ha acaparado la atención de los ejercicios de evaluación en América Latina. Varios de los estudios

analizados han utilizado metodologías de vanguardia, principalmente el análisis contrafactual, que utiliza grupos de control y técnicas cuasi experimentales, en particular, los financiados por organismos internacionales como el Banco Mundial, que han contribuido activamente a la difusión de estos nuevos enfoques, interés que se advierte por la evaluación por parte de las propias instituciones ejecutoras de los programas.

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

1.4: Los programas de formación para el empleo de jóvenes. Experiencia internacional.

La problemática del empleo se ha hecho mucho más frecuente debido al rápido avance de las tecnologías y la apertura de las economías a la competencia internacional. El creciente desempleo mundial de los últimos años ha afectado especialmente a la juventud, situándola en un estado de incertidumbre en el plano económico y social.

En la actualidad, los jóvenes son los más afectados por la falta de oportunidades en el mercado del trabajo, los índices del desempleo, el subempleo, la inestabilidad laboral y la precarización de las condiciones de trabajo; a pesar de ser éstos los más preparados y naturalmente condicionados para asumir las nuevas tecnologías y la llamada “sociedad del conocimiento”. Tanto en las economías industrializadas como en los países en desarrollo, los jóvenes tienen más probabilidades que los adultos de encontrar trabajo intermitente e inseguro, muchas veces en la economía informal y con limitada protección laboral; pero estos fenómenos que golpean fuertemente a los jóvenes, son más agudos en el mundo subdesarrollado, y se complementan con las crisis del sistema educativo, las inequidades regionales y sociales –asociadas entre otros, al género, color de la piel y clase social. Las tasas de desempleo juvenil más altas se registran en las regiones de Asia Meridional, Oriente Medio, África del Norte y el África Subsahariana.

1.4.1: Tipos y objetivos de los programas de formación para el empleo en América Latina.

Las dificultades que presentan los jóvenes al insertarse en la vida laboral han sido reconocidas como un problema global, por lo que proporcionarles un trabajo digno y seguro se ha convertido en una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Al analizar la tasa de desempleo juvenil no sólo se observa que los avances han sido escasos, sino también que entre todas las metas es la que registra el peor desempeño.

Los sistemas de formación no siempre consiguen adaptarse a las exigencias del mercado, ya

sea porque ofrecen cursos inapropiados o forman a individuos inadaptados, sin mostrar interés alguno en formarse. Esta situación es posible en el caso de los trabajadores desocupados que deben realizar los cursos por obligación. De esta forma se pasa de un sistema de formación, a otro de control, que produce una falta de motivación muy perjudicial para el aprendizaje. Existe la creencia de que la formación que incluye un vínculo con la empresa mediante prácticas es más efectiva que la formación en el aula, ya que si lo aprendido no se utiliza, la calificación adquirida por medio de la formación tiende a desvalorizarse rápidamente. Sin embargo, se pueden presentar una serie de irregularidades, debido a que algunas empresas utilizan a los trabajadores en prácticas como mano de obra barata y les asignan tareas que no tienen relación con la formación recibida.

Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional:

Tiene por objeto proporcionar a las personas en desempleo, las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarlas laboralmente, cuando las mismas carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Son beneficiadas todas aquellas personas desempleadas, teniendo preferencia los siguientes colectivos de desempleados:

- Perceptores de prestación o subsidio de desempleo.
- Mayores de 25 años en especial los que llevan inscritos más de un año como desempleados.
- Menores de 25 años que hubiesen perdido un empleo anterior de, al menos, 6 meses de duración.
- Demandantes de primer empleo cuando las empresas se comprometen a contratar, como mínimo, el sesenta por ciento de los alumnos formados.
- Personas con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral, en especial mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, personas discapacitadas y migrantes.

Los Talleres Ocupacionales:

Es un programa de formación, con compromiso de empleo para jóvenes en desempleo menores de 30 años, con el objetivo de lograr su capacitación, cualificación técnica y facilitar su inserción laboral.

Escuelas Taller o Casas de Oficios:

Son centros de trabajo y formación en los que jóvenes desempleados reciben formación profesional ocupacional y práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de que estén capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo.

Tienen una duración de entre uno y dos años y constan de dos etapas:

1. En un plazo de seis meses, los alumnos reciben formación profesional teórico práctica, los conocimientos necesarios para evitar los riesgos laborales en el trabajo y una ayuda económica en concepto de beca de formación.
2. Entre seis y dieciocho meses, los alumnos trabajadores suscriben un contrato de trabajo para la formación con la entidad promotora, por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional vigente cada año, realizan un trabajo de utilidad pública y social.

Los colectivos deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar inscrito en la oficina de empleo como desempleado.
- Estar entre 16 y 25 años de edad.

Talleres de Empleo:

Son programas mixtos de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de 25 o más años, facilitando su posterior integración en el mercado de trabajo.

Los participantes adquieren la formación profesional y práctica laboral necesaria, realizando obras y servicios de utilidad pública o interés social, relacionados con nuevos yacimientos de empleo, y que posibiliten la inserción posterior de los participantes tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social. Serán beneficiarios del programa los desempleados de 25 o más años que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, tales como: parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad.
- Que se determinen como colectivos preferentes de actuación en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año.

La duración de este proyecto está comprendida entre un mínimo de seis meses y un máximo de un año.

1.4.2: Experiencias de programas de formación en América Latina (Chile Joven, Uruguay y Argentina Projoven).

El Programa de Chile Joven, de naturaleza social, tiene como objetivo incrementar la probabilidad de inserción laboral para jóvenes pertenecientes a familias de bajos ingresos, que enfrenten dificultades de integración económica y social a través de formación para el trabajo, capacitación en oficios y experiencia laboral.

Para ser beneficiario del programa es necesario ser: joven de escasos recursos, tener entre 16

y 24 años, estar cesante, subempleado, inactivo o buscando trabajo por primera vez y no encontrarse cursando ningún tipo de enseñanza, salvo aquella que se imparte en la modalidad vespertina.

Es uno de los programas más antiguos de la línea de capacitación para fortalecer la empleabilidad de los beneficiarios y cuenta con un sistema de evaluación moderno y cercano al aplicado en países desarrollados. Presenta impactos positivos en la ocupación de sus

beneficiarios, los resultados más favorables se aprecian en el subprograma AA ^[2] seguido por

FJT ^[3] y CEL ^[4]. En cuanto a los salarios, mensual o por hora, se observa que los subprogramas CEL y AA generan efectos negativos en términos agregados. No obstante, se verifica que este impacto sólo se mantiene en el caso de los empleos formales, debido a que en los empleos informales el impacto resultó positivo. Una situación diferente se evidenció en el subprograma FJT, donde se observó un impacto positivo sobre los salarios, independientemente de la situación contractual de sus beneficiarios.

Muchos investigadores comentan la necesidad de que las bases de datos y las fuentes de información tengan buena calidad para así lograr resultados útiles en las evaluaciones. La experiencia surgida en la investigación realizada demostró las ventajas que trae la depuración del grupo de control sobre la calidad de los resultados.

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. Pueden ingresar a él 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.

La implantación del Proyecto Opción Joven (denominada así su primera etapa) se extiende desde 1994 hasta 1997 y fue desarrollado por el Instituto Nacional de la Juventud (INJU), del Ministerio de Educación y Cultura; contó con el

financiamiento y el apoyo del Fondo Multilateral de Inversiones administrado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Luego, Projoven comenzó en el año 1996, con una duración inicial de tres años se incorpora 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

[5]

Seguridad Social. El INJU es corresponsable, con la DINAE, del diseño, la gestión, la evaluación y la sede del Programa, dándole así continuidad a la iniciativa.

En ambas etapas se han cubierto casi 5.000 jóvenes con diversas formas de intervención. Se mantuvieron los objetivos y los métodos de trabajo y comenzaron a ampliarse las líneas de acción. La financiación del programa corresponde al Fondo de Reconversión Laboral, que obtiene sus recursos de los aportes de trabajadores y empresas y que es administrado por JUNAE.

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 les agregan pasantías.

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), respondiendo a la creciente demanda y a la cooperación entre las Entidades de Capacitación Adjudicatarias (ECA's) y empresas.

Se puede afirmar que el programa 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.

Programa Projoven en Argentina:

Fue ejecutado desde 1993 hasta fines de agosto de 2000. Se dirige a jóvenes con problemas de empleo, provenientes de hogares de escasos recursos, con bajo nivel educativo y reducida o nula experiencia laboral.

Tiene como objetivo mejorar las posibilidades de inserción laboral de estos jóvenes, brindando capacitación intensiva e integral para ocupaciones que demanda hoy el sector productivo y la

oportunidad de realizar una práctica laboral en el ámbito de la empresa.

Los cursos que se imparten son totalmente gratuitos, incluyendo los materiales educativos, herramientas, traslados, materiales de consumo, elementos de seguridad e higiene u otros aspectos necesarios para la capacitación.

El Proyecto ofrece a los beneficiarios una beca por día de asistencia en concepto de movilidad y refrigerio y tiene a su cargo la revisión médica previa de cada uno; así como la cobertura de un seguro por accidente durante la etapa de pasantía.

