

FUNDACION VENEZOLANA PRO-CURA DE LA PARALISIS
Proyecto: Trabajando Sobre Ruedas

INFORME PARCIAL DE EVALUACION
Lapso de ejecución: Julio 2007 - Agosto de 2008

Introducción

El presente Informe recoge el avance del Proyecto "Trabajando sobre Ruedas" que la Fundación Venezolana Pro-Cura de la Parálisis (FUNDAPROCURA) ejecuta con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo de acuerdo a lo establecido en el convenio N° ATN7JO-10418-VE.

De conformidad con los Términos de Referencia correspondientes a la contratación del Componente de Evaluación, se rinde cuenta de los avances alcanzados a lo largo del primer semestre de ejecución del Proyecto. Específicamente, se verifican los progresos y resultados logrados tanto en los aspectos administrativos como en el desarrollo de los subcomponentes incluidos en el Componente de Capacitación Laboral que han sido adelantados hasta el presente. Todo ello se adecua a la extensión temporal convenida con el BID para la ejecución del Proyecto y cuya finalización esta prevista para finales del mes de Septiembre del año en curso.

Se consideran por consiguiente, en el cuerpo de este Informe, el desarrollo de actividades y logros asociados a la ejecución de los siguientes subcomponentes.

i.- **Desarrollo de Competencias Personales y Competencias Técnicas Básicas para el Desempeño Laboral**, dirigido a todos los participantes, las cuales prevén la realización de actividades de formación, sensibilización y reforzamiento de competencias personales.

ii.- **Entrenamiento y adquisición de herramientas de inserción laboral y búsqueda de empleo** a través de cuyas actividades se ofrecen instrumentos, estrategias, nociones, prácticas y actualización para la búsqueda de empleo y el alistamiento para la inserción laboral.

iii.- **Desarrollo de Competencias Gerenciales para Microempresarios** cuyas actividades se orientan a desarrollar capacidades para el manejo gerencial y para la gestión microempresarial en personas con discapacidad motora o sus familiares cuyo perfil ocupacional evidencia un potencial como *emprendedor o empresario*

El proceso de evaluación del proyecto se ha venido desarrollarlo, en dos momentos:

Momento I. Evaluación de Procesos. Entendido como el seguimiento de la marcha gerencial y administrativa del Proyecto en cada una de sus etapas, las cuales se visualizan asociadas a la ejecución de las actividades y tareas por cumplir en el marco del plan operativo del Proyecto, en el cual se establecen los lapsos de ejecución, las secuencias y se distribuyen los recursos que serán aplicados.

Comprende:

- a) Seguimiento y verificación del cumplimiento de las condiciones administrativas y operativas de elegibilidad establecidas por el agente donante en el convenio del Proyecto.
- b) Seguimiento y verificación de la consistencia interna de las acciones contempladas en el Proyecto, lo que implicó validar los cursos y sus contenido al verificar la correspondencia con los objetivos establecidos, y la pertinencia de los programas con respecto al desarrollo de competencias personales, sociales y laborales previstas en los objetivos.
- c) Verificación de la aplicación de los criterios de elegibilidad para la selección de la población beneficiaria, al indagar sobre las características sociales y económicas de los participantes y explorar las competencias personales, sociales y laborales de partida exhibidas.
- d) Verificación del cumplimiento de las metas cuantitativas establecidas en el Proyecto

Momento 2: Evaluación de eficacia y de la eficiencia de las acciones del Proyecto

Evaluación ex-post para determinar los resultados y efectos esperados de conformidad con los indicadores de validación contenidos en la matriz de marco lógico.

- a) Verificación del rendimiento de los participantes en los cursos de capacitación, de acuerdo a las metas intermedias previstas y a la consecución de logros esperados.
- b) Verificación del grado de satisfacción de los beneficiarios con respecto al desarrollo de sus competencias personales, laborales y sociales, mediante la contrastación y el análisis de la autovaloración de logros, una vez concluida la etapa de capacitación.
- c) Verificación del rendimiento alcanzado por el grupo de cursantes desde la visión del personal docente.
- d) Descripción de problemas, identificación del valor agregado, de resultados no esperados y de lecciones aprendidas de la experiencia, con respecto a la organización y administración del Proyecto, a los participantes, a los cursos de capacitación propiamente dichos y los docentes.

