aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Los trabajadores y el trabajo en la crisis

TÍTULO: "¿CÓMO EVALUAR PROYECTOS SOCIALES ORIENTADOS AL EMPLEO Y GENERACIÓN DE INGRESOS?. POSIBLES INDICADORES DE IMPACTO"

Autores: Hüg, Mercedes (mercehug@ffyh.unc.edu.ar); Sorribas, Patricia (pmsorribas@hotmail.com); Alderete, Ana (alderete@ffyh.unc.edu.ar) y Brussino, Silvina (brussino@ffyh.unc.edu.ar)

Pertenencia Institucional: Facultad de Psicología - U.N.C. - E. Barros esq. Enfermera Gordillo, Estafeta Postal 32 Ciudad Universitaria, Córdoba (5000)

Resumen:

En Argentina el impacto del desempleo se ha extendido principalmente a los estratos medios de la población y se ha agravado durante las últimas décadas por la retracción del Estado como fuente de trabajo y la desaparición de la empresa privada de gran tamaño. Uno de los sectores involucrados en la búsqueda de estrategias que permitan revertir algunos de los aspectos implicados en esta problemática es la Sociedad Civil Organizada o Tercer Sector.
El presente trabajo tuvo por objetivos: evaluar los efectos y el impacto social alcanzados por proyectos orientados al área de empleo e ingresos implementados por organizaciones civiles de la Ciudad de Córdoba. Asimismo se propuso desarrollar una metodología evaluativa para medir los efectos y el impacto de este tipo de proyectos.
Para ello se trabajó con cinco organizaciones que estaban desarrollando o habían implementado siete proyectos orientados al empleo e ingresos. Para su evaluación se utilizaron diseños "sólo-después" y "antes – después".
Se detalla el esquema de la matriz evaluativa propuesta y los resultados de la puesta a prueba de esta matriz en los proyectos evaluados. Finalmente, se concluye sobre la utilidad de la misma y las líneas de investigación a seguir.

INTRODUCCION

En Argentina el impacto del desempleo se ha extendido principalmente a los estratos medios de la población y se ha agravado durante las últimas décadas por la retracción del Estado como fuente de trabajo y la desaparición de la empresa privada de gran tamaño. Así, el empleo formal, estable y protegido ha sido reemplazado con puestos de trabajo que son de menor calidad y menores salarios (Figueira, 2001) y ha aumentado la duración de los períodos de desempleo.

Uno de los sectores involucrados en la búsqueda de estrategias que permitan revertir algunos de los aspectos implicados en esta problemática es la Sociedad Civil Organizada o Tercer Sector.

Puede definirse al Tercer Sector como "el terreno de las acciones colectivas y organizadas que tienen lugar entre la esfera privada, constituida por la familia y la empresa privada, y las instituciones formales de Estado"[1]. Es decir, se distingue fundamentalmente del sector público-estatal y del sector privado (Mercado).

Para denotar al conjunto de entidades que conforman el Tercer Sector se utilizan expresiones tales como 'asociaciones sin fines de lucro', 'entidades de bien público', 'organizaciones no lucrativas',

'organizaciones no gubernamentales', entre otras.

El análisis de las características y las acciones que llevan adelante estas entidades adquiere interés teórico y práctico, ya que actualmente un conjunto de tradiciones teóricas convergen en atribuir a su lógica de actuación particularidades que la diferencian tanto de la lógica del mercado como de la del Estado. Tal lógica estaría guiada por la solidaridad, la defensa y promoción de derechos sociales y la creación de canales institucionales donde expresar e influir sus demandas.

Desde una perspectiva política, es decir, desde el posicionamiento de las ONG's frente al Estado y sus relaciones con él, refiere Cortés Ruiz (1994:150) que "algunas ONG's orientan su trabajo al diseño de enfoques, métodos y perspectivas que superen las ineficiencias institucionales y que puedan ser reproducidas posteriormente desde el Estado. Otras asumen una perspectiva crítica del Estado y frente al aparato de dominación, vinculando su trabajo con organizaciones sociales de muy diverso nivel, y dirigiendo su esfuerzo hacia la creación de un proyecto político alternativo. Algunas, quizás las menos, se ubican explícitamente en una perspectiva que pugna por nuevas formas de distribución del poder social, más favorable a las clases subalternas, a partir de la cual sea posible impulsar formas alternativas de desarrollo".

Diversos estudios indican que durante la última década se ha producido en Argentina un considerable aumento del número y de las actividades de estas organizaciones civiles. Este proceso ha provocado la modificación de los roles de estos actores sociales (Estado, Mercado, Sociedad Civil), como así también las modalidades de interrelación entre los mismos. De este modo, la descentralización de las responsabilidades que hasta entonces se encontraban casi exclusivamente en manos de la esfera gubernamental, ha producido el advenimiento en el escenario social de este nuevo sector que, si bien proveniente del ámbito privado, persigue finalidades 'públicas' o 'de bien público' (Castro de Achával, 2002).

En este sentido conviene señalar que el mayor impacto de la labor de este sector recae en la población mas vulnerable: datos del SIEMPRO revelan que este sector canalizó, durante el año 1997 a nivel nacional, prestaciones de los programas de atención a necesidades básicas al 35% del total de hogares con jefes de familia desocupados y al 25 % con algún otro integrante en la misma condición. En el mismo periodo, las acciones implementadas por el Estado alcanzaron al 18 % y 14 % de los hogares con jefe y miembros desocupados respectivamente (SIEMPRO, 2001). El volumen total de la asistencia y prestaciones canalizadas por las organizaciones del Tercer Sector alcanzó al 50 % de la ayuda que reciben los hogares con algún desocupado, mientras que el porcentaje aportado por las redes familiares y el Estado llegó al 25% para cada uno de ellos. Sin embargo, la proporción de hogares con algún desocupado

[1] Informe del Comité Económico y Social Europeo (1999). *La Sociedad Civil en América Latina y el Caribe*. Dirección de Asuntos Generales, Bruselas.

que no recibió ningún tipo de asistencia alcanzó en ese mismo año al 71%.

El presente trabajo tiene por objetivos presentar una metodología evaluativa para medir el impacto de proyectos orientados al área de empleo e ingresos y presentar los principales resultados obtenidos a partir de la evaluación realizada a siete proyectos implementados por organizaciones civiles de la Ciudad de Córdoba.

El tercer sector y los proyectos orientados al empleo y generación de ingresos

Dentro de lo que es la oferta de proyectos y programas laborales se distinguen diferentes actores: el Estado, las instituciones con fines de lucro y las ONG's. Según Neffa y colaboradores (2002), la OIT considera a estas últimas organizaciones como intermediarias entre los demandantes y oferentes del mercado laboral, diferenciadas además del ámbito privado y del estatal.

Para producir esta oferta, los programas orientados al empleo se deben articular al mercado de trabajo. Dicha articulación lleva implícita la tensión entre las necesidades de la población objetivo, en situación de pobreza, y las demandas de un sector productivo que busca rebajar los costos y aumentar la calificación laboral de sus empleados para poder competir (Gallart, 2001). A su vez, el impacto de las intervenciones preventivas destinadas a la población desempleada puede variar dependiendo del contexto de las políticas laborales y los sistemas de beneficio social del país donde se lleva a cabo.

Respecto de los actores involucrados en estas acciones en general, son las ONG's las que tienen mayor experiencia con sectores marginales, aunque su articulación con el mercado de trabajo se focaliza en el sector informal de la economía en una variedad de prácticas y oficios (Gallart, 2001).