A fin de promover la participación femenina en las actividades de capacitación, las mujeres con hijos menores reciben un subsidio adicional.

Las experiencias demuestran que se produjeron importantes resultados durante el primer tramo del Proyecto en cuanto al logro de metas cuantitativas, el bajo impacto producido en los beneficiarios y la gran concentración, alta rotación y mortalidad de las instituciones de capacitación participantes, de escasa vinculación al sistema educativo formal o informal, o al sistema productivo, no justifican este tipo de intervención como una estrategia coadyuvante a la

reforma del sistema de formación profesional ni como política de capacitación laboral, que sirva para proveer empleabilidad a los jóvenes.

1.5: Experiencias recientes de los programas de formación en Cuba.

Para lograr que la oportunidad de que todos estudien se convierta en la posibilidad que todos adquieran una cultura general y una formación integral, se han instrumentado más de 100 programas priorizados con vista al desarrollo de masificar la cultura en todo el país como derecho y deber de toda la sociedad.

Estos programas se encuentran interrelacionando los intereses y necesidades de la familia, la comunidad y la sociedad toda. Un elemento fundamental en el desarrollo de los programas lo constituye la aplicación de nuevas tecnologías que permitan elevar la calidad de la educación. Según datos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, al cierre del 2003 la desocupación general en el país se redujo al 2,3% y la juvenil al 4,3% -muy distante de la tasa mundial del 14,4% reconocida por la OIT. En los últimos años, en el caso particular de los jóvenes, se han concebido diferentes programas, no solo para eliminar lo que se reconoce oficialmente como desempleo, sino para asegurar ubicación laboral a todos los jóvenes que estén en condiciones para trabajar y vincular a instituciones laborales o estudiantiles a todos aquellos que rompieron esos vínculos, independientemente de las causas que lo hayan provocado.

Esta reducción del desempleo se ha visto favorecida por las alternativas puestas en práctica por el Gobierno Revolucionario: el estudio como fuente de empleo, que ha permitido que jóvenes antes no vinculados a la vida laboral, estudien, reciban un estipendio y puedan lograr una mejor calificación; el incremento de planes especiales como la formación de maestros primarios, profesores de secundaria básica y de computación, así como enfermeros y trabajadores sociales. Todos ellos con libre acceso a los estudios de nivel superior.

Los jóvenes recién graduados de los planteles de niveles medio, medio superior y superior tienen prioridad en el empleo, se les asegura un puesto de trabajo digno que permita el desarrollo de sus capacidades y su adecuada formación como trabajador. Estas ocupaciones tienen las características de que son de gran utilidad social y deben contar con las condiciones requeridas.

En los últimos años, la cobertura cualitativa y cuantitativa de los servicios básicos se ha ido recuperando. En 2002 el número de alumnos por maestro alcanzaba 11 en la educación primaria, 13,5 en la secundaria básica y 8,1 en la superior.

Otro desafío del modelo de desarrollo cubano se encuentra en la esfera laboral. El Estado sigue buscando garantizar el pleno empleo en el país, con lo cual la tasa de desocupación abierta se redujo a 3,3% en 2002, aunque prevalecían elevados niveles de subocupación. La ocupación en la economía ascendió a 4558900 trabajadores. La participación femenina continua creciendo; hoy en el sector estatal civil constituye el 44% y el 66% de la fuerza técnica. Se garantizó el pleno empleo a las personas discapacitadas que lo solicitaron.

Iniciado en el año 2001, uno de los Programas de la Revolución que mayor impacto social ha tenido en los jóvenes, la familia y la comunidad es el Curso de Superación Integral.

Se ha alcanzado la participación de 104 436 jóvenes, de ellos 65 623 en formación de bachiller y 38 836 en actualización para continuar estudios superiores o para una mejor preparación a su inserción al mundo del trabajo. Es significativo que el 61,1 % de los incorporados son mujeres y el 25,5% de este porcentaje son mujeres con hijos.

A fines del 2004 se calculaba que más de 150 000 jóvenes se habían beneficiado con el Curso de Superación Integral, de los cuales 48 746 se encuentran estudiando en las ya creadas sedes universitarias en cada uno de los 169 municipios de Cuba.

Para acaparar una mayor atención al Curso de Superación Integral para Jóvenes se ha puesto en práctica el empleo novedoso de la tecnología. Este plan se puso en experimentación en las provincias de Santiago de Cuba, Holguín, Granma, Guantánamo y Las Tunas y en este momento se encuentra generalizado en todo el país.

Los nuevos programas constituyen una atractiva oportunidad de empleo y/o superación, que garantiza un puesto de trabajo, con un salario y condiciones decorosas, y la matrícula en una carrera universitaria acorde a su especialidad.

Poseer un programa único en el mundo que es el estudio como modalidad de empleo, son resultados de esta gran revolución que ha sacudido a las fuerzas laborales cubanas.

Como dijo Fidel, "hemos sobrepasado los sueños de una generación que en 1953 se fue a la lucha armada, como única forma de liberar a su pueblo, con las ideas de Martí como guía".

Desde el 2001, como resultado de los programas sociales que impulsa la Revolución, se han incorporado a la vida laboral en sus nuevos empleos alrededor de 15 mil trabajadores sociales; más de 13 mil profesores de computación; más de 8 mil maestros primarios formados en cursos emergentes y 1 053 profesores de educación física; 2 713 enfermeros y 1 055 tecnólogos de la salud; 3 142 operadores de las nuevas salas de televisión y video surgidas al calor de la Batalla de Ideas, así como decenas de miles en otros servicios de alta sensibilidad social y humana. En el período de 2001 a 2004 este país generó unos 483 mil nuevos empleos, y unos 298 mil de ellos fueron ocupados por jóvenes.

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.

En el año 2005, según cifras de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), de los cerca de cuatro millones 722 mil 500 trabajadores del país, alrededor de 965 mil 300 -algo más del 20 por ciento- son personas de hasta 29 años de edad.

Desde el año 2005 hasta el 2006 Cuba aseguró posibilidades de empleo y la continuación de estudios a más de 10 mil nuevos egresados de las universidades, y las perspectivas son igualmente alentadoras para 2007.

1.6: Políticas de empleo en Cuba.

La decisión de construir el socialismo como sistema socio-político y la forma concreta en que se ha materializado, le han impreso características y complejidades al diseño e implementación de las políticas de empleo y salario, diferentes a las de los países en desarrollo. Son principios básicos asegurar el empleo y la seguridad social con igual comportamiento de acceso para todos, y lograr un cierto grado de equidad y homogeneidad en la sociedad al humanizar los

trabajos duros y mantener en un diapasón estrecho las diferencias salariales.

La juventud cubana vive un momento crucial, cuyo protagonismo se ha elevado con la puesta en práctica de los nuevos Programas de la Revolución. Los jóvenes trabajadores no solo tienen múltiples oportunidades, sino que desempeñan un papel activo en el desarrollo económico y social del país, lo que los pone en mejores condiciones para realizarse personal y profesionalmente, ser más capaces y socialmente comprometidos.

[6]

Las políticas en la esfera del empleo y los salarios se caracterizan por :

1. Situar como objetivo básico de la política de Cuba, el logro del pleno empleo, lo que significa la desaparición del desempleo como problema social, al ser garantizado por vía estatal.
2. Satisfacer la demanda de fuerza de trabajo de la economía en su estructura por tipo de actividad económica y territorio, velando por la eficiencia de su utilización a través del plan.
3. Brindar seguridad en el trabajo, garantizando la aplicación de medios de protección e higiene, el descanso, disposiciones de seguridad social cuando corresponda, y protegiendo a los trabajadores contra los despidos arbitrarios.
4. Establecer un sistema salarial centralizado y uniforme, con escalas y tarifas únicas que centran la atención de la complejidad del trabajo y la calificación requerida y un calificador de cargos que precisa el contenido de trabajo y los requisitos para desempeñarlos, en el propósito de garantizar igual pago por igual trabajo.
5. Coordinar por el plan la formación de fuerza de trabajo calificada necesario a la economía, y garantizar su ubicación automática en empleos acordes con la especialidad de los egresados.
6. Lograr comportamientos laborales en la población, tendientes a la disciplina y la eficiencia.

1.6.1: Etapas de la política de empleo en Cuba.

Si tomamos como hilo conductor la secuencia de los Congresos del Partido Comunista de Cuba celebrados hasta la fecha nos quedan delimitadas, de manera quinquenal, las siguientes etapas:

Desde 1959 – 1975

Al triunfo de la Revolución en 1959, la situación del empleo-desempleo en Cuba, con una población total de 7 millones de habitantes era realmente alarmante:

- Tasa de desempleo de 24%.

- Nivel de subempleo aproximadamente del 9%.
- Incorporación mínima de la mujer al trabajo, 12% del total de empleados

[7]

(fundamentalmente vinculadas a actividades domésticas).

[8]

- En 1958 trabajaban 133 mil menores de la edad laboral.

Fueron creados un millón 400 mil nuevos empleos, lo cual provocó un crecimiento del empleo masculino y femenino de un 23% y 40% respectivamente. Además, surge el Estado Juvenil del Trabajo con el objetivo de satisfacer la demanda de Recursos Humanos en algunas áreas de la economía.