Este informe parcial corresponde al Momento 1 de la evaluación del proyecto, y se realiza a partir de la compilación, sistematización y análisis de la documentación sobre la organización administrativa y académico-formativa, lo que se completa con los instrumentos aplicados a los participantes para identificar sus competencias iniciales y los datos cuantitativos que reflejan el cumplimiento de las metas trazadas. Para la realización del segundo momento de la evaluación se requiere del levantamiento exhaustivo de la información primaria mediante la aplicación de distintos instrumentos como entrevistas grupales e individuales tanto a los beneficiarios directos del proyecto como a los docentes y a los propios administradores, con el fin de identificar el nivel de rendimiento de los participantes, el grado de satisfacción alcanzado, la utilidad de la información recibida, el valor agregado y las lecciones aprendidas, a partir de las vivencias, percepciones y experiencias relatadas por los distintos actores del proyecto. Esta información está en proceso de recolección y análisis y deberá ser completada con la verificación del total de actividades ejecutadas. En tal sentido, sus resultados serán incorporados al informe final de la evaluación del proyecto.

A continuación se presentan los resultados de la evaluación de procesos correspondiente al momento uno ya referido.

I. EVALUACIÓN DEL PROCESO

1.1. Seguimiento y verificación del cumplimiento de las condiciones administrativas y operativas de elegibilidad establecidas por el agente donante en el convenio del Proyecto.

Las actividades realizadas para el cumplimiento de las condiciones previas exigidas a la aprobación del primer desembolso se realizaron de acuerdo a lo previsto, lo que condujo a la emisión de la No Objeción por parte del Banco e hizo posible dar inicio a la ejecución del Proyecto.

Es así como en función de lo establecido en el documento del Proyecto y al Acuerdo suscrito con el BID, durante el lapso comprendido entre el mes de Julio y el mes de Noviembre de 2007, se dio cumplimiento a las siguientes exigencias:

- Firma del Convenio con la entidad cooperante
- Elaboración del Reglamento Operativo
- Constitución del equipo de trabajo y del modo de funcionamiento del Proyecto
- Registro de firmas autorizadas para representar al ejecutor en todos los actos relacionados con el Proyecto
- Aprobación de cooperantes privados que participan en la ejecución del Proyecto
- Apertura de cuenta bancaria para el uso de la organización ejecutora
- Apertura de Fondo Rotatorio
- Elaboración del cronograma de desembolso, y por último;
- Solicitud de aprobación de elegibilidad

Una vez satisfechas las condiciones previas, se procedió a la solicitud del primer desembolso, el cual fue aprobado en fecha 4 de diciembre de 2007 y hecho efectivo en fecha 18 de diciembre de 2007.

Entretanto, se procedió a elaborar el Plan Operativo de acuerdo al Cronograma de Actividades incluido en el documento del Proyecto que se recoge a continuación; instrumentos a partir de los cuales se programó el seguimiento a la ejecución y se determinaron los lapsos para realizar el proceso de evaluación de la marcha del proyecto y de sus resultados, de conformidad con lo previsto en el Componente de Evaluación y en la Matriz de Marco Lógico incluida en el mismo.

1.2. Seguimiento y verificación del cumplimiento de las actividades y tareas necesarias para adelantar el Componente de Capacitación de acuerdo a lo previsto en el cronograma del Proyecto.

En relación con el cumplimiento del cronograma inicial previsto en el Convenio, es importante denotar que varios factores obligaron a su revisión y motivaron la solicitud de una prórroga que fue concedida por el agente cooperante, por lo que el plan de ejecución del Proyecto sufrió ajustes en la programación de las acciones, las que inicialmente estaba previsto concluir en el mes de Julio y que se extendieron hasta el mes de Septiembre del presente año.

