



EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL.**OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL.**

La evaluación de programas de inserción sociolaboral es una de las actividades más relevantes y significativas en todo proceso de gestión y planificación de los proyectos de inclusión laboral. Para realizar una buena evaluación, hay que propiciar las claves (conceptualizaciones, procedimientos, técnicas, herramientas, instrumentos, etc.), en aras a posibilitar la luz para una práctica con sentido, racionalidad y funcionalidad.

Desde esta óptica hay que plantearse la evaluación en todas sus dimensiones, su consideración como proceso y, a la vez, la exigencia de planificación de la misma. Así podremos obtener suficientes elementos para mejorar nuestras prácticas evaluativas. Todo ello supone, además de vencer las resistencias y obstáculos que pudieran encontrarse en su planificación y desarrollo, proveer de un organigrama evaluativo (asignación de tareas y responsabilidades, competencia técnica), propiciar los instrumentos, técnicas y metodologías idóneas en cada momento, etc.

Partimos inicialmente de una consideración de la evaluación como:

Un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, etc.; que implica un juicio de valor, que significa, a su vez, que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando su bondad. Téngase en cuenta que la adjudicación de un valor no significa tomar decisiones, por cuanto los evaluadores pueden realizar esta tarea, y otras personas, ajenos a ellos, pueden tomar las decisiones. Esto significa que la función principal del evaluador está en la valoración, pero no necesariamente en la toma de decisiones que puede corresponder a los responsables del programa o de los objetivos a evaluar, políticos u otros.

Además la evaluación está orientada hacia la toma de decisiones. El proceso evaluativo ha de tener una utilidad, se refiere a la toma de decisiones orientada a la mejora de la práctica. Esto significa además, que la evaluación ha de ser un medio pero no un fin en sí misma.

Tipos de Evaluación

La clasificación atiende a diferentes criterios. Por tanto, se emplean uno u otro en función del propósito de la evaluación, a los impulsores o ejecutores de la misma, a cada situación concreta, a los recursos con los que se cuente, a los destinatarios del informe evaluador y a otros factores.

Según su finalidad y función

- a) **Función formativa:** la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha los procesos de inserción, de cara a conseguir las metas o expectativas previstas. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.
- b) **Función sumativa:** suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo

que se desea hacer del mismo posteriormente. Por ejemplo número de inserciones laborales tras el proceso.

Según su extensión

a) Evaluación global: se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los usuarios, del servicio, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible.

b) Evaluación parcial: pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones del servicio, del programa, del rendimiento laboral de las personas insertadas, etc.



Imagen de Evaluación

Según los agentes evaluadores

a) Evaluación interna: es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes del servicio o del programa, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- Autoevaluación: los evaluadores evalúan su propio trabajo. Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.
- Heteroevaluación: evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas.
- Coevaluación: es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (por ejemplo miembros de unos y otros programas). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: se da cuando agentes no integrantes del servicio o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, etc.

Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente.

Según el momento de aplicación

a) Evaluación inicial: se realiza al comienzo del proceso de inserción, de la implantación del programa y consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

b) Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento del servicio, del programa de inserción, del proceso de inserción del usuario, de la eficacia de un técnico, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

c) Evaluación final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto tras la realización del proceso o programa de inserción laboral.

FINALIDAD Y FUNCIÓN	EXTENSIÓN	AGENTES EVALUADORES	MOMENTO DE APLICACIÓN
Función Sumativa	Evaluación Global	Evaluación interna: -Autoevaluación -Heteroevaluación -Coevaluación	Inicial Procesual Final
Función Formativa	Evaluación Parcial	Evaluación externa	

Los objetivos de la evaluación son:

- a) Comprobar si los objetivos de los programas han sido alcanzados.
- b) Recabar opiniones fundamentadas sobre la valoración que hacen del programa las audiencias implicadas.
- c) Obtener informaciones cualificadas a partir de las cuales se pueda tomar decisiones sobre el futuro de un programa específico.
- d) Estimar la relación entre los recursos empleados y los resultados obtenidos (coste –efectividad, coste-beneficio) que da lugar a los modelo económicos.

ACTIVIDAD 1. Pregunta en Blanco.

La evaluación es un proceso _____ de recogida de información, no _____, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, etc.; que implica un _____ de _____. que significa, a su vez, que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de _____, explicando su bondad. El proceso evaluativo ha de tener una utilidad, se refiere a la _____ de _____ orientada a la mejora de la práctica.

Los contenidos de la evaluación son:

- Variables, índices de logro.
- Opiniones de expertos, y de los implicados (usuario, familia, empresa y técnico de empleo).
- Métodos de evaluación.
- Métodos de recogida de la información.
- Datos cualitativos y cuantitativos sobre resultados.
- Informe que recoge las conclusiones de la evaluación.