Crece el empleo a partir de un crecimiento de la población en edad laboral, lo que implicó que los recursos laborales se incrementaran en 1.3 millones de personas, y se crearan más de 1 millón de puestos de trabajo, con un incremento sustancial de la participación femenina.

Desde 1975 – 1980

En esta etapa se actualizan las normas de trabajo, se aprueba una reforma general de salarios beneficiando a más de 1 000 000 de trabajadores y se realiza una reforma de precios minoristas. La participación femenina en el empleo pasó del 27% en 1975 al 32% en 1980.

[9]

Cerca de 11 000 jóvenes trabajan y se califican .

Desde 1980 – 1985

Se promulgó el primer Código de Trabajo, se introdujeron nuevas formas de organización del trabajo, se crearon más de 600 000 empleos y la participación femenina se elevó en un 5%.

Desde 1985 – 1990

A partir de 1987, se inicia el proceso de rectificación de errores y tendencias negativas con el fin de mejorar el modelo económico, que en términos de empleo se manifestó de la siguiente forma:

- Se eliminó el sistema de primas, restringió la actividad por cuenta propia y se planteó la necesidad de eliminar las plantillas infladas.
- Se experimenta una nueva forma de organización del trabajo, denominada contingente, basada en el aseguramiento de los equipos y los abastecimientos, fuerzas albergadas, extensión de la jornada laboral, buenas condiciones de trabajo y descanso, elevados salarios, exigente disciplina y métodos colectivos de dirección y control.

Bajo este régimen laboraron unas 40 mil personas con destacados resultados productivos, pero posteriormente su avance se detuvo debido a las dificultades para lograr las premisas materiales necesarias para su funcionamiento.

Desde 1990 - actualidad

En la década del 90, en pleno período especial, con la caída del campo socialista y el recrudescimiento del bloqueo económico sobre la isla, cambiaron las condiciones de operar de la economía, y se desencadenaron un conjunto de medidas económicas que han tenido su repercusión en la esfera laboral.

Las posibilidades de crear nuevos empleos se vieron reducidos con la interrupción del proceso inversionista y la polarización total o parcial de numerosas empresas y entidades. No obstante, se plantearon los principios de equidad que presidieron el ajuste, consistentes en tratar de preservar el empleo y los ingresos nominales de los trabajadores estatales, que constituían el 95% del total.

Lo más relevante de este período resultó ser la decisión de conservar la política vigente en sus aspectos sociales, la aplicación generalizada del decreto ley 50 que regula las obligaciones fiscales y el régimen laboral en las empresas mixtas, y la creación y desarrollo de las empresas puentes, encargadas de negociar las condiciones laborales en el sector emergente e intermediar en la captación de los trabajadores para esas empresas, en su remuneración y en lo referido a la seguridad social. Además, se aplicó la medida de ampliar las actividades por cuenta propia, lo cual brindó una alternativa de empleo y una entrada de ingresos a las familias por medio del trabajo.

Ambas medidas, unidas al mercado agropecuario y de bienes industriales, el funcionamiento de las empresas mixtas y firmas extranjeras, significaron un cambio relativo en la estructura de propiedad, en la participación del estado como empleador y variación de la ubicación laboral de los trabajos, ajustados a las nuevas condiciones. Otro elemento significativo fue el desarrollo de formas especiales de estímulo material al cumplimiento de la producción como vía para contrarrestar las dificultades del sistema salarial en su función de motivador hacia el trabajo. A partir de 1998 se inició el proceso de Perfeccionamiento Empresarial, que se desarrolla de forma gradual y que incorpora en 5 años a más de 2000 empresas, previéndose una mayor autonomía, control y mayores resultados con mayor eficiencia en la utilización de los recursos y una participación activa y consistente de los trabajadores en la dirección colectiva. Esta es la etapa en que nos encontramos hoy.

Cuba cuenta con más de un millón de jóvenes trabajadores, los que representan el 44,4% de la población joven. El índice de desempleo juvenil está muy por debajo de su comportamiento a nivel internacional y tiene la particularidad de ser, en muchos casos, un desempleo selectivo.

La eliminación de la desvinculación juvenil presupone un trabajo preventivo con participación multisectorial, que impida la existencia de nuevas fuentes generadoras, por lo que se involucran también a los Ministerios del Trabajo, de Educación y Educación Superior. Las acciones emprendidas -respaldadas por una legislación laboral- están dirigidas a lograr mayor coherencia en el tratamiento del problema y ofrecer oportunidades a segmentos menos favorecidos.

1.6.2: Programas de empleo en Cuba a partir de los años noventa.

En los años noventa, surgieron varios programas que tenían como objetivo fundamental lograr el pleno empleo en nuestro país; dentro de los cuales pueden mencionarse:

Ø Programas de creación directa de empleo

Estaban dirigidos a la creación de nuevos empleos:

- a. La creación de empleos en el sector emergente de la economía sobre todo en el turismo.
- b. La ampliación del trabajo por cuenta propia lo cual brindó una alternativa de empleo y una entrada de ingresos a las familias por medio del trabajo.
- c. La creación de las UBPC en las tierras agrícolas de propiedad estatal tenían el propósito de movilizar reservas productivas y mejorar la eficiencia de la agricultura; además, se decidió la entrega de tierras ociosas a familias que lo solicitaran.
- d. Apertura de los mercados agropecuarios y de productos industriales como una fuente de empleo.

Todas estas nuevas fuentes de empleo significaron un cambio en la posición del estado como empleador.

Ø Programas dirigidos a discapacitados

En Cuba, desde el triunfo revolucionario, también se han instrumentado programas de empleo para personas discapacitadas lo cual muestra la justicia social de nuestro sistema económico; dentro del mismo, en el año 2002, se implementaron diferentes modalidades que incluyen:

- a. el empleo ordinario
- b. el taller a domicilio
- c. los cursos

Estos programas han tenido un número diferente de discapacitados por provincia y de manera general se les ha facilitado ocupación a todas estas personas destacándose el empleo ordinario.

Ø Programas de formación para el empleo en jóvenes

Existen diferentes variantes de programas que van desde la formación profesional hasta la utilización de programas de estudio como empleo. Son dirigidos por el Estado y ejecutados por los Organos del Trabajo de las provincias y el Ministerio de Educación. Dentro de este programa son incluidos:

A) Programas de formación ocupacional:

Se implementaron desde el mismo comienzo de la Revolución, los jóvenes reciben la preparación en un oficio que les prepara para su futura inserción laboral. Se realizan con Escuelas talleres y Escuelas de oficios.

B) Programas de formación profesional:

- Se crearon las Escuelas de Trabajadores Sociales como un verdadero contingente de apoyo y solidaridad social que actúa en casi todos los Consejos Populares del país. Cada año se preparan otros 7 mil jóvenes con el empleo de nuevos conceptos pedagógicos, organizados no sólo en las escuelas destinadas a ese objetivo, sino también en sus propios municipios, ubicados en las llamadas casas-escuelas, utilizando para ello televisores, videos, computadoras, bajo la guía de experimentados profesores y vinculados directamente a las realidades sociales de sus comunidades. Todos al graduarse tienen acceso a estudios universitarios en carreras de humanidades. Existen 4 escuelas en el país, se forman en cursos intensivos de 10 meses con profesores universitarios.
- Surgieron las Escuelas de Instructores de Arte en el país donde se forman especialistas para impartir clases en las escuelas primarias, secundarias, preuniversitarios e instituciones culturales en un curso de 4 años. Estos estudiantes no sólo se instruyen sino que participan activamente en la vida cultural del municipio de residencia. Se preparan integralmente en música, danza, teatro y artes plásticas. Posteriormente continúan estudios en la universidad en especialidades afines.
- Se creó el programa de maestros y enfermeros emergentes; los mismos realizan estudios durante un año, al culminar se incorporan a ejercer la profesión y continúan estudios universitarios.

C) Programas de estudio como empleo:

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 duodécimo grado pasan un año de recapitulación de conocimientos. Son jóvenes de 18 años cumplidos hasta 29 años de edad y un mínimo de 12 meses desvinculados de las aulas y el trabajo.

Estos cursos permiten a esos jóvenes una superación integral, recibiendo un ingreso económico adecuado a su edad y necesidades. 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.

En el Programa Álvaro Reynoso se incorporan jóvenes y adultos reubicados del MINAZ en un programa de estudio- empleo.

Se trata, en esencia, de realizar una inversión educativa cuyo retorno económico no será necesariamente en el corto plazo, pero que sí tiene connotación social positiva 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 a futuro constituirá el recurso más valioso de nuestro país.

El estudio como forma de empleo también ha beneficiado a decenas de miles de trabajadores del sector azucarero, como parte imprescindible de la reestructuración de esta rama económica provocada por los bajos precios del azúcar en el mercado mundial y la desaparición de los tradicionales mercados preferenciales.

Ø Programas de empleo femenino.