Los factores que justificaron la solicitud de extensión antes mencionada, son los siguientes:

- los lapsos para recibir la aprobación del Proyecto y suscribir el Acuerdo se alargaron hasta el mes de Julio de 2007, por lo que el inicio de las gestiones

administrativas para asegurar el cumplimiento de las condiciones de elegibilidad comenzaron a realizarse a partir de esa fecha, lo que postergó la ejecución por un lapso de 5 meses.

- el clima electoral que prevaleció desde el mes de Noviembre de 2007 con motivo de la realización del Referéndum Nacional sobre la Reforma Constitucional dificultó el desarrollo normal de las actividades en el país, e inevitablemente generó retardos en la organización de las actividades y en la selección de participantes.
- el período de vacaciones colectivas de la institución que tiene lugar periódicamente entre el 14 de Diciembre y el 14 de Enero del año siguiente significó una suspensión de actividades y obligó a retomar las acciones del Proyecto, una vez reincorporados a sus funciones los trabajadores de la institución.

Es así como el cronograma definitivo para el año 2008, quedó formulado de la siguiente manera y es a partir de esta propuesta temporal que se evalúa la eficacia del proyecto en lo relativo a su programación temporal:

COMPONENTES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
i) Competencias personales y laborales										
Competencias Básicas para el desempeño laboral.										
Perfiles ocupacionales										
Seguimiento, evaluación y elaboración de Informe del Componente 1										
ii) Entrenamiento en Inserción Laboral y Búsqueda de Empleo										
Taller sobre Búsqueda de Empleo										
iii) Desarrollo de Competencias Gerenciales y Microempresariales										
Talleres de Capacitación Microempresarial										
Fortalecimiento y Asistencias Técnicas para elaboración de Proyectos										
Selección de población para beneficiar con capital semilla										
Entrega de capital semilla a beneficiarios de proyectos aprobados										
Informe Parcial de Evaluación										
Informe Final de Evaluación										
C2.2 Divulgación y Difusión de Lecciones Aprendidas										

Con fines de asegurar el seguimiento del Proyecto se elaboró un Plan Operativo en el cual se definieron los lapsos diseñados para el cumplimiento de metas. Con el auxilio del Programa Microsoft Project, fue posible comparar las actividades programadas con respecto a las alcanzadas y verificar los avances en el cumplimiento de las tareas previstas.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la comparación es posible asegurar que las actividades se cumplieron con rigurosidad, lo que se traduce en un rendimiento promedio que se ubica en un balance de 90% de las acciones ejecutadas con respecto al 100% de las programadas para el período Febrero a Agosto de los corrientes. El 10% restante corresponde a actividades y tareas que aún están en proceso de ejecución.

El Plan Operativo del Proyecto que se presenta a continuación da cuenta gráficamente del balance obtenido entre los lapsos programados y los lapsos reales de ejecución y recoge a nivel de detalle, el conjunto de actividades correspondientes a la organización administrativa del proyecto y a los componentes y subcomponentes de capacitación laboral y de seguimiento y evaluación, los avances, progreso y los hitos que marcan momentos importantes que garantizan el desarrollo secuencial de las tareas programadas. El Diagrama de Grant refleja con claridad la eficiencia en el cumplimiento de los plazos y la capacidad de respuesta que ha manifestado tanto Fundaprocura como las organizaciones cooperantes privadas que le han servido de auxilio para ejecutar las actividades formativas programadas en el Componente de Capacitación Laboral y en sus subcomponentes así como para el Componente de Evaluación.