MODELOS DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS.

La elección de una aproximación o enfoque específico no se limita a una simple distinción entre metodología cuantitativa y cualitativa, ya que supondría una simplificación absurda de una realidad compleja que tiene muchos matices y requiere ser abordada de forma comprensiva. Cuando hablamos de modelo hacemos referencia a la forma o modo de abordar y representar la conceptualización teórica del programa que consideramos oportuna para llevar a cabo su evaluación, una vez que hemos analizado los supuestos o fundamentos teóricos que justifican esta actividad: naturaleza del programa, la finalidad que se propone, información necesaria, metodología a utilizar, criterios de evaluación, utilidad o usos de los resultados, etc.

La finalidad es suministrar a los investigadores una lógica científica que aporte validez tanto a los procesos de evaluación como a los resultados.

Las preguntas claves que se debe formular un evaluador antes de decidir el modelo en el que va a situar el proceso de evaluación son:

- ¿Qué quiero saber al hacer la evaluación del programa?
- ¿Qué objetivos o finalidad persigo con la evaluación?
- ¿De qué tipo de programa se trata?
- ¿Qué pretendo hacer o decidir respecto al programa objeto de evaluación?
- ¿Qué tipo de información necesito?

Las respuestas a estas cuestiones son las que realmente determinan el enfoque o aproximación metodológica y, en consecuencia, las tácticas y estrategias que justifican un modelo u otro de proceso evaluativo. En la práctica, la determinación de un enfoque metodológico (approach) se conoce como la elección del modelo y el diseño de una evaluación.

- El primer paso para elegir un modelo evaluativo es identificar los fines que pretende alcanzar. La identificación de los fines se puede realizar mediante dos procedimientos: según el tipo de función que persiguen los estudios y de acuerdo con los objetivos concretos que se plantean.
- Después se procede a delimitar el resto de dimensiones, factores o variables que intervienen. Exige especificar operacionalmente las variables con el fin de probar la validez empírica del modelo y la posibilidad de generalizar su aplicación.

Generalmente los evaluadores no construyen un modelo específico para cada evaluación sino que utilizan como marco de referencia alguno de los que ya están formalizados en algunas taxonomías al uso. La elección de una u otra como marco de referencia ya implica una toma de postura del evaluador que si no se hace de una forma razonada puede generar incoherencias al no existir correspondencia entre los supuestos teóricos del modelo elegido y el tipo de evaluación que procede realizar en función de su finalidad.

Entre las taxonomías existentes, destaca la propuesta por Stecher y Davis, que tiene en cuenta no sólo la finalidad de la evaluación, sino variables y dimensiones como: la naturaleza del programa, las cuestiones básicas a resolver, la información que se necesita y el núcleo sobre el que se centra el proceso.

A partir de estos criterios, los autores clasifican los modelos en cinco tipos:

- Experimental.
- Dirigido a metas.
- Orientado a decisiones.
- Centrado en el cliente.
- Observacional. Basado en las valoraciones de los implicados.

En el modelo experimental, elegir el sistema de control en el modelo de evaluación, supone elegir el sistema de control de las variables, para medir el efecto de una o más variables manipuladas; es decir, que nos permite constatar los efectos de las intervenciones promovidas por el programa. Por ejemplo la variable “realización de un curso de formación” que efecto tiene sobre la inclusión laboral. De ahí que cuando se utiliza el modelo y diseño comparativo con terminología positivista, se establecen tres requisitos o condiciones que debe reunir todo experimento: aleatorización de los sujetos evaluados, manipulación de la variable independiente y grupo de control.

En el programa de inserción, se escogerían aleatoriamente los sujetos a evaluar, y la variable a estudiar se presentaría en un grupo y no en el de control, tratando de ver si la variable “realizar el curso de formación”, tiene un efecto directo sobre el resultado positivo de inclusión laboral.

Cuando la evaluación se enfoca desde una aproximación positivista, lo lógico es que se elabore un modelo con diseño preordenado y utilizando sistemas de control comparativos. Por el contrario, si el enfoque se establece desde posiciones más pluralistas, lo normal es que la planificación sea más flexible y por tanto el modelo menos preordenado, y se realice a partir de estudios observacionales y utilizando procedimientos de control participativos y menos comparativos. Los diseños participativos se basan en sistemas o grupos de control que se fundamentan por ejemplo en juicios de expertos, comisiones de trabajo, etc. que se utilizan para contrastar la información procedente de estudios y grupos de personas evaluadas.

Definiendo la evaluación del programa de inserción como el impacto que producen los programas de empleo en la inserción laboral, se puede realizar:

- Una selección aleatoria de dos grupos (uno experimental y otro de control).
- Construcción de un grupo de control con el que comparar las variables de estudio.
- Medición retrospectiva, sin grupo de control, de las variables (por ejemplo situación laboral y categoría profesional) antes y después del programa.