Las ONG's -en tanto actores sociales en continua relación y negociación con los demás sujetos del escenario social- no son indiferentes a los juegos de fuerza entre los diversos agentes sociales, pudiendo "operar como una vía de transmisión de hegemonía, o como espacio de expresión de resistencia desde los sectores subalternos" (Cortés Ruiz, 1994). Por su parte, Parodi Luna (2000) señala que en los últimos años se ha producido una modificación en el contexto de actuación de las ONG's, repercutiendo esto en la transformación de las relaciones entre los actores sociales y en una redefinición de los roles tradicionalmente asignados a los tres sectores sociales de la sociedad (Estado, Mercado o Empresas, y Organizaciones no Gubernamentales). De este modo, estos actores sociales ya no aparecerían como 'antagónicos', sino que, a través de mecanismos de interacción, buscarían una mayor complementariedad.

En la población pobre la urgencia por generar ingresos muchas veces se constituye en obstáculo para permanecer por largos períodos en un programa de capacitación laboral (Gallart, 2001). A su vez muchos de los programas implementados no contemplan las carencias de competencias generales y sociales de la

población objetivo, no aseguran el acceso a futuras ocupaciones relativamente calificadas y por lo general no se evalúa la calidad de la formación que se provee. El diseño de actividades se focaliza, por ejemplo, en un "joven pobre genérico", mientras que los resultados reportados en algunas evaluaciones dan cuenta de que las situaciones de estos jóvenes son heterogéneas. Esto complejiza la respuesta institucional y su capacidad de realizar un abordaje integral. Se vuelve indispensable la evaluación de impacto a largo plazo, y el seguimiento de la situación de los beneficiarios; con una adecuada retroalimentación que permita corregir las principales fallas de los programas apuntando a que sus principales resultados se sostengan en el tiempo.

Respecto de la relación entre los Programas de Formación y el mundo del trabajo, los resultados son variados. Las acciones implementadas desde el Estado y que tienen cierta continuidad, en general satisfacen principalmente la demanda social, pero no tienen relación con la inserción ocupacional real ni resultan adecuados al mundo del trabajo a largo plazo.

Las ONG's, a diferencia del Estado, tienden a la inserción laboral de los jóvenes como parte de un proyecto más amplio de integración social y de formación personal. En los últimos años el objetivo de sus proyectos se ha orientado en mayor medida al desarrollo de microemprendimientos o al trabajo por cuenta propia, aunque ha menudo se los critica porque no son "demasiado realistas" (Gallart, 2001).

Los procesos de evaluación de los Programas y Proyectos orientados al empleo y generación de ingresos

Dentro de las diferentes líneas evaluativas se ha generalizado el análisis del manejo financiero de los recursos, sin tener en cuenta que la realidad es compleja y la función de la evaluación debe ir más allá de lo estrictamente económico. Se plantea que, *"tener acceso a un empleo digno con remuneraciones adecuadas y acorde con los niveles de calificación de los individuos, participar en los procesos de toma de decisiones, tener acceso a la ampliación de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas, son entre otros, los impactos que deben buscarse a través de cualquier política, programa o proyecto. O, al menos, la creación de condiciones que favorezcan el logro de tales propósitos"* (Pichardo Muñiz, 1997).

La evaluación de impacto social rescata precisamente la dimensión humana del desarrollo, al evaluar la satisfacción de necesidades básicas y no básicas y cómo esto incide en el mejoramiento de la situación, condición y calidad de vida (Pichardo Muñiz, 1997). Conocer el impacto social de las organizaciones de este sector posibilita también establecer el peso relativo de las mismas respectos de otros agentes implicados en el campo de las intervenciones orientadas a la población desempleada o sub -ocupada.

Al revisar la bibliografía específica se encuentra que existen más antecedentes referidos a los procesos de evaluación de resultados e impacto de los programas orientados al empleo implementados por el Estado o por entes privados. Estos estudios generalmente están interesados en conocer el impacto de proyectos de entrenamiento laboral, empleo transitorio, desarrollo de habilidades y productividad y de mejora de las condiciones laborales sobre la población beneficiaria.

Si consideramos que el Tercer Sector en la última década ha ganado protagonismo en el campo de las intervenciones sobre estos problemas sociales, se hace necesario, además, avanzar en el análisis de sus acciones a fin de conocer el real impacto social que produce.

A continuación se presentan antecedentes específicos sobre los aspectos considerados en los procesos de evaluación de programas de capacitación laboral, de inserción laboral, programas que contemplan cuestiones de género y microemprendimientos. Para los mismos se especifican los datos de los ejecutores de dichos programas. En algunos casos se reportan las sugerencias efectuadas a fin de mejorar las futuras implementaciones o bien se especifica la necesidad de generar programas alternativos.

Aspectos considerados en la evaluación de los Programas de capacitación laboral

En base a una revisión de programas de capacitación para jóvenes desarrollados en los últimos años en países como Argentina (Proyecto Joven), Colombia (Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes), Uruguay (Opción Joven luego Projoven), entre otros, se procedió a construir un modelo evaluativo que permita mejorar los aspectos de diseño y gestión de los programas. En estos programas, se evaluó:

- a nivel de los jóvenes beneficiarios: focalización; impacto (mediante los cambios actitudinales, inserción laboral, reanudación de la formación educativa, incremento de la autoestima, grado de satisfacción, participación ciudadana). En pocas ocasiones el nivel de impacto se estableció en base al análisis comparativo con un grupo control.
- a nivel de los ejecutores: control administrativo, la capacitación técnico-pedagógica de las empresas capacitadoras adjudicatarias, el clima de satisfacción con la tarea ejecutada. Además se relevaron las insatisfacciones y dificultades explícitas.
- A nivel de las empresas donde se cumplían las pasantías: la calidad de la oferta de la pasantía, el tamaño de las empresas, la estabilidad y la sincronía con el mercado laboral vigente.

A fin de mejorar los procesos de evaluación Abdala (2002) señala las siguientes líneas de acción a seguir:

- Medir el impacto sobre el bienestar de los beneficiarios, por comparación con un grupo de control.
- Evaluar si existen contrataciones posteriores en las mismas empresas que brindan las pasantías.

- Medir el grado de desarrollo institucional y la pertinencia que tienen los oferentes o empresas ejecutoras, mediante la evaluación del tamaño de la empresa, su historia y antigüedad en esta función, su permanencia en el tiempo, su estabilidad, su integración en un equipo multidisciplinario consolidado de trabajo administrativo y técnico - pedagógico, el grado de contacto e integración con la instancia local, su experiencia y resultados anteriores.
- Medir el impacto del programa sobre algunas definiciones de política de Estado.

Finalmente, señalan que, "*dada la complejidad de los problemas sociales y la variedad de los programas de capacitación no es llamativo que quede siempre la impresión de que restan aspectos sin evaluar, así como opiniones disímiles en la definición de los objetivos de los programas: ¿inserción laboral o inserción social?, ¿cuáles competencias son el objetivo a adquirir para los jóvenes?. Se valora altamente el retorno a la educación, como medida positiva de impacto del programa, pero ¿cuánto tiempo permanecerá en un sistema educativo que, en alguna medida lo expulsó anteriormente?... debe procurarse la evaluación del impacto real en egresados en el mediano y el largo plazo, porque, ¿de qué otro modo puede asegurarse que estos programas no son de corto aliento en el mejoramiento de la empleabilidad y en los cambios psicosociales de los jóvenes carenciados?.... La evaluación permitirá saber si los modelos implementados son los más adecuados o si se hace necesario, buscar otras alternativas para reforzar la inclusión de todos los integrantes de una sociedad democrática*" (Abdala, 2002).