Tal como puede observarse en el Plan Operativo que se presenta en las siguientes páginas, sólo quedan por ser ejecutados los cursos de capacitación – Atención al Cliente y Comunicación y Autoconocimiento- con lo cual se concluye el ciclo formativo. Y se reserva para finales del mes de Agosto y el mes de Septiembre el reforzamiento de la asistencia técnica a los beneficiarios, la definición de perfiles ocupacionales, bien sea para orientarlos hacia bolsas de empleo o bien para continuar potenciando sus capacidades como microempresarios o emprendedores según sea el caso. Sin embargo, el inicio tardío trajo como consecuencia la alteración del flujograma secuencial establecido inicialmente, cuestión que obligó a hacer algunos ajustes, los que no tuvieron consecuencias negativas en el proceso que se presenta en las siguientes páginas de aprendizaje, ni en la adquisición de habilidades, conocimientos y destrezas por cuanto el diseño modular que poseen, no obliga a mantener relaciones de prelación entre ellos.

El universo de participantes al inicio del Proyecto estuvo constituido por 71 personas, quienes con diferentes ritmos y momentos han hecho el recorrido por los distintos procesos formativos previstos en los subcomponentes; camino crítico predefinido para arribar a las metas predeterminadas, a saber: proveer a unos de herramientas para la búsqueda de empleo y apoyar en la generación de vínculos con el mercado de trabajo y, a otros, con el capital semilla para iniciar o consolidar su negocio.

El flujograma original para la ejecución del Proyecto, preveía un recorrido formativo que se iniciaba en el subcomponente de desarrollo de competencias personales y de adquisición de herramientas básicas para el trabajo, al final del cual se procedía a elaborar los perfiles profesionales, los que a su vez servirían de orientación para diferenciar dos subgrupos de participantes, además del que estaba conformado por el microempresario que accedían al reforzamiento de sus competencias gerenciales, quienes ya habían realizado la capacitación en la versión del Proyecto que se ejecutó en el año 2004. El primero grupo, entonces, estaría

integrado por aquellos cuya inclinación y preferencia se dirigirla hacia la búsqueda de empleo y de inserción en bolsas de trabajo, en tanto que el segundo continuarían su tránsito hacia los Ciclo de formación para microempresarios.

La reprogramación del Proyecto se realizo comenzando la capacitación por el Ciclo de Formación para Microempresarios, mientras el Módulo de Desarrollo Personal se inició con posterioridad. Esta circunstancia dio la oportunidad para que todos los participantes, independientemente de su inclinación emprendedora, adquirieran conocimientos, habilidades y destrezas básicas orientadas a esos propósitos. Y, al mismo tiempo, condicionó la ejecución de los perfiles ocupacionales para el momento en que los distintos grupos hubiesen avanzado de un ciclo de formación a otro; proceso que se ha venido adelantando paulatinamente de manera transversal e individualizada.