Todas las instituciones del país han participado en el empleo femenino, pero la Federación de Mujeres Cubanas ha jugado el papel rector. 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 mujeres adolescentes y jóvenes, algunas en pleno ejercicio de su doble condición como trabajadoras y estudiantes.

Una ayuda valiosa ha sido la labor de la organización en el seguimiento a este tema en todo el país, con énfasis particular en la evaluación de las Comisiones de Empleo Femenino junto a la Central de Trabajadores de Cuba y las direcciones de trabajo.

Se ha comprobado que, aún 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.

En cuanto a las categorías ocupacionales, la presencia femenina se incrementa entre los puestos de dirigentes, técnicas, obreras y servicios, en tanto disminuye en la administrativa. La agricultura urbana es el sector que mayores posibilidades les ha brindado, aunque todavía no se logra la necesaria estabilidad de la fuerza de trabajo, fundamentalmente por falta de condiciones idóneas, estímulo salarial y otros aspectos.

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.

Respecto al empleo femenino, Cuba ejecuta un Plan de Acción Nacional como parte del seguimiento a los acuerdos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).

Capítulo II: Procedimiento para la evaluación de impacto de programas de formación para el empleo.

Para la confección de este capítulo se ha utilizado como modelo la metodología propuesta por Ernesto Abdala en su Manual para la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para Jóvenes.

La idea central de este manual es servir como herramienta concreta que facilite los procesos de evaluación; si logra el objetivo de fortalecer las aptitudes evaluatorias de los formadores, colaborará a adecuar los programas según integralidad, relevancia y pertinencia, mediante el fortalecimiento institucional. Su utilidad prevista es justamente reforzar las instancias de la evaluación mediante el modelo CIPP (Stufflebeam, Shinkfield).

Este modelo organiza el proceso de implementación de acuerdo a 4 dimensiones:

C: Contexto

I: *Input*, Insumos

P: Proceso



Fuente: Centro de investigaciones de la Economía, el empleo y las calificaciones profesionales (CIDECE)

Contexto: Esta dimensión se nutre de datos globales socioeconómicos y datos sociolaborales nacionales y locales con énfasis 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 especialmente 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, observación.

Producto (resultados e impactos con respecto a los objetivos): Se mide mediante la eficacia y eficiencia del programa, la cobertura, pertinencia, adecuación, utilidad, resultados.

[10]

2.1: Concepto de evaluación

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizadas. 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.

A partir de 1930, los procedimientos usados en materia de evaluación han ido creciendo en complejidad metodológica y 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. Todo esto facilita la experiencia para la retroalimentación y los replanteos y se emplea como antecedente válido para otros emprendimientos.

2.2: Tipos de evaluación.

[11]

Los procesos evaluatorios pueden clasificarse en :

- Ø 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.
- Ø Evaluaciones verdaderas cuantitativas puras (cuasi experimentales y experimentales): son evaluaciones exclusivamente cuantitativas. Este diseño exige que se constituya un grupo de control. 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.
- Ø Evaluaciones verdaderas mixtas o cuantitativas: el abordaje mixto permite tener los datos señalados en el grupo anterior y agrega el aporte cualitativo. Entre estos: G cambios actitudinales, G cambios psicosociales, G autoestima, G empleabilidad, G necesidad y satisfacción con el programa. Puede medirse también el impacto sobre los restantes actores (capacitadores, empresarios e 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.

La metodología y las herramientas empleadas dan lugar a la divergencia entre la presencia de un grupo de control y el uso de dispositivos cuantitativos y/o cualitativos.

2.3: Ciclo de la vida del proceso.

[12]

Momentos de realización de la evaluación :

- Ø Ex ante: se cumple antes del inicio de la ejecución. Se evalúan el contexto socioeconómico e institucional, los problemas identificados, las necesidades detectadas, la población objetivo, los insumos y las estrategias de acción.
- Ø Intra: se desarrolla durante la ejecución del programa. Se evalúan las actividades del proceso mientras estas se están desarrollando, identificando los aciertos, los errores y las dificultades.
- Ø Post: se corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, detectando, registrando y analizando los resultados tempranos.
- Ø Ex post: se realiza tiempo después (meses o años) de concluida la ejecución. Evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo.

[13]

2.4: Evaluación de impacto .

Se entiende como evaluación de impacto 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).

2.4.1: Utilidad de la evaluación de impacto.

La evaluación de impacto, al medir los resultados nos permite registrar y analizar todas las experiencias (positivas y negativas), mediante la comparación en el grupo de control; evaluar el contexto socioeconómico y político en que se da la experiencia; identificar los actores involucrados y su relevancia en los resultados; estudiar la articulación interinstitucional y público-privado; ofrecer estudios de costo-beneficio; concertar aportes de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información proveniente de la evaluación y su posterior discusión entre todos los responsables de la gestión; así como informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas.

2.4.2: Proceso técnico.

Al comenzar el proceso evaluatorio es preciso tener en cuenta los siguientes señalamientos:

- Ø “Saber lo que se desea saber” sobre el programa y acordarlo entre todas las partes involucradas (autoridades nacionales y regionales, responsables del programa, ejecutores, empresarios y agentes sociales) para que los encargados de la planeación y ejecución de la evaluación conozcan de antemano la cantidad y la calidad de la información que se desea recopilar, la profundidad del análisis a la que serán sometidos los datos y la difusión y uso que se les dará a los resultados. Este acuerdo evita la confusión metodológica y las falsas expectativas.
- Ø Se debe buscar la menor complejidad posible para que la evaluación tenga un costo accesible.

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

[14]

Las etapas básicas de la evaluación son :

1. toma de decisión respecto al cumplimiento de la evaluación y su estructuración
2. constitución del marco de referencia
3. selección de evaluadores y planeación de la evaluación (incluyendo costos, organigrama y cronograma)
4. implementación y gestión

5. difusión de resultados

2.4.3: Medición del impacto.

El proceso técnico de la evaluación de impacto de los programas de capacitación para jóvenes se compone de cuatro fases como son:

1era fase: Identificación de un problema: “Jóvenes desempleados pertenecientes a clases carenciadas.” Momento ex ante (antes del programa).

2da fase: Propuesta de una solución al problema identificado: “Se oferta el diseño de un programa de capacitación compensatoria, que presupone más horas de formación, más instituciones capacitadoras, más ofertas de cursos, más docentes.” Momento ex ante (antes del programa).

3era fase: Ejecución del programa propuesto: “Etapa operativa o implementación.” Momento intra (durante el programa).

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

2.5: Concepto y tipos de variables.

Se entiende como variable al miembro que no es fijo; es decir, 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.

Dentro de los tipos de variables encontramos:

Variables cuantitativas: son las que pueden ser medidas numéricamente. 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.

2.5.1: Variables de la evaluación.

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

Para realizar este análisis seguiremos los siguientes pasos:

1. Identificar el valor de las variables al inicio del programa:

Las variables objetivo son los jóvenes desempleados. Analizaremos el bienestar brindado por el empleo, los ingresos, la ciudadanía, las competencias generales, técnicas y psicosociales a los beneficiarios y a un grupo de control.

2. Identificar el valor de las variables al final del programa y un año después de finalizado. Serán analizados las mismas variables que en el primer paso.

3. Recolección de datos cualitativos y cuantitativos.

Comparar las variables finales con las iniciales:

- a. El diseño cuantitativo con el grupo de control mide el impacto debido a la intervención (competencias e inserción laboral en los jóvenes), censos, encuestas y test.
- b. A través del diseño cualitativo se pueden utilizar las entrevistas en profundidad, el análisis documental y la observación.
- c. Mixto: permite el empleo de datos cualitativos (estudios analíticos) utilizando la variación porcentual mediante la comparación entre la población beneficiaria y el grupo de control y de datos cuantitativos (estudio descriptivo y exploratorio) ofreciendo un descripción fenomenológica del programa y todos sus actores.

4. Interpretar los resultados obtenidos.

La difusión de los resultados se enmarca en las bases acordadas antes del inicio de la evaluación. Deben ser claros, transparentes y apoyarse en bases sólidas.

2.5.2: Universo y muestras.

Universo de Beneficiarios

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

Muestras

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 éstas.

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

- 1) debe reunir los caracteres fundamentales que existen en el universo en relación con la variable a estudiar
- 2) el tamaño de la muestra 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.

Configuración del grupo de control

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

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

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

2) Se toma aleatoriamente una submuestra de la muestra de beneficiarios.

A partir del lugar de residencia de cada integrante de esta submuestra, se abre un empadronamiento de vecinos de la misma manzana, en el supuesto de que el vecindario homogenice el NSE y los efectos de la difusión local del programa.

2.5.3: Herramientas de la evaluación de impacto.

Herramientas de la metodología cuantitativa

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

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

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

Ø Encuesta por entrevista cerrada: permite obtener información de los actores proporcionada por ellos mismos sobre: conceptos, opiniones, actitudes, prácticas y sugerencias.

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

Herramientas de la metodología cualitativa

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

Ø 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.

Ø 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, contempla los objetivos, el marco teórico y las variables. Debe ser profunda y prolongada, buscando la sistematización mediante un esquema previamente elaborado y relevando los aspectos más significativos de la realidad.