Todos ellos basados en la teoría de la contingencia, que trata de averiguar y contrastar empíricamente el impacto de las variables contingentes sobre los resultados del programa de inserción.

El diseño de una evaluación equivale a crear los términos de referencia de un proyecto.

Normalmente contiene los siguientes elementos:

- Antecedentes: Razones por las que se elabora el proyecto, qué problemas pretende resolver o qué nuevas capacidades o funcionalidades pretende desarrollar o implementar en una organización o en un colectivo de beneficiarios.
- Propósito: Para qué evaluamos, no en sentido abstracto, sino que pretendemos obtener con la evaluación. Es posible que se centre en la eficacia, en el impacto del programa, en la relación de costes y consumo de recursos en general con los resultados obtenidos o con otros aspectos que puedan interesar, como el desempeño, la validez de los procesos, etc.
- Preguntas clave: Vinculan el propósito de la evaluación con los objetivos del proyecto evaluado.
- Metodología: Cómo se realiza la evaluación.
- Aspectos logísticos: Plazos, costes, recursos, capacidades del personal involucrado, etc.

Propósito: Es la razón por la cual se realiza una evaluación. Va más allá de los que queremos saber y porque queremos saberlo. Se puede expresar en una frase o párrafo con dos partes:

- Qué queremos evaluar.
- Para qué queremos evaluar.

Un ejemplo de propósito de una evaluación podría ser:

- Pretendemos evaluar el efecto de la formación en el aumento de las posibilidades de inserción laboral, para fomentar la realización de cursos formativos que se ajuste a las necesidades de las empresas.

El propósito orienta el proceso de evaluación en sentido amplio.

Preguntas clave: Son los aspectos centrales a los que debe responder el proceso de evaluación. No se suelen resolver con un “sí” o “no”, una pregunta bien hecha será aquella que:

- Provoque la reflexión.
- Ponga en duda los supuestos de partida.
- Aporte preguntas adicionales.

Algunas preguntas clave son:

- ¿Quiénes son los destinatarios de la formación?
- ¿Cubre las necesidades de las empresas?
- ¿Posibilita la inserción laboral?
- ¿Mejora la competencia y funcionalidad de los usuarios?
- ¿Aumenta la motivación y el interés por el puesto?

Las buenas preguntas clave no suelen centrarse en un solo aspecto, y normalmente tienen carácter trasversal.

El diseño de procesos de seguimiento consta de las siguientes fases:

- Generar un alista de indicadores.
- Determinar las variables que afectan a cada indicador.
- Comprobar que información está ya disponible.
- Formular las preguntas clave.
- Vincular entre sí los indicadores a fin de responder a las preguntas clave.
- Definir como se recogerá toda la información y cómo se registrará y mantendrá actualizada y organizada.
- Decidir la frecuencia de análisis de la información recogida, es decir, cada cuanto tiempo nos responderemos a las preguntas clave.
- Recoger información, analizarla y elaborar los informes.

El objetivo de los modelos es lograr una representación teórica sobre los fenómenos a investigar y los procesos a realizar, que sea coherente y adecuada a la naturaleza del programa.

ACTIVIDAD 2. Contesta verdadero o falso a los siguientes enunciados.

- En la Autoevaluación los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.
- El primer paso a la hora de elegir el modelo evaluativo es delimitar las dimensiones, factores o variables que intervienen.
- En el programa de inserción bajo el método experimental, la variable a estudiar se presentará en el grupo de control.
- Las Preguntas clave son los aspectos centrales a los que debe responder el proceso de evaluación.

VARIABLES DE EVALUACIÓN.

Se constata el efecto positivo que tiene la inclusión laboral sobre el funcionamiento social, el grado de satisfacción, la autonomía personal, la autoestima, y en general, sobre la calidad de vida de las personas.

La actividad laboral tiene una serie de funciones:

- Productiva: potenciador de desarrollo cognitivo, organizador de la vida cotidiana y facilitador de relaciones sociales.
- Retributiva: permite la autonomía económica necesaria para desempeñar un rol social activo.
- Valoración social: aumenta la autoestima al tener un rol de trabajador y el reconocimiento social que esto implica.

Las variables que es necesario evaluar en el proceso de inserción laboral, para obtener conclusiones acerca de los efectos que el trabajo tiene sobre la persona, la red social más cercana y la empresa, son:

- Tener habilidades de ajuste laboral.
- La autoestima como trabajador.
- Expectativas e interés ajustados.
- La experiencia y formación laboral anterior.
- Éxito en programas de formación para el empleo.
- Disponer de apoyo profesional durante largo plazo una vez que realiza actividades.
- Motivación hacia la incorporación laboral.
- Capacidad de aprendizaje.