Plan Operativo del Proyecto: Diagrama de Grant de Seguimiento

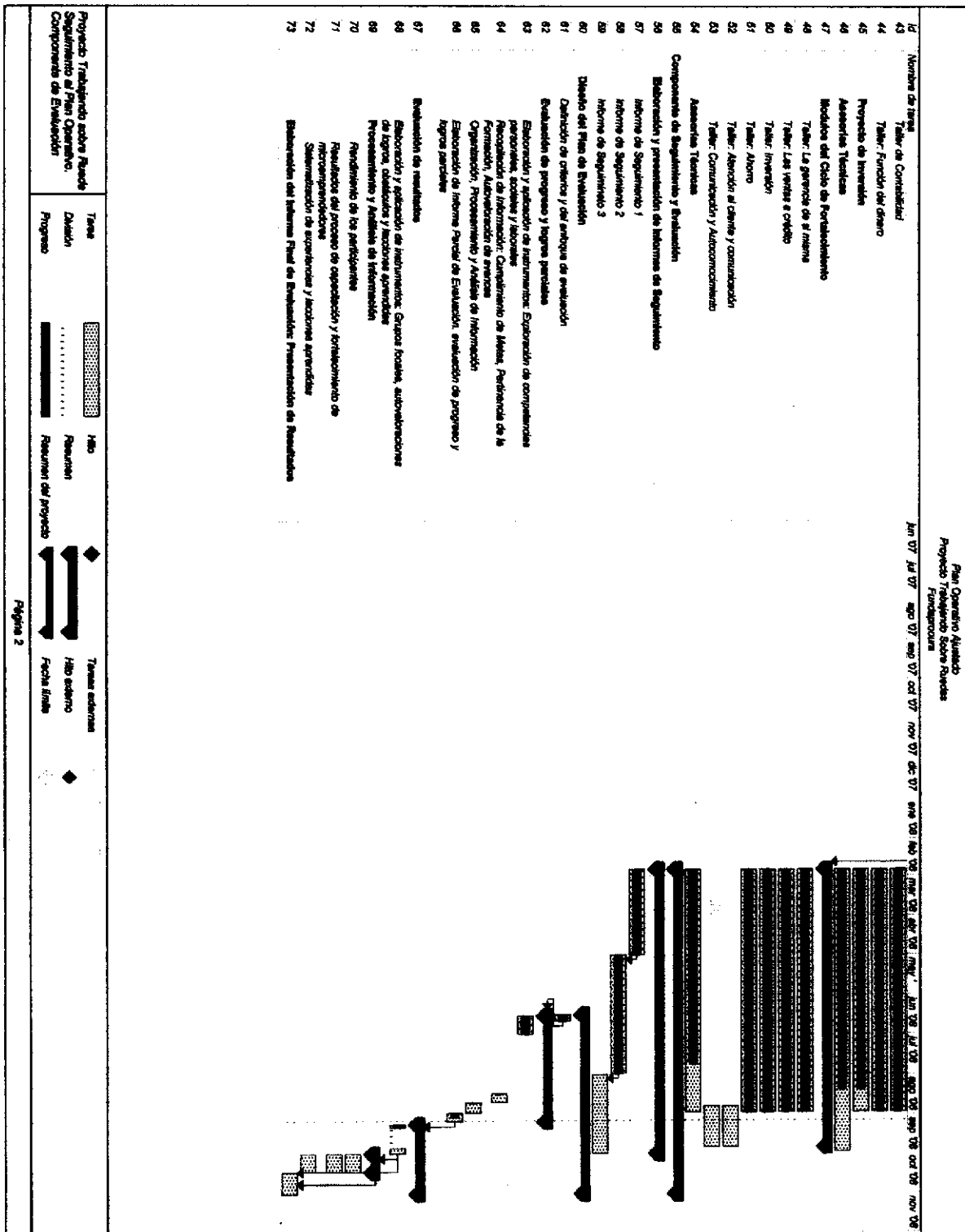


Figure 1

1.3. Verificación de la consistencia interna del Proyecto, al valorar la pertinencia de los programas y cursos con respecto al desarrollo de competencias personales, sociales y laborales previstas en los objetivos.

En este aparte se presenta el seguimiento y verificación de la consistencia interna de las acciones contempladas en el Proyecto, lo que implicó validar los cursos y sus contenido al verificar la correspondencia con los objetivos establecidos en el componente, y la pertinencia de los programas con respecto al desarrollo de competencias personales, sociales y laborales previstas en los objetivos.

La programación de la oferta formativa se coordinó con la Fundación Mendoza, organización que asumió el desarrollo de los cursos particularmente en el área de emprendimiento y de fortalecimiento de microempresarios, concentrando sus esfuerzos y afianzados en su experiencia en el desarrollo de competencias laborales y productivas, en tanto Superatec tuvo a su cargo la puesta en marcha de la capacitación relativa al desarrollo de capacidades personales y sociales.

Así se constituyó una oferta formativa que se ajusta a lo propuesto en el documento del Proyecto, a la que además se sumó como aporte de Funda Pro-cura, el desarrollo de competencias tecnológicas como herramientas que conducen a la adquisición de habilidades complementarias y proporcionan mayor competitividad al momento de crear una microempresa o de recurrir a la búsqueda de empleo.

a) Subcomponente de Capacitación en Desarrollo Personal y competencias técnicas básicas para el desempeño laboral.