En el modelo que plantean, destacan la necesidad de abordar los siguientes niveles de medición y variables:

1) A nivel de jóvenes: incremento del bienestar, según obtención de un empleo, obtención de ingresos y rol ciudadano.

2) A nivel del gobierno: promulgación o generación de políticas de formación, capacitación y empleo acordes a las condiciones sociales. Estas definiciones incluyen legislación, oficinas públicas especializadas, préstamos internacionales y normas de calidad de los cursos.

3) A nivel de los empresarios: valoración del compromiso y la participación en la creación de organismos bi o tripartitos de consulta; producción de normas de calidad respecto a la orientación de la pasantía según la demanda y el mercado de trabajo y al nivel técnico; y el grado de reclutamiento de los beneficiarios como mano de obra en la empresa.

4) A nivel de las ECAS (Entidades de Capacitación adjudicatarias): sustentabilidad (antecedentes en otras ejecuciones); nivel de calidad (según nuevos currículos, evaluación interna, formación docente) articulaciones verticales y horizontales.

La evaluación de diversos programas de empleo para jóvenes implementados por el Estado,

instituciones educativas y ONG's en Chile, Perú, Argentina, Colombia, México, permite afirmar que:

- la población destinataria de estos programas , jóvenes pobres, se caracteriza por un marcado déficit en competencias sociales, desde comportamientos como puntualidad, responsabilidad hasta actividades más complejas como capacidad de manejo de una entrevista de trabajo, manejo del tiempo y de los recursos.
- Otro déficit es la carencia de capital social que se manifiesta en la escasez de redes de relaciones a nivel de la economía formal, lo que representa una clara desventaja respecto de los jóvenes de clase media. Las familias de los jóvenes pobres, en general, no tienen tradición en oficios lo que dificulta el acceso de éstos a ocupaciones calificadas.
- Existe una pluralidad de programas y variedad de instituciones ejecutoras que están pobremente articulados
- El aprendizaje institucional es fundamentalmente *adaptativo* a las demandas de los organismos financiadores y no *proactivo*.

En relación a experiencias de capacitación en la población adulta, a continuación se informan los resultados de un estudio longitudinal de dos años y medio con participantes de un programa de promoción de empleo (JOBS) seleccionados al azar.

El mismo se implementó bajo la modalidad de un taller para personas desempleadas en el que se promovía un aprendizaje activo de habilidades para la búsqueda de empleo que aumentara la autoeficacia en la búsqueda de empleo, la autoestima, la percepción de control y la motivación para encontrar un trabajo. Se pensaba que la intervención promovía la salud mental y prevenía la pérdida de motivación para buscar la reinserción laboral y trabajos de mejor calidad. Los resultados del seguimiento a largo plazo fueron consistentes con aquéllos encontrados a 1 y 4 meses después de la intervención .

Los resultados demuestran los efectos beneficiosos continuados de la intervención en las ganancias mensuales, nivel de empleo, posibilidad de ser patrón y cambios del trabajo. Estos hallazgos son apoyados por un análisis de costo/beneficio que demuestra grandes beneficios netos de la intervención para los participantes y para los programas del gobierno federales y estatales que apoyaron el proyecto (Vinokur, y cols. , 1991).

Luego se examinaron los efectos a largo plazo de este taller en la reinserción laboral y salud mental de los participantes, considerando variables demográficas (edad, sexo, nivel educativo, ingresos familiares) y psicológicas. Para ello se analizaron los datos obtenidos mediante un estudio experimental realizado con 1,801 participantes.

Dos años después de los talleres, el grupo experimental tenía niveles significativamente más altos de reinserción laboral y de niveles de ingreso mensuales, niveles más bajos de síntomas depresivos, una

probabilidad más baja de experimentar un episodio depresivo mayor en el último año, y un mejor rol y funcionamiento emocional comparado con el grupo control. Los niveles de línea base de motivación para la búsqueda de trabajo por un lado, y el nivel de autoeficacia para la búsqueda de empleo, percepción de control y autoestima por el otro, tuvieron efectos de interacción en la reinserción laboral y la salud mental del grupo experimental, respectivamente. Los efectos interactivos demostraron beneficios más grandes para aquéllos que tenían los niveles iniciales más bajos de motivación para la búsqueda de trabajo, autoeficacia para la búsqueda de empleo, percepción de control y autoestima (Vinokur, y cols. , 2000).

Por otro lado, el programa de búsqueda de trabajo Työhön se basó en un método desarrollado en los Estados Unidos para los obreros recientemente desempleados. Este estudio examinó resultados de la intervención en el contexto del mercado obrero europeo para participantes que habían estado desempleados por un largo periodo. Un total de 1.261 buscadores de trabajo finlandéses desempleados participaron de este estudio experimental. Se encontró que a los 6 meses de seguimiento, el programa tenía un impacto beneficioso en la calidad del re-empleo, sobre todo entre aquéllos que habían estado desempleados durante un periodo de tiempo moderado. Asimismo, el programa disminuyó significativamente el distress psicológico (Vuori y cols., 2002).

Otro estudio evaluativo publicado en Chile, estableció el impacto logrado por un programa orientado a que los usuarios mejoraran sus posibilidades de acceso al empleo o a una actividad de carácter productivo, descubrieran habilidades y aptitudes, ampliaran sus mecanismos de búsqueda de empleo y sus conocimientos de las leyes laborales (CED, 2001).

Los beneficiarios fueron personas que habitaban en los asentamientos asignados al programa Chile Barrio, que se encontraban cesantes o desocupadas, así como trabajadores dependientes e independientes de baja calificación laboral entre 18 y 50 años. Los productos ofrecidos por el programa son participación en cursos (entrenamiento en oficios) y derivación a otras instancias de capacitación y/o empleos en empresas privadas.

Según los resultados reportados se evidencia que aunque existe un conjunto de conocimientos que son adquiridos por los usuarios éstos no se traducen necesariamente en una inserción inmediata en el empleo. El modelo teórico de habilidades laborales no se encuentra claramente especificado, tampoco cuáles son las exigencias del conocimiento impartido sobre normas laborales. Esto puede entenderse como una tensión respecto de si el proyecto se orienta a incrementar las posibilidades de los beneficiarios para el acceso a un empleo formal y dependiente o si lo que se busca es promover el trabajo independiente. Por último, se observó un sesgo en la selección de los usuarios a personas de entre 30 y 45 años, sexo femenino y enseñanza básica completa.

Por otra parte, la formación DUAL es una alternativa de educación técnica que considera que la

formación del alumno de enseñanza media debe alternarse entre el liceo y empresas privadas (SENCE, 2001a).

El rol del Liceo es desarrollar las competencias básicas y la comprensión tecnológica que se requieran para dominar los procesos productivos. La instrucción en la empresa se realiza conforme a un plan de aprendizaje adaptado a la realidad de cada una de ellas y bajo la dirección de un empleado que ejerce la función de maestro - guía.

Entre los principales resultados reportados se destacan : la apertura de los liceos al mundo laboral real; el desarrollo de una oferta de capacitación docente técnico profesional; una demanda superior a la esperada de los liceos y empresas por participar del programa; una evaluación muy positiva tanto de los liceos como de las empresas de permanecer el programa y de ampliar las especialidades de capacitación.