Metodología mixta

Los estudios cualitativos pueden proveer explicaciones profundas para los hallazgos de los estudios cuantitativos. También permiten realizar una descripción exhaustiva de la capacitación, una valoración de las empresas, plantear nuevas hipótesis y variables y, además, 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.

Capítulo III: Evaluación del impacto del programa en Trinidad.

En la actualidad, se han producido cambios en la enseñanza de adultos, al crear nuevas alternativas de superación para la población joven y adulta en correspondencia con sus características y los actuales requerimientos económicos y sociales del país, ya que las matrículas han sufrido un cambio significativo en las edades de las personas que se incorporan en esta enseñanza. Cada vez son más los jóvenes que necesitan continuar superándose en los niveles medio básico y medio superior, dando respuesta a sus nuevos intereses y necesidades cognoscitivas.

3.1: Caracterización del entorno donde se realiza el estudio.

El municipio de Trinidad pertenece a la provincia de Sancti – Spíritus encontrándose por tanto en la región central de Cuba. Fue fundada en 1514 por el adelantado Don Diego Velázquez. Años después, el clima saludable, la feracidad de las tierras y el fácil acceso al Mar Caribe atraen a numerosos colonizadores, quienes se establecen definitivamente en la Villa.

El colapso del comercio y la industria azucareros, base principalísima de la economía local, fue un factor determinante en la conservación del empaque colonial de la ciudad, dado que el ritmo de las construcciones prácticamente se detuvo, especialmente el el actual casco histórico. Por eso Trinidad es hoy, junto con La Habana Vieja, una de las pocas ciudades latinoamericanas que han conservado su entorno arquitectónico y urbano original, sin haber sufrido modificaciones sustanciales, el cual combina el estilo neoclásico con detalles del barroco y el rococó adaptados al trópico.

La ciudad se encuentra situada al Sur – Oeste de la capital provincial, por el Norte limita con el municipio de Manicaragua, por el Sur con el mar Caribe y por el Este con el municipio de Cumanayagua. Trinidad tiene una extensión territorial de 1162km², está poblada por 73649 habitantes, de ellos 51572 son urbanos y 21657, rurales; esto demuestra una densidad poblacional de 63 habitantes por km².

Conforman la ciudad los poblados de Trinidad, el cual es cabecera municipal; Caracusey, Manaca Iznaga, Topes de Collantes, Casilda, FNTA, Condado, La Paloma y El Vallecito. La superficie del terreno es de 5% llano, 15 % de costa, 80% montañoso, siendo las alturas predominantes: el Pico Potrerillo, con 931m sobre el nivel del mar, y Topes de Collantes, con 774m. Cuenta con una fuente hidráulica natural compuesta por ríos importantes como: Agabama, Río de Ay, Guaurabo, El salto de Caburní y el salto de Vegas Grandes.

Los principales renglones industriales de la zona lo conforman: el Turismo, la Fábrica de cigarrillos y el azúcar.

El sector educacional cuenta con una variedad de escuelas atendiendo a todos los niveles implicados. La Villa ostenta la satisfacción de tener 6 instituciones de nivel medio, 3 de ellas en zona urbana, 3 de nivel medio superior, una de ellas en zona rural, y una sede universitaria, filial de la recién creada Universidad Espirituana "José Martí Pérez".

3.2: Características generales del programa.

El Curso de Superación Integral para Jóvenes (CSIJ) es uno de los programas sociales que, por su importancia para la sociedad, se ha convertido en una prioridad para el Estado cubano. Ofrece la posibilidad de estudiar a jóvenes de 17 a 29 años de edad, desvinculados del Sistema Nacional de Educación y del trabajo por un período no menor de un año. Pueden incorporarse además, jóvenes con antecedentes de conductas antisociales. Esto eleva su autoestima, al ofrecerles la posibilidad de ser útiles a partir de su crecimiento intelectual y profesional, y garantizándoles la posibilidad de acceder a estudios superiores en el sistema de la Universalización de la enseñanza.

Estas personas, al concluir sus estudios tienen la opción de matricular en la universidad, trabajar o acceder a otros cursos como los de tecnología de la salud.

Este proyecto es ejecutado por el Ministerio de Educación y los Órganos del Trabajo de cada provincia. Parte del presupuesto total del Estado está destinado a financiar este curso. A partir del año 2002 se observa un aumento de las inversiones en la Educación de Personas Adultas. Un ejemplo fehaciente de cómo se demuestra este aumento lo constituye los Cursos de Superación Integral, en el que se les paga a cada participante un estipendio de 95 o 135 pesos mensuales por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según el nivel que cursan, ya sea formación de bachilleres, o de actualización para continuar estudio e incorporarse al mundo del trabajo.

Otro aumento considerable se aprecia en la implantación de un nuevo currículo con la utilización de la televisión, videos, computadoras, folletos y tabloides para cada una de las asignaturas que conforman el plan de estudio de acuerdo con los fines y objetivos propuestos.

3.2.1: Características específicas del programa en Trinidad.

En nuestra localidad existen 5 centros (2 en Trinidad, 1 en Casilda, 1 en Caracusey y 1 en Topes de Collantes) que se dedican a esta importante labor. En el año 2005 – 2006 hubo una matrícula total de 548 estudiantes y se distribuye de la siguiente manera:

Niveles del curso	Número de estudiantes
II Semestre	207
IV Semestre	113
VI Semestre	35
12 Grado	171
SOC	22

Fuente: Elaborado por las autoras.

Las clases son impartidas de Lunes a Viernes de 6:00 pm a 8:00 pm. Los estudiantes reciben las asignaturas según el grado que estén cursando y son distribuidas como se muestra a continuación:

- Para SOC: Español, Matemática, Historia, Geografía, Física, Química, Biología, Elementos de Computación.
- Para 9^o grado: Español, Matemática, Historia, Geografía, English, Computación, Física, Química, Biología y Cultura Política.
- Para 12^o grado: Español, Matemática, Historia, Geografía, English, Computación, Física, Química, Biología y Mesa Redonda.

Para facilitar el desarrollo de este programa se han invertido varios recursos como: tabloides (uno para cada alumno), lápices, libretas, papel, tizas, computadoras y televisores. Además; cuentan con un software educativo donde se puede encontrar el Programa Libertad y la Colección Futuro.

Tiempo de duración del curso:

- SOC: 1 año.
- 9^o grado: 3 años (2 años y medio, de I a V semestre y el VI semestre es de sistematización).
- 12^o grado: 1 año.

El Ministerio del Trabajo posee la siguiente información referente a los datos sociolaborales de la población joven:

	Ambos sexos	Femenino
Total controlado	1365	911

Total	973	593
Estudio	772	528
Empleo	201	65
No ubicados	392	318
Por ciento	71.3	65.1

Fuente: Elaborado por las autoras.

Causas por las que algunas mujeres no se encuentran ubicadas:

- No quieren estudiar ni trabajar porque los padres las mantienen.
- No les gustan las propuestas que hay.
- La mayoría tienen niños menores de 1 año.

Tasa de desempleo del municipio:

Total: 0.5%

Masculina: 0.2

Femenino: 0.1

Tasa de participación femenina: 41.7%

3.3: Universo y muestras.

Nuestro universo está formado por todos aquellos jóvenes participantes del CSIJ en el municipio de Trinidad en el año 2005 – 2006.

La muestra, conformada por un grupo de beneficiarios y un grupo de control, la integran alumnos de 12 grado egresados en ese año y los que abandonaron el proyecto respectivamente. Nosotras, para realizar la evaluación tomaremos el 10% de la matrícula.

3.3.1: Variables de la evaluación de impacto.

El impacto puede ser medido en:

- Los beneficiarios
- El gobierno
- Impacto general o global del proyecto

Nuestra investigación se limitará a evaluar el impacto en los beneficiarios.

3.4: Evaluación de impacto. Selección de la metodología.

La metodología utilizada es la mixta debido a que 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. Las técnicas cuantitativas son las únicas que pueden medir el impacto sobre la empleabilidad y algunas competencias técnicas de los beneficiarios.

3.4.1: Análisis cualitativo.

Entrevista realizada a estudiantes de 12 grado.

¿Qué usted cree del Curso de Superación Integral?

¿Con qué recursos cuentan?

¿Qué opinas del estipendio que recibes?

¿Qué piensas de los profesores?

Los resultados obtenidos de esta herramienta son fundamentalmente:

- Ø El programa ofrece la oportunidad de superación matriculando en una carrera universitaria después de haber estado tanto tiempo desvinculado.
- Ø A disposición de los estudiantes hay televisores, computadoras, etc. Sin embargo, no cuentan con los tabloides necesarios; por tanto, deben estudiar por las notas de clases.
- Ø El estipendio es suficiente, pero no se le concibe objetivo alguno ya que el único interés de muchas personas es solamente el dinero.
- Ø Los profesores son excelentes seres humanos y profesionales. Son exigentes en su trabajo y tienen experiencia en la materia.

Entrevista realizada a varios profesores.

¿Cómo valoras el CSIJ?

¿Son suficientes los recursos con que cuentan?

¿Cuál es el interés que manifiestan los estudiantes?

¿Qué opinas del estipendio que reciben estos estudiantes?