El Modulo de capacitación en Desarrollo Personal se realizó mediante estrategia de talleres, concebidos como espacios formativos de construcción colectiva, centrados en dos áreas - Formación Humana y Comunicación Afectiva y Efectiva - con una duración de 24 horas, distribuidas en 6 semanas en las que de forma participativa e interactiva se abordan diferentes temáticas y contenidos. Entre ellos: Autoestima y Comunicación, Proyecto de Vida, La persona que somos, Inventario de competencias personales y Manejo del Cambio. Estuvo dirigido a aquellos participantes que por primera vez se incorporaban a las actividades formativas en cuyo esfuerzo Fundaprocura ha estado comprometida desde el año 2004.

Los programas elaborados por SUPERATEC para este módulo tuvieron como objetivos conocer, fomentar, favorecer y fortalecer las relaciones de confianza, compromiso mutuo, respeto y reconocimiento entre los grupos participantes, todo ello orientado a establecer acuerdos sobre normas de convivencia que les permita sentar las bases personales de autoconocimiento y emocionales para el fortalecimiento del modo de relacionarse y comunicarse con otros, y así trazar las líneas necesarias hacia la incorporación laboral o hacia la emprendeduría de negocios, en correspondencia con lo establecido en el perfil del proyecto. Diversas dinámicas grupales fueron aplicadas para desarrollar los contenidos de los talleres (el balón, lluvia de ideas, mi objeto favorito, dadómetro, la ensalada, álbum autobiográfico, cine foros, la botella borracha, entre otras), acompañadas de una variedad de recursos materiales como apoyo a iniciativas creativas e innovadoras, a fin de dinamizar los procesos de interacción, comunicación y encuentro que facilitarían el compartir acciones, experiencias, vivencias y preferencias, al tiempo que propiciarían de manera más interactiva la construcción de acuerdos de convivencia.

Como parte del balance de las actividades desarrolladas desde este módulo y con el propósito de fortalecer las competencias personales para ampliar las capacidades y actitudes hacia las competencias laborales, se diseñaron nuevos talleres orientados a desarrollar conocimientos y destrezas para potenciar y mantener una actitud positiva, enfocada a aumentar su autoconocimiento y reafirmar sus fortalezas, talentos y habilidades, y desarrollar habilidades en comunicación y toma de decisiones. Desde estos talleres se abordan diversos temas desde una dimensión conceptual y otra operativa, aplicando técnicas y dinámicas de grupos para facilitar la comunicación y los aprendizajes. Los temas abordados son autoconocimiento, comunicación efectiva, reconocimiento de emociones, fortalezas y debilidades como trabajador y autoevaluación del proyecto laboral. (el programa está para la aprobación por parte del BID a fin de iniciar su aplicación)

b) Subcomponente de Herramientas laborales básicas: entrenamiento y herramientas de inserción laboral y búsqueda de empleo

El Módulo de capacitación en Herramientas Laborales se realizó mediante estrategias de talleres teórico-prácticos, con una duración de 20 horas, distribuidas en 4 semanas en las que de forma participativa, interactiva e individualizada cuando el caso lo requería, se abordaron diferentes temáticas y contenidos, tales como: Nociones de vida Laboral, Liderazgo personal, Entrenamiento en herramientas administrativas, formación tecnológica y Comunicación y servicio al cliente.

Del conjunto de herramientas dadas en los talleres de formación laboral, se destacan la presentación de bolsa de empleo e identificación del perfil y competencias a partir de acciones cotidianas; las técnicas para la elaboración del currículo vitae; las pautas para enfrentar una entrevista de trabajo de manera efectiva, con conocimiento de lo que debe y no debe hacer; y técnicas de oratoria y comunicación efectiva para que reconozcan su actitud hacia la búsqueda de empleo. Del total de participantes 54 culminaron los talleres de competencias laborales.