No obstante se sugiere:

- mejorar la articulación entre la formación para el trabajo y el mercado laboral;
- mejorar la formación docente técnico profesional y
- extender beneficios tributarios a las empresas para asegurar la sostenibilidad del programa

Tanto los docentes expertos como los representantes de las empresas coinciden en que este tipo de formación ofrece una mejor preparación técnica, mejor desarrollo personal y de socialización laboral temprana en la empresa, lo cual favorece el desarrollo de competencias productivas apreciadas en el mercado. Se espera que estas habilidades se asocien a mejores posibilidades de inserción laboral en términos de tipo de trabajo, salario y estabilidad. Por su parte los propios alumnos estiman que este tipo de formación es entre "mejor" y "mucho mejor" que la formación general que brindan los establecimientos de nivel medio.

Aspectos considerados en la evaluación de Programas con inserción laboral

En Argentina, la evaluaciones realizadas sobre el programa estatal Trabajar I y II, permitieron realizar modificaciones en cuanto al diseño de los mismos (SIEMPRO, 1997 y 1998). Los objetivos de dichos programa fueron: brindar un ingreso a desocupados en períodos de búsqueda de empleo; mejorar sus posibilidades de inserción laboral y contribuir al desarrollo de la infraestructura económica y social de las comunidades. Para ello, el programa se propuso fomentar las oportunidades de empleo transitorios para los grupos de desocupados más vulnerables.

Las principales conclusiones que se encontraron a partir de las evaluaciones realizadas, señalan que:

- Hubo un desfasaje entre la necesidad de empleo existente en las provincias y la capacidad del Programa para la generación de puestos transitorios de trabajo.

- El objetivo de "mejorar las posibilidades de inserción laboral de los beneficiarios" no se cumplió ya que pocos proyectos incluyeron actividades de capacitación, y cuando lo hacían, las mismas estaban dirigidas a tareas del proyecto que no necesariamente se relacionaban con la demanda potencial del sector privado local.
- La falta de coordinación entre las distintas instituciones y niveles de gobierno involucrados afectó la ejecución del programa.
- Los mayores obstáculos se presentaban en la etapa de ejecución debido a dificultades en el cumplimiento de los compromisos de contrapartida (aportes en tiempo y forma) y en las articulaciones necesarias cuando se trató de coparticipaciones institucionales.
- En general, no se realizaron diagnósticos, análisis de alternativas o de viabilidad técnica, financiera, económica o social. El diseño del proyecto, en ocasiones, quedaba sometido a la disponibilidad y capacidad profesional del recurso humano al que se le asignaba la obra.
- Los proyectos no siempre se ejecutaron de acuerdo al diseño previsto en la formulación: en muchos casos, los organismos ejecutores no estaban en condiciones de cumplir con lo pautado.
- En algunos casos las calificaciones de los beneficiarios no eran las adecuadas a las necesidades de mano de obra del proyecto.
- Existieron problemas vinculados con el grado de cumplimiento por parte de los beneficiarios.
- Existió cierta informalidad en los mecanismos de convocatoria, los cuales resultaron en que los beneficiarios se reclutaran básicamente entre las personas más allegadas a los organismos de ejecución.
- Los beneficiarios fueron predominantemente hombres, desocupados, en situación de pobreza, con experiencia en ocupaciones informales vinculadas a oficios de la construcción.
- Cerca de la mitad de los beneficiarios de la muestra que se evaluó había participado en otros programas de generación de empleo, lo que dio cuenta de la medida en que los empleos generados por el Programa no eran "transitorios" en la práctica.
- La transferencia neta de ingresos a las familias no fue igual al subsidio del Trabajar.
- Los incrementos en los ingresos para las mujeres beneficiarias fueron similares a los incrementos registrados para los hombres beneficiarios.
- El Programa no se orientó a las mujeres más pobres

Aspectos considerados en la evaluación de Microemprendimientos

Respecto de los programas de apoyo a los microemprendimientos a continuación se sintetizan los principales resultados de tres estudios evaluativos (Snodgrass y cols., 2002) sobre el impacto de las

microfinanzas en países en desarrollo (Perú, India y Zimbawe).

La evaluación trató de responder a los siguientes interrogantes: ¿quién se beneficia y cómo?, ¿cuáles son las oportunidades y limitaciones existente?. El diseño contempló el sesgo de selección que consiste en atribuir los resultados del proyecto a las diferencias que existen entre la gente más que al proyecto en sí. También se consideró para interpretar los resultados que los fondos solicitados en préstamos se utilizaran para los propósitos para los cuales fueron pedidos. Entre las variables que se tuvieron en cuenta para realizar la evaluación se destacan: tiempo de permanencia en el programa, número de préstamos, incidencia de otros factores como género estado civil, nivel de pobreza.

Los principales resultados indican que: hubo impactos positivos en el nivel de los ingresos total y per cápita de los hogares, un aumento en los gastos destinados a mejorar la vivienda y en artículos de consumo durable. Asimismo, aumentó la matrícula de los niños varones en las escuelas (no así de las niñas).

Respecto a las mujeres beneficiarias, la mayoría asumió un papel activo y aveces dominante en la decisión de tomar un préstamo, usarlo y utilizar las ganancias de la microempresa. Además aumentó su participación activa en la toma de decisiones conjunta con el marido y otros miembros de la familia.

Es importante destacar que las microfinanzas ayudan a algunos hogares a salir de la pobreza pero el endeudamiento significa riesgos significativos para esta población.

Salir de la pobreza es un proceso lento e irregular y los recursos de las microfinanzas y del hogar son altamente fungibles. Se encontró que los clientes usan con frecuencia los recursos adicionales generados por el endeudamiento para propósitos distintos al desarrollo microempresarial y que pagan sus créditos valiéndose de varios recursos financieros. Las microfinanzas, al apoyar y promover la participación económica de la mujer, contribuyen también a la equidad de género y mejoran el bienestar del hogar.

Experiencia de evaluación de proyectos orientados al empleo y la generación de ingresos en la ciudad de Córdoba: propuesta de matriz evaluativa

En el marco de un proyecto de extensión universitaria realizado durante el año 2002 se realizó un estudio con el objetivo de analizar los resultados e impacto de siete proyectos orientados al área de empleo e ingresos implementados por organizaciones de la sociedad civil de la Ciudad de Córdoba. Esta evaluación se implementó a través de un diseño no – experimental bajo dos modalidades de medición, sólo después y antes - después. En total se evaluaron cuatro proyectos con un diseño sólo-después y tres con un diseño antes – después. Los proyectos considerados se orientaron a la capacitación laboral, la

inserción laboral y la creación de microemprendimientos.

Uno de los productos de esta investigación fue la elaboración de una matriz evaluativa. Dicha matriz se construyó en base a la bibliografía consultada durante el trabajo y a la información obtenida de la evaluación de los proyectos considerados. Para su elaboración se procedió a definir una serie de dimensiones, aspectos, variables e indicadores.

Además, se midieron otro conjunto de variables que intervinieron en la producción de los resultados alcanzados por cada proyecto:

- *Socio- demográficas de los beneficiarios y su familia*: edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, posición en la familia, si tiene hijos o familiares a cargo, cantidad de integrantes de la familia, jefe de familia, nivel de escolaridad del jefe de familia, ocupación del jefe de familia.
- *Personales laborales*: trayectoria laboral (edad en la que comenzó a realizar tareas remuneradas, tipo de tareas realizadas, contrato laboral más frecuente, etc.).
- *En los proyectos que incluían capacitación laboral* se procedió a realizar una evaluación del proceso de capacitación a través de la opinión de los beneficiarios. Por otra parte y respecto de los capacitadores, se indagó el nivel de formación y la relación laboral de éstos con la institución.
- *De las instituciones* involucradas: grado de desarrollo institucional, tiempo de funcionamiento, cantidad de recursos humanos, cantidad de proyectos implementados.