¿Notas que los alumnos están verdaderamente interesados en superarse?

Realice una valoración de forma general.

Los resultados obtenidos son:

- Ø Ofrece la oportunidad de estudiar a todas aquellas personas desvinculadas del estudio y el empleo e incorporarse a estudios universitarios. Nuestros estudiantes se sienten útiles debido a que realizan trabajos voluntarios y participan en todas las actividades asignadas como parte de la Revolución Energética que se desarrollan en beneficio de la sociedad como la distribución de bombillos, refrigeradores, etc.
- Ø Con los recursos que disponemos se puede trabajar. En nuestro centro de trabajo la dificultad está dada por la falta de iluminación en las aulas.
- Ø En cuanto a interés, existe de todo: están los interesados en matricular a carreras universitarias y aquellos que solo desean alcanzar el 12 grado. No tenemos mucha experiencia en este tipo de enseñanza, pero tratamos de estimular a los alumnos para que hagan un buen uso de la materia.
- Ø El estipendio es necesario y los estimula, pues la mayoría no trabajan y tienen hijos.
- Ø Existe un por ciento que se incorporan a este curso para obtener el estipendio y otros la hacen con el objetivo de superarse.
- Ø Este curso forma parte de los programas de la Batalla de Ideas, les posibilita a todas aquellas personas desempleadas ampliar su cultura general integral y continuar estudios superiores. También pueden acceder a él jóvenes con conductas antisociales.

3.5: Análisis cuantitativo.

El universo correspondiente al Curso de Superación Integral para Jóvenes está compuesto por

171 jóvenes beneficiarios, con una muestra del 10% (17 jóvenes).

La muestra está conformada por 17 jóvenes egresados y 17 jóvenes que conforman el grupo de control y se describirá tomando en cuenta las características siguientes: sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción; tal como lo indica la siguiente tabla:

Tabla 1			
Descripción de población de egresados y de grupo de control			
Variabes	Indicadores	Muestra de grupo de beneficiarios	Grupo de control
Número	—	17	17
Sexo	Masculino	6	6
	Femenino	11	11
Edad	De 18 a 22 años	10	9
	De 23 a 27 años	7	8
Estado civil	Soltero	7	4
	Unión libre	9	10
	Casado	1	3
Nivel de instrucción	Secundaria	-	1
	Escuela Técnica	10	8
	Otro	7	8

Fuente: Elaborado por las autoras.

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 y el bienestar.

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

3.5.1: Indicadores cuantitativos de la variable empleo.

Variable: 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.

Al inicio del proyecto, los egresados ocupados eran 17 de un total de 17 y en el grupo de control solamente 3 de los muchachos contaban con un empleo. Como vemos, la representación de los jóvenes ocupados era de 100% en egresados y de 17.6% en el grupo de control.

Dado cambios a los que está sujeto el medio y mediante las pruebas que realizamos durante la confección de nuestro trabajo advertimos la variación que existe entre un momento inicial del curso y otro momento final. Por eso se nos hace necesario aplicar, como Ernesto Abdala, la fórmula para el cálculo de porcentaje de variación, así como se muestra a continuación:

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

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

Este cálculo se utiliza para demostrar variación entre un momento inicial y un momento final del programa. Al culminar el curso se obtiene como resultado:

$$\frac{100\% - 52.9\%}{52.9\%} = +0.89\%$$

**Inserción laboral en egresados y en grupo de control
Al inicio del proyecto**

EMPLEADOS SI	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales	17	3
Sexo: Masculino	6	1
Femenino	11	2
Edad: 18 - 22 años	10	-
23 - 27 años	7	3
Estado Civil: Soltero	7	-
Casado	1	1
Unión libre	9	2
Nivel de Instrucción: Secundaria	-	-
Escuela Técnica	10	2
Otro	7	1

Fuente: Elaborado por las autoras.

**Inserción laboral en egresados y en grupo de control
Al finalizar el proyecto**

EMPLEADOS SI	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Totales	17	9
Sexo: Masculino	6	5
Femenino	11	4
Edad: 18 - 22 años	10	3
23 - 27 años	7	6
Estado Civil: Soltero	7	2
Casado	1	2
Unión libre	9	5
Nivel de Instrucción: Secundaria	-	-
Escuela Técnica	10	7
Otro	7	2

Fuente: Elaborado por las autoras.

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

	EGRESADOS		GRUPO DE CONTROL		PORCENTAJE DE VARIACIÓN
	Cantidad de jóvenes 17	Porcentaje 100%	Cantidad de jóvenes 17	Porcentaje 100%	
Inserción laboral global	17	100	9	52.9	+0.89
Sexo: Masculino Femenino	6	35.3	5	29.4	+0.20
	11	64.7	4	23.5	+1.75
Edad: 18 – 22 años 23 – 27 años	10	58.8	3	17.6	+2.34
	7	41.2	6	35.3	+0.16
Estado civil: Soltero Casado Unión libre	7	41.2	2	11.8	+2.49
	1	5.9	2	11.8	-0.5
	9	52.9	5	29.4	+0.34
Nivel de instrucción: Secundaria Escuela Técnica Otro	-	-	-	-	-
	10	58.8	7	41.2	+0.42
	7	41.2	2	11.8	+2.49

Fuente: Elaborado por las autoras.

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

- Ø un impacto positivo de un 89% sobre la inserción laboral en todos los egresados
- Ø un impacto positivo para ambos sexos
- Ø un impacto positivo en todas las edades, con marcado predominio de los menor edad
- Ø un impacto favorable para cualquiera que sea el estado civil, con diferencias desfavorables al grupo “casado”: 50%
- Ø un impacto positivo en el nivel de instrucción “escuela técnica”: 42% (+0.42)

Variable: Ingreso

Para la modelación de la variable ingresos se recogió el dato en moneda nacional y así se procesó en la Tabla. El hecho de presentar la variable en moneda nacional obliga a un cambio metodológico con relación al cálculo de la medida del impacto: no se buscan los porcentajes, se trabaja con números absolutos (Ver Anexo 3). Y la diferencia se valora según la variación de los ingresos y esa variación se traduce en porcentaje. Se aplica la fórmula que sigue; trabajando con ingresos promedio de cada grupo:

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

Ingresos en egresados y en grupo de control Al inicio del proyecto		
	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan	17	17

Promedio de ingresos en moneda nacional	115.88	70.00
Sexo: Masculino	6	6
Femenino	11	11
Edad: 18-22 años	10	9
23-27 años	7	8
Estado civil: Soltero	7	4
Casado	1	3
Unión libre	9	10
Nivel de Instrucción:		
Secundaria	-	1
Escuela Técnica	10	8
Otro	7	8

Fuente: Elaborado por las autoras.

Ingresos en egresados y en grupo de control Al finalizar el proyecto		
	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Trabajan: Si	17	9
No	-	8
Promedio de ingresos en moneda nacional	150.00	162.05
Sexo: Masculino	6	6
Femenino	11	11
Edad: 18-22 años	10	9
23-27 años	7	8
Estado civil: Soltero	7	4
Casado	1	3
Unión libre	9	10
Nivel de Instrucción:		
Secundaria	-	1
Escuela Técnica	10	8
Otro	7	8

Fuente: Elaborado por las autoras.

Medida del impacto sobre ingresos al finalizar el proyecto, según variación(en porcentaje) del ingreso promedio en egresados y en grupo de control			
VARIABLES	EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL	Variación (en porcentaje) de los ingresos promedio
Promedio global de ingresos	150.00	162.05	-0.07
Sexo: Masculino	6	6	+1
Femenino	11	11	+1
Edad: 18-22 años	10	9	+0.11
23-27 años	7	8	-0.12

Estado civil: Soltero	7	4	+0.75
Casado	1	3	-0.66
Unión libre	9	10	-0.1
Nivel de Instrucción			
Secundaria	-	1	-1
Escuela Técnica	10	8	+0.25
Otro	7	8	-0.12

Fuente: Elaborado por las autoras.

Los niveles de ingresos decrecieron en un 7% producto a la situación económica que afrontan algunos jóvenes en la localidad, ya que prefieren otras opciones de estudio donde tengan la posibilidad de estudiar y a la vez vincularse a un centro laboral que les ofrezca una remuneración para satisfacer sus necesidades básicas.

Variable: Participación en las organizaciones

La variable en cuestión se valora por la participación o no de los individuos, pertenecientes a los grupos definidos, en las diferentes organizaciones existentes en el país, también en dos momentos: al inicio y al finalizar el programa.

Participación en organizaciones de los egresados y del grupo de control. Al inicio del proyecto.			
ORGANIZACIONES		EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Masas	No	-	-
	Si	17	17
Políticas	No	5	5
	Si	12	12
Juveniles	No	-	-
	Si	17	17
Religiosas	No	17	17
	Si	-	-
Comunitarias	No	-	-
	Si	17	17

Fuente: Elaborado por las autoras.

Participación en organizaciones de los egresados y del grupo de control. Al finalizar el proyecto.			
ORGANIZACIONES		EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL
Masas	No	-	-
	Si	17	17
Políticas	No	5	6
	Si	12	11

Juveniles	No	-	15
	Si	17	2
Religiosas	No	17	17
	Si	-	-
Comunitarias	No	-	-
	Si	17	17

Fuente: Elaborado por las autoras.