A continuación se transcriben las principales dimensiones, variables e indicadores considerados. Es importante aclarar que la información sobre el período de tiempo en el que es conveniente realizar la evaluación de impacto no se incluye debido a que esto depende tanto del tipo particular de problemática que se propongan resolver como de los objetivos y metas de cada proyecto.

1) Dimensión: Inserción laboral en el mercado de trabajo

Subdimensión: Condición ocupacional

- **Variable condición ocupacional: ocupación** refiere a si en el momento de la evaluación, la persona está ocupada, desocupada o inactiva (que no tiene ni busca trabajo). Siguiendo los criterios y recomendaciones del SIEMPRO, se la considera ocupada si realizó en la semana una o más actividades dentro o fuera del hogar durante al menos una hora. Estas actividades pueden ser pagas o no, pero deben estar orientadas a generar bienes o servicios para el mercado.

  Indicador: número de beneficiarios que se encuentran ocupados una vez finalizado el proyecto sobre el total de beneficiarios.

Subdimensión: Calidad del trabajo

Aspecto: **Condiciones de empleo**

Las **condiciones de empleo** hacen referencia a los requisitos bajo los cuales los trabajadores prestan sus servicios laborales.

A su vez, este aspecto está compuesto por varias variables:

- **Variable estabilidad laboral**: hace referencia al vínculo laboral contractual que tiene el entrevistado, diferenciando los trabajos que suponen una relación estable de los que son temporales o no tienen una situación contractual definida.
  Indicador: número de beneficiarios que han aumentado el grado de estabilidad en su ocupación una vez finalizado el proyecto sobre el total de beneficiarios.

- **Variable beneficios laborales**: hace referencia a si recibe indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, jubilación, obra social y otros beneficios como pueden ser guarderías, licencias por maternidad o lactancia, salario familiar. Si es un trabajador independiente, refleja su capacidad para cubrir económicamente estos beneficios.
  Indicador: número de beneficiarios que han aumentado sus beneficios laborales una vez finalizado el proyecto sobre el total de beneficiarios.

- **Variable nivel de ingresos**: calculado según el precio de la hora y el ingreso mensual total.
  Indicador: número de beneficiarios que han aumentado su nivel de ingresos una vez finalizado el proyecto sobre el total de beneficiarios.

Aspecto: **condiciones de seguridad**

A su vez, este aspecto está compuesto por varias variables:

- **Variable riesgos implicados en la ocupación, probabilidad de accidentes y enfermedades laborales**: nivel de seguridad proporcionado por los espacios físicos y las tareas que se deben llevar a cabo.
  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a una ocupación o actividad productiva que

implica menores riesgos y/o menor probabilidad de accidentes y enfermedades laborales sobre el total de beneficiarios.

- **Variable comodidad del ambiente físico**: percepción de bienestar en el ambiente físico en el que se desarrolla la actividad productiva.
  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a una ocupación o actividad productiva en la que se sienten más cómodos con el ambiente físico sobre el total de beneficiarios.

Aspecto: **características de la tarea**

A su vez, este aspecto está compuesto por varias variables:

- **Variable habilidades puestas en juego en el trabajo:** capacidad general de la persona para desempeñar las tareas requeridas.
  Indicador: número de beneficiarios que vieron incrementadas sus oportunidades para ejercitar y desarrollar las propias habilidades laborales en su propio lugar de trabajo

- **Variable adecuación del nivel de formación laboral a las tareas requeridas:** grado de correspondencia del nivel de calificación y la experiencia laboral del beneficiario y los requerimientos del empleo o actividad productiva.
  Indicador: número de beneficiarios que percibieron una mayor adecuación de su nivel de formación los requerimientos del empleo o actividad productiva

- **Variable expectativas de promoción y desarrollo en el trabajo o actividad productiva:** percepción de posibilidades de ascenso en el trabajo o expansión de la actividad productiva.
  Indicador: número de beneficiarios que percibieron más posibilidades de ascenso en el trabajo o expansión de la actividad productiva.

- **Variable sobrecarga de trabajo o intensidad del trabajo:** correspondencia entre las demandas de las tareas requeridas al sistema de pago y la estabilidad en el empleo. En el caso de trabajadores por cuenta propia, se refiere a las exigencias de la actividad productiva respecto al rendimiento económico obtenido.
  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha disminuido la sobrecarga o intensidad en su trabajo.

- **Variable autonomía laboral:** grado en que la persona puede realizar sus tareas con ninguna o poca supervisión o control.

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha aumentado la autonomía laboral.

Aspecto: **condiciones sociales en el trabajo**

A su vez, este aspecto está compuesto por varias variables:

- **Variable grado de aislamiento del trabajador**: si la persona desarrolla las tareas productivas en compañía de otras personas, es decir que tiene oportunidades para desarrollar y mantener relaciones sociales en el trabajo.

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha disminuido el grado aislamiento.

- **Variable calidad de las relaciones interpersonales en el contexto laboral:** si hay conflictos en su ambiente de trabajo, se desarrolló apoyo social, hay cohesión grupal, etc.

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha mejorado la calidad de las relaciones interpersonales.

- **Variable posibilidades para el desarrollo de la creatividad laboral y otras capacidades personales:** medida en que el empleo o actividad productiva favorece o estimula el desarrollo de la creatividad, innovación y otras aptitudes y capacidades.

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales han mejorado las posibilidades de desarrollo de la creatividad laboral y otras capacidades personales.

- **Variable participación en las decisiones laborales**: medida en que la persona utiliza mecanismos para contribuir con sus decisiones al proceso del trabajo.

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha mejorado su grado de participación en la toma de decisiones laborales.

Aspecto: **aspectos temporales del empleo**

A su vez, este aspecto está compuesto por varias variables:

- **Variable jornada de trabajo**: cantidad de horas trabajadas por día, margen de tiempo libre dejado por la ocupación y su distribución a lo largo de la semana (continua, discontinua, francos rotativos o fijos)

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha mejorado la organización temporal de las mismas.

- **Variable desempeño laboral**: es el nivel de rendimiento alcanzado en diversos aspectos, como: disponibilidad (es puntual, observa los períodos de descanso y para comer), actitud general hacia el trabajo, asistencia, Rendimiento (eficiencia en el trabajo realizado), buena conducta (sigue las instrucciones y observa las reglas de trabajo), trato con los compañeros de trabajo, calidad del trabajo desempeñado (cumple con los que se le pide de manera aceptable), conocimiento del puesto (posee las habilidades prácticas/técnicas y la información necesaria para el trabajo), confiabilidad (genera confianza en cuanto a la realización y cumplimiento de la tarea), independencia (trabaja con poca o ninguna supervisión).

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas en las cuales ha mejorado su desempeño.

Subdimensión: satisfacción con el trabajo

- **Variable satisfacción con el trabajo**: es la actitud o disposición emocional hacia el trabajo o hacia facetas específicas del mismo Las dimensiones de satisfacción laboral habitualmente consideradas son: satisfacción con la remuneración, con la supervisión, con la estabilidad, con los subordinados, con las condiciones de trabajo, con el tipo de trabajo, con la cantidad de trabajo, con el desarrollo personal, con los compañeros de trabajo, entre otros.

  Indicador: número de beneficiarios que han accedido a ocupaciones o actividades productivas con las cuales se sienten más satisfechos.

Subdimensión: búsqueda de trabajo

- **Variable inicio en la búsqueda de empleo**: se refiere a los beneficiarios que han iniciado la búsqueda laboral.

Indicador: número de beneficiarios que han comenzado la búsqueda de trabajo

Aspecto **búsqueda de empleo**

La **búsqueda de empleo** hace referencia a aquellas conductas que lleva a cabo una persona con la finalidad de encontrar un trabajo, hayan trabajado con anterioridad o no.

A su vez, este aspecto está compuesto por varias variables:

- **Variable dónde se busca**: fuentes formales (por publicación de avisos clasificados en los que ofrece sus servicios, por entrega de antecedentes en consultoras de trabajo) o fuentes informales (a través de contactos o amigos) y otras (por pedidos ubicados en la vía pública, por ofrecimiento en empresas u organizaciones en las que esté interesado en trabajar, buscar recursos económicos o materiales para establecer una empresa, propia por bolsas de trabajo, por reparto de folletería con los servicios ofrecidos).

  Indicador: número de beneficiarios que han variado sus estrategias de búsqueda de empleo.

- **Variable modalidad de búsqueda**: consiste en la cantidad de tiempo dedicado a la búsqueda y cómo está organizada, de forma sistemática (diariamente, una vez por semana) o de manera fortuita y aleatoria.

  Indicador: número de beneficiarios que busca empleo con mayor intensidad .

- **Variable foco de búsqueda**: si busca en áreas ocupacionales más o menos específicas o realiza una búsqueda más genérica.

  Indicador: número de beneficiarios que han orientado su búsqueda en función de las características del proyecto en el que participaron.

- **Variable autoeficacia en la búsqueda**: grado de éxito que la persona espera obtener con la conducta de búsqueda.

  Indicador: número de beneficiarios que tienen una mayor autoeficacia ante la búsqueda de empleo.

- **Variable motivos de la búsqueda**: porqué motivo busca trabajo, pueden ser familiares (porque los ingresos familiares son insuficientes), de desarrollo personal (para solventar los gastos personales, para desarrollar sus habilidades y conocimientos, para sentirse útil), por problemas con la actividad

actual (porque está insatisfecho con su tarea actual, porque cree que lo van a despedir , porque el trabajo que tiene se va a acabar, porque tiene poco trabajo).

Indicador: número de beneficiarios en los que han variado los motivos por los cuales buscan trabajo.

- **Variable finalidad de la búsqueda**: hace referencia a los objetivos o metas para los cuales se busca una ocupación, pueden ser familiares (cubrir el presupuesto del hogar, aportar al presupuesto de su hogar) o personales (pagar sus propios gastos o ahorrar, u otras).

Indicador: número de beneficiarios en los que han variado la finalidad por la cual buscan trabajo.

- **Variable motivos por los que cree que no encuentra trabajo**: se refiere a las causas por las cuales se cree que no se consigue trabajo. Pueden ser personales o internos (por la edad, sexo, no tiene dinero para viajar y buscar empleo, porque tiene más capacitación de la que le piden,
- por la experiencia laboral requerida), o externos (porque le piden más capacitación de la que tiene, por motivos familiares y/o de salud,, porque no hay trabajo en su especialidad u oficio, los trabajos que se ofrecen hay están mal pagos).

Indicador: número de beneficiarios en los que han variado las causas por las cuales creen que no encuentra trabajos.

2) Dimensión Competencias, formación y desarrollo de habilidades socio/laborales

- **Variable conocimiento sobre segmentos específicos del mercado laboral**: hace referencia a cuales son los conocimientos sobre la oferta de trabajo y el perfil laboral demandado con mayor frecuencia en ciertos segmentos del mercado laboral.

Indicador: número de beneficiarios que han aumentado su conocimiento la oferta y la demanda de segmentos del mercado laboral relacionados al proyecto.

- **Variable reingreso al sistema formal de educación**: es la continuidad con estudios de nivel inicial o medios en aquellas personas que los habían abandonado.

Indicador: número de beneficiarios que han accedido nuevamente al sistema formal de educación.

- **Variable formación laboral**: hace referencia al inicio o continuidad con estudios a nivel terciario, univeritario o la realización de cursos y programas de capacitación laboral específica.

Indicador: número de beneficiarios que han aumentado su nivel de formación laboral.

3) Dimensión Cobertura de necesidades básicas

Subdimensión estructura del ingreso y gasto familiar

- **Variable ingreso familiar mensual:** hace referencia al nivel de ingresos familiares mensuales. Incluyendo la totalidad de fuentes de ingresos: trabajo remunerado, subsidios, jubilación, etc.
Indicador: número de beneficiarios en los que ha aumentado el nivel de ingresos familiares.

- **Variable características de los aportantes**: se refiere a la cantidad y tipo de aportantes al ingreso familiar (jefe, cónyuge, hijo, etc.)
Indicador: número de beneficiarios en cuyas familias han variado las características de los aportantes.

- **Variable estructura del gasto familiar:** hace referencia al tipo de gastos de la familia y su prioridad (alimentos, vivienda, impuestos, etc.).
Indicador: número de beneficiarios en los que ha variado la estructura del gasto familiar.

Subdimensión necesidades cubiertas

- **Variable principales necesidades cubiertas con el ingreso:** se refiere al grado en que pueden cubrir las principales necesidades de la familia (alimentación, salud, educación, etc.)
Indicador: número de beneficiarios que ha aumentado el grado de necesidades cubiertas por los ingresos familiares.

4) Dimensión Psicosocial individual

- **Variable autoestima personal:** hace referencia al conjunto de conceptos, imágenes y juicios de valor referidos a sí mismo.
Indicador: número de beneficiarios que han aumentado el nivel de autoestima personal.

- **Variable autoestima laboral:** hace referencia al conjunto de conceptos, imágenes y juicios de valor referidos a sí mismo pero en relación con la experiencia y metas laborales.

Indicador: número de beneficiarios que han aumentado el nivel de autoestima laboral.

- **Variable percepción de control sobre el empleo y desempleo:** hace referencia a las creencias que mantienen las personas sobre las causas del empleo y desempleo**.** Las personas que creen que lo que les sucede en la vida es el resultado de su propio comportamiento y sus capacidades y habilidades personales, tienen una percepción de control interno, mientras que los que consideran que lo que les sucede es producto de la suerte, el destino, Dios o una fuerza ajena a su control, tienen una percepción de control externa

Indicador: número de beneficiarios que han variado su percepción de control sobre el empleo y desempleo.

5) Dimensión Psicosocial familiar

- **Variable calidad de las relaciones familiares/clima familiar**: está compuesta por el nivel de conflicto familiar, la existencia de apoyo entre los integrantes de la flía., el grado de profundidad de las relaciones familiares y la capacidad de resolución de conflictos mediante el diálogo

Indicador: número de beneficiarios que han mejorado la calidad de las relaciones familiares.

- **Variable interferencia trabajo/familia:** se refiere a los posibles conflictos que tienen como origen la interferencia entre roles familiares y laborales. Se mide en los casos en los que el trabajo se realice en el hogar.

Indicador: número de beneficiarios en cuyos hogares hay interferencia entre el trabajo y la familia.

6) Dimensión capital social

El capital social está integrado por las relaciones sociales del individuo con familiares, amigos o compañeros de trabajo y su grado de apoyo social, es decir, la existencia de relaciones sociales beneficiosas.