Medida del impacto sobre la participación en las organizaciones al finalizar el proyecto, según variación(en porcentaje) en egresados y en grupo de control.				
Organizaciones		EGRESADOS	GRUPO DE CONTROL	Variación (en porcentaje)
Masas	No	-	-	-
	Si	17	17	+1
Políticas	No	5	6	-0.16
	Si	12	11	+0.09
Juveniles	No	-	15	-1
	Si	17	2	+7.5
Religiosas	No	17	17	+1
	Si	-	-	-
Comunitarias	No	-	-	-
	Si	17	17	+1

Fuente: Elaborado por las autoras.

Es preciso destacar, que en nuestro país se ha hecho un relevante trabajo por lograr la incorporación de las personas a determinadas organizaciones tales como: CDR, UJC, FEEM (durante el curso) y FEU (al ingresar a la universidad). Así lo demuestra nuestro trabajo, pues se evidencia que el 100% de los estudiantes pertenece a las organizaciones de masas y comunitarias. Los alumnos no presentan inclinaciones religiosas y solo un por ciento insignificante no pertenece a las políticas. Además, son los jóvenes incorporados al nivel superior quienes integran las filas de la FEU.

Conclusiones.

Este Trabajo de Diploma constituye una vía para evaluar las ventajas que aporta el “Curso de Superación Integral para Jóvenes” en nuestro país y en especial en el municipio de Trinidad. Nos permitió; además, comparar el proyecto cubano con otros existentes en el mundo fundamentalmente en América Latina. A la culminación de este proyecto y como fase final hemos arribado a las siguientes conclusiones:

- Ø En los años noventa surgieron varios programas destinados a lograr el pleno empleo en Cuba.
- Ø Se han realizado varias evaluaciones de los programas de formación de empleo en América Latina y el resto del mundo. En nuestro caso, estas investigaciones no tienen precedentes.
- Ø Fue aplicada la metodología utilizada por Ernesto Abdala específicamente el modelo CIPP.
- Ø En Trinidad, el porcentaje de mujeres jóvenes ubicadas en centros de trabajo es mayor que el de los hombres pues la tasa de desempleo femenina es menor que la tasa de desempleo masculina. La participación femenina en el empleo es significativa.
- Ø La mayoría de las personas ubicadas en el CSIJ son jóvenes comprendidos entre las edades de 18 – 22 años y son formados en Escuelas Técnicas.
- Ø El proyecto tuvo un impacto positivo en el municipio, lo cual contribuyó a incrementar la inserción laboral.

Recomendaciones.

- Ø Motivar a los estudiantes para que no abandonen el “Curso de Superación Integral para Jóvenes” y puedan continuar estudios superiores.
- Ø Se deben realizar evaluaciones sistemáticas a cada proyecto que se ejecute, para así facilitar comparaciones y estudios posteriores.
- Ø El municipio debe trazarse una estrategia que tenga como objetivo la disminución de la tasa de desempleo masculina.

Bibliografía

Abdala, E. Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. En: Molpeceres Pastor, M. Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo Cinterfor/OIT, Montevideo, 2004

Abdala, E. Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Montevideo: CINTERFOR, 2004. 152p.

Abdala, E.; Jacinto, C.; Solla, A. (Coord.) La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2005. (Trazos de la Formación, 21)

Abellán Consuelo, Ferguroso Florentino. Evaluación de las Políticas Activas de trabajo en el municipio Gijón

Alexim, J.C. Educación y empleo juvenil en América Latina. En: Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional. Alexim, J.C. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006. 190p. (Trazos de la formación,31

Brewer, L. Jóvenes en situación de riesgo: la función del desarrollo de calificaciones como vía para facilitar la incorporación al mundo del trabajo. OIT. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, (Documento de trabajo N° 19

Castro, Claudio de MAURA. Proyecto Projoven nuevas soluciones y algunas sorpresas Boletín Técnico I nteramericano de formación profesional Montevideo CINTERFOR/OIT 139-140 ABRIL SET

Castro, C. de Moura; Schaack, K; Tipplet, R. (Eds.) Formación de jóvenes desempleados en América Latina. Cinterfor/OIT, 2002. 382 p. (Sobre Artes y Oficios, 1)

Diez de Medina, R. Jóvenes y empleo en los noventa. Montevideo: Cinterfor, 2000. (H Exitos o fracasos de las políticas públicas de capacitación laboral a jóvenes –Evaluación del programa testigo Pro joven en Argentina1999-2000

Gallart, M. A. Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina . p.13 - 44 [Reseña]

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

Gaude, Jacques. L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation. Service des politiques et des systèmes de formation. Département de l'emploi et de la formation. (ILO website) Herramientas para la transformación N° 14)

- Jacinto, C.; Gallart, M. A. (coords.). Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998 . [Reseña]
- Lasida Javier -uruguayJavier Pereira. Projovent: *Encuentro y negociación entre la capacitación y el mercado*
- Lasida, J; Pereira, J. Projovent: encuentro y negociación entre la capacitación y el mercado en Uruguay. p.183-218. [Reseña]
- Lasida, Javier. Comentarios al estudio de Colombia. p.165-171 [Reseña]
- Marin Juan Carlos. Trayectoria y resultados del programa de capacitación laboral de jóvenes
- Moura Castro, C. Proyecto Joven: nuevas soluciones y algunas sorpresas. p.24-56. [Reseña]
- Nopo Hugo,Robles Miguel, Saavedra Jaime. Una medición de impacto el programa de capacitación laboral juvenil Projovent Lima GRADE 2002
- Osuna Llaneza José Luís. La evaluación de las políticas de empleo : hacer de la necesidad una virtud
- Ramos Carlos Alberto. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en Brasil, Macroeconomía del desarrollo #19
- Russel, Clemens. Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries. Action Programme on Youth Unemployment (ILO website)
- Samaniego Norma. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en AL, Macroeconomía del Desarrollo #19.
- Scriven, M. Evaluation Theasurus Londres Sage 1994
- Weller ,Junger. La problemática de la inserción laboral de las y los jóvenes en América Latina.
- Sitios web visitados:
- <http://136.142.158.105/LASA98/Weller.pdf>
- <http://utal.org/empleo/3.htm>
- http://www.banrep.gov.co/economia/semin_ventajas_comparativas/A.Gaviria-seminarioventajascomparativas.ppt
- <http://www.elalmanaque.com/actualidad/gtribin/art268.htm>
- <http://www.eumed.net/eve/index.htm>
- <http://www.fbraille.com.uy/pdf/latina.htm>
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/isllss/future.htm>
- <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/pl2004.htm>
- <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro289/index.htm>
- <http://www.inem.es/ciudadano/etco/indetyco.html>
- <http://www.jabd.org/intal/index.as>

<http://www.monografias.com/Neoliberalismo.htm>
<http://www.monografias.com/trabajos12/elproduc/elproduc.shtml>
<http://www.monografias.com/trabajos7/esun/esun.shtml>
<http://www.oitamericas2002.org/español/pdf>
http://www.oitchile.cl/pdf/panorama_laboral_2004.pdf
<http://www.projovent.gub.uy/projovent.htm> Projovent Uruguay
<http://www.redem.buap.mx/famericalatina.htm>
<http://www.tierramerica.net/2000/1119/noticias1.html>

Anexo 1

El Departamento de Economía de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central "Martha Abreu" de Las Villas pretende realizar una investigación sobre el impacto que ha tenido en los jóvenes el Curso de Superación Integral. Para lo cual se requiere de su apoyo y sinceridad.

Sexo: F _ M _

Edad: Entre 18 y 22 _ Entre 23 y 27 _

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

¿Tienes Hijos? Si _ No _ ¿Cuántos? _ ¿Cuántos a tu cargo? _

Personas que viven contigo _

Relación con el jefe del hogar: Jefe _ cónyugue _ hijo _ padres o suegro _ otro familiar _ otro no pariente _

Ingreso familiar por mes: De \$450 a \$850 _ De \$851 a \$ 1500 _

¿Asistes a establecimiento educativo? Si _ No _

Mayor nivel educativo que ha alcanzado: primaria _ secundaria _ escuela técnica _ universidad _ otro _ sin instrucción _

Ultimo año aprobado _ ¿Completastes dicho nivel? Si _ No _

Además de educación formal has asistido a otro curso? Si _ No _

Antes de participar en el programa has trabajado alguna vez? Si _ No _

Remuneración en el trabajo anterior al programa:

De \$250 a \$450 _ De \$450 a \$ 650 _

Actualmente estás trabajando? Si_ No _

Remuneración en el trabajo actual: De \$250 a \$450 _ De \$450 a \$ 650 _

Su trabajo actual es: Permanente _ Ocasional _ Otro _

Horas trabajadas por semana: De 15h a 25h _ De 30h a 40h _

Estás buscando trabajo? Si _ No _

Motivo principal para buscar trabajo: Ganar más dinero _ Tener mejor capacitación _ Para 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) Organizaciones de masas Si _ No _
 b) Organizaciones politicas Si _ No _
 c) Organizaciones juveniles Si _ No _
 d) Organizaciones religiosas Si _ No _
 e) Organizaciones comunitarias Si _ No _