- **Variable agentes de los que reciben o a los que brindan ayuda/apoyo.**

Indicador: número de beneficiarios en los que ha aumentado la variedad de los agentes de los que reciben ayuda o a los que brindan apoyo

- **Variable participación individual/familiar en organizaciones sociales:** hace referencia a donde participan (iglesia, escuela, organización comunitarias, etc,) y con qué frecuencia (siempre, a veces, nunca).

Indicador: número de beneficiarios en los que ha aumentado la variedad y/o frecuencia de los organizaciones sociales en las que participan.

Dimensiones de impacto para proyectos de apoyo a microemprendimientos productivos

7) Dimensión Gestión del microemprendimiento

- **Variable formación para la actividad productiva:** cantidad de años de experiencia en la actividad y autoevaluación de la propia capacidad..

Indicador: número de beneficiarios en cada microemprendimiento que se encuentran formados o capacitados para ejercer la actividad productiva.

- **Variable estructura del empleo**: se refiere a la cantidad de trabajadores en el microemprendimiento y su estabilidad en el trabajo.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se ha aumentado la cantidad de trabajadores y/o su estabilidad.

- **Variable adopción de sistemas contables:** si se poseen instrumentos para establecer y seguir las cuentas, si se conocen por semana cuáles son sus ingresos y sus egresos.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se han adoptado sistemas contables.

- **Variable cumplimiento de obligaciones contraídas**: hace referencia a si pagan sus deudas con puntualidad.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se pagan las deudas según los compromisos tomados.

- **Variable fungibilidad de los fondos**: si los fondos solicitados se usan para destinos distintos a los que fueron solicitados.

Indicador: número de microemprendimientos en los que fondos del micro-crédito son fungibles.

- **Variable costeo**: modo en que se definen los precios de ventas de los productos o servicios ofrecidos en el microemprendimiento.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se mejoró el sistema para determinar el precio de venta de los bienes o servicios.

- **Variable pedidos**: si cumplen en tiempo y forma con los pedidos

Indicador: número de microemprendimientos en los que se cumple con los pedidos.

- **Variable devoluciones o quejas**: si se han recibido devoluciones o quejas por parte de los clientes.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se han recibido devoluciones o quejas.

- **Variable afrontamiento de dificultades**: hace referencia a si el microemprendimiento enfrenta dificultades, que tipo de dificultades son (económicas, de vínculos laborales, de vínculos sociales, etc.) y cómo se resuelven.

Indicador: eficacia de las estrategias de enfrentamiento de dificultades enfrentadas por los microemprendedores.

- **Variable diferenciación entre actividad productiva y administrativa**: hace referencia si se ha previsto la necesidad de establecer tanto actividades productivas y como administrativas.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se discriminan entre actividades productivas y administrativas.

8) Dimensión Producción y Tecnología

- **Variables infraestructura / instalaciones**: si se adecua el local a la actividad productiva del microemprendimiento

Indicador: número de microemprendimientos en los cuales el local se adecua a la actividad productiva.

- **Variable acceso a maquinarias**: si posee todas las maquinarias o equipos necesarios para la actividad productiva y conoce cómo mantenerlas y repararlas
- **Indicador**: número de microemprendimientos en los que se poseen todas las maquinarias o

equipos necesarios para la actividad productiva y conoce cómo mantenerlas y repararlas.

Aspecto **acceso a insumos** está formado por las siguientes variables:

- **Variable tipo de proveedores**: características de su principal proveedor (fábrica grande, mediana, mayorista, minorista).

Indicador: cambio de proveedores orientado a mejorar o ajustar los costos de materia prima

- **Variable relación con los proveedores**: cómo les paga a sus proveedores, si obtiene de ellos financiamiento.
- **Indicador:** número de microemprendimientos en los que los proveedores otorgan financiamiento o pago a plazo.

- **Variable determinación de necesidades de materia prima**: hace referencia a la frecuencia con la que deben obtener materia prima de manera de no excederse en la compra ni tener faltantes.

Indicador: número de microemprendimientos en los que se ha ajustado la adquisición de materia prima a las necesidades de producción.

9) Dimensión Comercialización

- **Variable introducción y consolidación de nuevos productos y mercados:** si ha modificado su producción en función de nuevos requerimientos, si realiza publicidad de sus productos o tiene dificultades para ingresar o mantenerse en nuevos mercados

Indicador: número de microemprendimientos en los que se han creado y consolidado de nuevos productos y mercados.

Aspecto **capacidad de negociar productos**

Esta formada por los siguientes variables: si tiene servicios a clientes, si conoce su competencia, el tipo de clientes, dónde realiza sus ventas.

- **Variable financiamiento a clientes**: forma de pago de los clientes (al contado, fiado, por plazo).

Indicador: número de microemprendimientos en los que es posible el financiamiento a clientes

frecuentes.

- **Variable servicios a clientes**: existencia de servicios como promociones, ofertas, descuentos, entregas a domicilio, entre otros.

Indicador: número de microemprendimientos en los que aumentan los servicios a clientes.

10) Dimensión Acceso a financiamiento externo

- **Variable solicitud de nuevos créditos:** hace referencia al destino y administración de nuevos créditos (re – inversión en el mismo microemprendimiento o en otros)

Indicador: número de microemprendedores en condiciones de solicitar nuevos créditos para reinvertir en el microemprendimiento.

11) Dimensión Mantenimiento/ sustento familiar

- **Variable otras fuentes de ingresos al hogar:** si el microemprendimiento es la única fuente de ingresos en el hogar o si tiene otras.

Indicador: número de familias para las cuales el microemprendimiento se consolida como una fuente de ingresos exclusiva o alternativa**.**

CONCLUSIONES

El trabajo realizado se orientó a delimitar una matriz evaluativa para proyectos orientados al empleo y la generación de ingresos. La aplicación de esta matriz a los proyectos considerados permitió determinar que el impacto fue positivo en varias de las dimensiones evaluadas, principalmente: percepción de impacto a nivel personal, conocimientos sobre el mercado laboral hacia el cual se orientó el proyecto, nivel de satisfacción con las ocupaciones a las cuales se accedió.

Sin embargo, al considerar otros indicadores como estabilidad de la inserción laboral y nivel de ingresos familiares los resultados encontrados no evidenciaron cambios positivos. Esto debe interpretarse considerando, entre otros factores, las variables del contexto socio – económico que afectan el impacto de este tipo de proyectos.

Se sugiere que se realicen futuras validaciones de la misma en proyectos con mayor número de beneficiarios y hacer un seguimiento para evaluar el impacto social a largo plazo considerando también

otros niveles de impacto social: impacto en el quehacer institucional (en la estructura y organización, formas de operación, dinámica institucional, etc.), impacto en el medio social (efectos de políticas sociales y económicas en variables demográficas, ambientales, económicas que pueden haber afectado a la población meta y a la sociedad en general) e impacto en la red de factores generadores de encadenamiento de efectos (condicionantes derivados por ejemplo, de la capacidad de presión y movilización de los grupos de la sociedad civil, de las políticas económicas, de las relaciones culturales, etc.). Asimismo, se considera pertinente la inclusión de otras variables que no fueron consideradas en esta oportunidad como identidad, cuestiones de género, calidad de vida y bienestar psicológico general.

La matriz evaluativa propuesta constituye un esfuerzo aproximativo en la construcción de una tipología de evaluación del impacto social de este tipo de proyectos, área de conocimiento que tiene un escaso desarrollo local. En este sentido, no constituye algo terminado y debe utilizarse contemplando las particularidades de cada proyecto y las características de la población a los que se dirige. También es importante aclarar que puede ser utilizada en forma parcial, en función del interés de los evaluadores y del diseño de evaluación aplicado en cada caso.

Finalmente, es importante destacar que la evaluación de impacto social debe formar parte de un proceso de planificación estratégica que involucre la formulación de metas de acción, objetivos e incorpore en la práctica la evaluación de los planes de acción de modo de lograr una retroalimentación constante (Picardo Muñiz, 1997). Para esto es necesario desarrollar una cultura evaluativa en la cual los procesos evaluativos se incorporen en el quehacer de las organizaciones del tercer sector y no se constituyan en la mera aplicación de un sistema de control y evaluación externo.

Por último, cabe realizar algunas consideraciones sobre el impacto diferencial de los proyectos formulados por organizaciones civiles respecto a los diseñados por otro tipo de organismos ejecutores. Esto implica preguntarse por la existencia de dimensiones que diferencien su accionar de la del Estado o de otras entidades con fines de lucro, como por ejemplo empresas consultoras o de colocación de personal temporario. Una de estas características podría ser la construcción de vínculos de carácter solidario entre los beneficiarios, o la promoción de una actitud crítica frente al accionar estatal.

Uno de los ejes de análisis para determinar este impacto diferencial podría ser la identificación del perfil de la población beneficiaria. En este sentido, los resultados son heterogéneos. Algunas de las organizaciones civiles que implementaron los proyectos evaluados incluyeron a sectores excluidos del mercado de trabajo, como son adolescentes de escasos recursos, personas desempleadas con baja calificación, personas con antecedentes penales. Otras intervenciones, en cambio, estuvieron destinadas a grupos con dificultades para acceder a un empleo pero con mayor cantidad de recursos personales y sociales.

Por otro lado, otro eje podrían ser los objetivos planteados en cada proyecto. Analizando este eje se observó que, si bien el propósito general fue favorecer la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral o incluso proveerlos de empleos temporarios, en la mayoría de los casos la articulación con el mercado de trabajo se produjo en el sector informal de la economía.

Un último aspecto a considerar es el posicionamiento que adoptan estas entidades frente al accionar del Estado y el mercado en el campo del empleo. Según lo observado, en los casos evaluados no se promovió la adopción de una posición crítica respecto a las políticas vigentes. No obstante, cabe preguntarse sobre que posibilidades reales tienen estas entidades de introducir cambios en este campo, que nivel de articulación tienen con otros actores y cual ha sido el rol que el tercer sector ha asumido en relación a esta problemática en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

Abdala, E.(2002) Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. En: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/abdala/manual/manual.pdf

Castro de Achával, M. (2002) "ONG's de Promoción y Desarrollo en la ciudad de Córdoba: caracterización del sector y marco jurídico." CD del III Congreso Nacional de Sociologia Juriidica, Fac. de Derecho - UBA, Buenos Aires.

Cohen E. y Franco R. (1993) Evaluación de Proyectos Sociales, España, Ed. Siglo Veintiuno

Comité Económico y Social Europeo (1999) Informe sobre la Sociedad Civil en América Latina y el Caribe. Dirección de Asuntos Generales, Bruselas.

CORTÉS RUIZ, Carlos.(1994)*"Las Organizaciones No Gubernamentales: un nuevo actor social"* , en *Revista Mexicana de Sociología*. Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Sociales. Año LVI / Número 2. Abril-Junio de 1994. México.

Cunill Grau, N. (1996) "La rearticulación de las relaciones Estado-Sociedad: búsqueda de nuevos sentidos". CLAD.Caracas.

Filgueira, C. (2001) *La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina*; CEPAL, Serie Políticas Sociales.

Gallart, M (2001) Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina. En "Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social". Pieck, E. (Coord.), UIA/IMJ/UNICEF/OIT, México.

Municipalidad de Córdoba (2000) Investigación Diagnóstica de las Organizaciones Civiles de la Ciudad de Córdoba que trabajan en pobreza urbana, realizado por la Dirección de Investigación Social, Consejo Municipal de Solidaridad, Córdoba.

Neffa, J.; Korinfeld, S.; Albano, J.; Giner, V.; Montauti, E.; Zelaschi, C. (2002) Las instituciones

intermediarias del mercado de trabajo: sus practicas de reclutamiento y selección. Universidad nacional de quilmes. Primer congreso nacional de políticas sociales, Bernal, Argentina.

Nirenberg, O; Brawerman, J y Ruiz, V. (2000) "Evaluar para la transformación: innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales". Ed. Paidós, Bs. As.

OIT (1986) Factores psicosociales del trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, OIT, Ginebra.

PARODI LUNA, María Beatriz. (2000). *Creación de un marco legal propio para ONG's*. En "*www.wicln.org/journal/vol3iss1/cr_parodispan.htm*".

Pérez Islas y col, (2001) Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. En "Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social". Pieck, E. (Coord.), UIA/IMJ/UNICEF/OIT, México.

Picardo Muñiz, A. (1997) Evaluación del impacto social: el valor de lo humano ante la crisis y el ajuste. Ed. Lumen Humanitas, Bs. As.

Pock, Cynthia (1999) "El mercado de trabajo: implícitos metodológicos de su medición", en Villanueva, E. (comp.) *Empleo y globalización: la nueva cuestión social en Argentina*; Universidad Nacional de Quilmes – CEI – Area sociolaboral.

Rodriguez, M., Buthet, C., Scavuzzo, J., Taborda, A. (2001) Indicadores de impacto de proyectos participativos de hábitat popular. SEHAS, SERVIPROH, CONICET. UNC, Córdoba.

SENCE (2001a) Evaluación del programa de formación técnico profesional dual aplicado a Chile. Ministerio de educ. y trabajo. En:http://www.sence.cl/documentos/estudios/EstudiosEvalProgDUAL.doc

SIEMPRO (2003) Informe de situación Laboral. Presidencia de la Nación, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

SIEMPRO (2001) El desempleo urbano. Serie de la Encuesta de Desarrollo Social y Condiciones de Vida, nro. 12. Presidencia de la Nación, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

SIEMPRO (1998) Evaluación Diagnóstica del Programa Trabajar II. Ministerio de Desarrollo y acción social. Argentina.

SIEMPRO (1997) Evaluación Diagnóstica del Programa Trabajar I. Ministerio de Desarrollo y acción social. Argentina.

Snodgrass, M y Sebstad, J. (2002) Evaluación de impacto de los servicios microempresariales (AIMS) en tre paises. En: http://www.mp.org/pdfs/aims/clientesEnContexto-Sintesis(resumen).pdf

Vinokur, A. , Schul, V. , Vuori , J. y Price, R. (2000) Two Years After a Job Loss Long-Term Impact of the JOBS Program on Reemployment and Mental Health. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 5, No. 1, 32-47

Vinokur, A; van Ryn, M.; Gramlich, E. ; Price, R. (1991) Long-Term Follow-Up and Benefit—Cost Analysis of the Jobs Program: A Preventive Intervention for the Unemployed Journal of Applied Psychology, Vol. 76, No. 2, 213-219.

Vuori, J.; Silvonen, J.; Vinokur. A. y Price, R. (2002) The Työhön Job Search Program in Finland Benefits for the Unemployed With Risk of Depression or Discouragement Journal of Occupational Health Psychology Vol. 7, No. 1, 5-19.