Muchas gracias

Anexo 2

Tablas de frecuencia para el grupo de beneficiarios. En este caso los datos iniciales y finales coinciden.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo F	11	64.7	64.7
M	6	35.3	100.0
Total	17	100.0	
Edad 18-22	10	58.8	58.8
23-27	7	41.2	100.0
Total	17	100.0	
Estado civil			
Unión Libre	9	52.9	52.9
Casado	1	5.9	58.8
Soltero	7	41.2	100.0
Total	17	100.0	

Hijos 0	11	64.7	64.7
1	4	23.5	88.2
2	2	11.8	100.0
Total	17	100.0	
Convivencia 1	3	17.6	17.6
2	7	41.2	58.8
3	2	11.8	70.6
4	4	23.5	94.1
5	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Relación			
Jefe	2	11.8	11.8
Cónyugue	1	5.9	17.6
Padre o suegro	12	70.6	88.2
Otro familiar	2	11.8	100.0
Total	17	100.0	
Ingresos familiares	17	100.0	100.0
450-850	-	-	-
451-1500			
Estudio	17	100.0	100.0
Escolaridad			
Escuela Técnica	10	58.8	58.8
Otro	7	41.2	100.0
Total	17	100.0	

Ultimo año cursado			
12 ^o	17	100.0	100.0
Cursos No	8	47.1	47.1
Si	9	52.9	100.0
Total	17	100.0	
Trabajó No	9	52.9	52.9
Si	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	
Salario 250-450	8	47.1	47.1
-	9	52.9	100.0
Total	17	100.0	
Trabajas			
Estudio - Empleo	17	100.0	100.0
Remuneración			
50-250	17	100.0	100.0

Ocupación permanente	17	100.0	100.0
Horas 0-10	17	100.0	100.0
Busca trabajo No	17	100.0	100.0
Motivo	-	-	-
Razón por la que no trabaja: Quiere seguir estudiando	17	100.0	100.0
Organizaciones De masas: Si	17	100.0	100.0
Políticas: No	4	23.5	23.5
Si	13	76.5	100.0
Total	17	100.0	
Juveniles: Si	17	100.0	100.0
Religiosas: No	17	100.0	100.0
Comunitarias: No	1	5.9	5.9
Si	16	94.1	100.0
Total	17	100.0	

Tablas de frecuencia para el grupo de control.

Inicio del programa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo F	11	64.7	64.7
M	6	35.3	100.0
Total	17	100.0	
Edad 18-22	9	52.9	52.9
23-27	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	
Estado civil Unión Libre	10	58.8	58.8
Casado	3	17.6	76.5
Soltero	4	23.5	100.0
Total	17	100.0	

Hijos 0	8	47.1	47.1
1	8	47.1	94.1
2	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Convivencia 1	2	11.8	11.8
2	5	29.4	41.2
3	5	29.4	70.6
4	4	23.5	94.1
5	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Relación			
Jefe	1	5.9	5.9
Cónyugue	5	29.4	35.3
Padre o suegro	10	58.8	94.1
Otro familiar	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Ingresos familiares	15	88.2	88.2
450-850	2	11.8	100.0
451-1500	17	100.0	
Total			
Estudio	17	100.0	100.0
Escolaridad			
Secundaria	1	5.9	5.9
Escuela Técnica	8	47.1	52.9
Otro	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	

Ultimo año cursado			
9 ^o	1	5.9	5.9
12 ^o	16	94.1	100.0
Total	17	100.0	
Cursos No	6	35.3	35.3
Si	11	64.7	100.0
Total	17	100.0	
Trabajó No	14	82.4	82.4
Si	3	17.6	100.0
Total	17	100.0	
Salario 250-450	2	11.8	11.8
-	15	88.2	100.0
Total	17	100.0	

Trabajas			
Estudio - Empleo	17	100.0	100.0
Remuneración			
50-250	17	100.0	100.0
Ocupación			
Permanente	17	100.0	100.0
Horas 0-10	17	100.0	100.0
Busca trabajo			
No	17	100.0	100.0
Motivo	-	-	-
Razón por la que no trabaja:			
Quiere seguir estudiando	17	100.0	100.0
Organizaciones			
De masas: Si	17	100.0	100.0
Políticas: No	5	29.4	29.4
Si	12	70.6	100.0
Total	17	100.0	
Juveniles: Si	17	100.0	100.0
Religiosas: No	17	100.0	100.0
Comunitarias: No	-	-	-
Si	17	100.0	100.0
Total	17	100.0	100.0

Tablas de frecuencia para el grupo de control.

Al finalizar el programa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo F	11	64.7	64.7
M	6	35.3	100.0
Total	17	100.0	
Edad 18-22	9	52.9	52.9
23-27	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	

Estado civil			
Unión Libre	10	58.8	58.8
Casado	3	17.6	76.5
Soltero	4	23.5	100.0
Total	17	100.0	
Hijos 0	8	47.1	47.1
1	8	47.1	94.1
2	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Convivencia 1	2	11.8	11.8
2	5	29.4	41.2
3	5	29.4	70.6
4	4	23.5	94.1
5	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Relación			
Jefe	1	5.9	5.9
Cónyugue	5	29.4	35.3
Padre o suegro	10	58.8	94.1
Otro familiar	1	5.9	100.0
Total	17	100.0	
Ingresos familiares	15	88.2	88.2
450-850	2	11.8	100.0
451-1500	17	100.0	
Total			
Estudio No	15	88.2	88.2
Si	2	11.8	100.0
Total	17	100.0	

Escolaridad			
Secundaria	1	5.9	5.9
Escuela técnica	8	47.1	52.9
Otro	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	
Ultimo año cursado			
9 ^o	1	5.9	5.9
12 ^o	16	94.1	100.0
Total	17	100.0	

Cursos No	6	35.3	35.3
Si	11	64.7	100.0
Total	17	100.0	
Trabajó No	14	82.4	82.4
Si	3	17.6	100.0
Total	17	100.0	
Salario 250-450	3	17.6	17.6
-	14	82.4	100.0
Total	17	100.0	
Trabajas No	8	47.1	47.1
Si	9	52.9	100.0
Total	17	100.0	
Remuneración			
251-450	9	52.9	52.9
-	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	
Ocupación			
Permanente	9	52.9	52.9
-	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	
Horas 15-25	1	5.9	5.9
30-40	8	47.1	53.0
-	8	47.1	100.0
Total	17	100.0	
Busca trabajo No	11	64.7	64.7
Si	6	35.3	100.0
Total	17	100.0	
Motivo			
Mayor capacitación	1	5.9	5.9
Beneficios sociales	5	29.4	35.3
-	11	64.7	100.0
Total	17	100.0	

Razón por la que no trabaja:			
No encuentra	6	35.3	35.3
Otra	2	11.8	47.1
-	9	52.9	100.0
Total	17	100.0	

Organizaciones			
De masas: Si	17	100.0	100.0
Políticas: No	6	35.3	35.3
Si	11	64.7	100.0
Total	17	100.0	
Juveniles: No	15	88.2	88.2
Si	2	11.8	100.0
Total	17	100.0	
Religiosas: No	17	100.0	100.0
Comunitarias: Si	17	100.0	100.0

Anexo 3

Salario promedio en el grupo de beneficiarios.

	Al inicio del programa (\$)	Al finalizar el programa (\$)
A	-	150
B	-	150
C	-	150
D	250	150
E	-	150
F	295	150
G	-	150
H	-	150
I	300	150
J	250	150
K	-	150
L	-	150
M	-	150
N	300	150
Ñ	300	150
O	250	150
P	295	150
Promedio	115.88	150

Salario promedio en el grupo de control.

	Al inicio del programa (\$)	Al finalizar el programa (\$)
A	250	-
B	-	-
C	-	-
D	-	375
E	300	300
F	-	-
G	-	-
H	-	-
I	-	295
J	295	295
K	-	-
L	-	270
M	-	295
N	-	300
Ñ	-	-
O	-	250
P	345	375
Promedio	70	162.05

[1]

Tomado de Ernesto Abdala. Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes”.

[2]

AA: Aprendizaje Alternado.

[3]

FJT: Formación de Jóvenes para el Trabajo.

[4]

CEL: Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas.

[5]

INJU: Instituto Nacional de la Juventud.

[6]

Tomado de Sara Colas Griñan. Políticas de empleo en Cuba.

[7]

Ver; Informe Nacional a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague, 1995. La Habana, Editora Palacio de las Convenciones.

8

Dirección de Fuerza de Trabajo del MTSS, mayo 2001: “Audiencia El Empleo en Cuba: Evolución, Situación Actual y Pespectiva “

[9]

II Congreso del Partido Comunista de Cuba. Informe Central. Lineamientos económicos y sociales para el quinquenio 1981 – 1985. Resoluciones. Editora Política. La Habana. 1982.

[10]

Abdala Ernesto. Manual para la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para Jóvenes.

[11]

idem

[12]

idem

[13]

idem

[14]

idem