En el tema sobre liderazgo personal que se desarrolla en una jornada de 6 horas, ha contado en un primer momento con 19 participantes y se trabajan las competencias que debe tener un líder en este siglo XXI, caracterizado por turbulencias, caos, complejidad e incertidumbre en todos los ámbitos y entornos. Se desarrollan diversas competencias como la creatividad, innovación e iniciativa, el manejo de ajuste, adaptación y cambio, la capacidad de comunicación, motivación y transmisión de ideas, entre otras, bajo un paradigma que conjuga el binomio poder y autoridad en la personalidad y en el hacer. De igual modo, se dan a conocer las herramientas para realizar un diagnóstico sobre las condiciones del liderazgo que da cuenta de las fortalezas y debilidades y los denominados factores que perturban o facilitan los enlaces necesarios para emprender acciones o iniciativas de negocio.

En el contenido de estos módulos se desarrolla el taller teórico-práctico de comunicación y servicio al cliente que ofrece nuevas herramientas para la inserción laboral, con una duración de 4 horas. El propósito general consiste en aportar técnicas básicas de comunicación humana como proceso en el escuchar y hablar, los medios y elementos de la comunicación y de desarrollo de un buen servicio al cliente, identificando razones de satisfacción e insatisfacción, el uso de las palabras apropiadas para garantizar un buen servicio y la atención oportuna a las necesidades del cliente en función del servicio que se presta y los pasos básicos requeridos para garantizar un buen servicio asociados a la comunicación directa con el cliente.

Especial atención merece en este subcomponente el Módulo de formación tecnológica, particularmente en del área de Computación, el cual se apoya en el Programa POETA, (Programa de Oportunidades de Empleo auspiciado por la Organización de Estados Americanos) cuya licencia fue concedida a FUNDAPROCURA por Microsoft Unlimited Potencial. El Módulo fue organizado en tres niveles, con una supervisión estrecha por parte de la organización Sistemas Educativos Avanzados, y permite ofrecer información actualizada y apropiada sujeta a evaluación y con otorgamiento de credencial con alcance internacional.

Por su importancia instrumental para el desarrollo de capacidades y competencias laborales, se ha convertido en una actividad de capacitación de carácter permanente y transversal y cuenta con asistencia personalizada para el reforzamiento de las habilidades en los casos necesarios.

Han formado parte de este esfuerzo los beneficiarios quienes han tenido la oportunidad de participar en el Nivel Básico, Intermedio y Avanzado según sus conocimientos personales previos. Se capacitan en Windows, Word, PowerPoint, Medios Digitales, Páginas Web, Excel y Acces. Los cursos tienen una duración de 4 horas semanales, distribuidos en 6 semanas para un total de 24 horas por nivel. Se prevén igualmente, 10 horas adicionales de atención personalizada para compensar a quienes presentan un ritmo más lento de avance y que requieren tiempo adicional para lograr los objetivos, en el entendido que la atención a personas con problemas especiales hace indispensable recurrir a estrategias de aprendizaje diferentes.

El seguimiento del cumplimiento de las acciones programadas se acompañó de procesos de observación in situ que dan cuenta de la participación, el entusiasmo, el esfuerzo y la dedicación que exhiben los beneficiarios del Proyecto así como de hojas de evaluación en la cual se recogió periódicamente la apreciación de la experiencia de aprendizaje por parte de los beneficiarios, lo que permitió hacer ajustes y adaptaciones en los contenidos y las estrategias cuando ello se consideró pertinente, así como reforzar en algunas áreas para satisfacer necesidades y requerimientos de los participantes. De tal manera, que al cumplimiento de metas cuantitativa, se suma como valor agregado el importante efecto movilizador y de enriquecimiento personal que se genera en los participantes en el Proyecto al inducir y exigir de ellos una participación activa en una actividad regular lo que propicia la adquisición de hábitos sociales y su integración a equipos de trabajo.

c) Subcomponente de Desarrollo de Competencias Gerenciales para la formación de Microempresarios

La oferta de formación para emprendedores y de fortalecimiento empresarial para microempresarios se organizó en dos ciclos, al cual se integraron 3 grupos de participantes. Cada Ciclo se ejecutó en un período de 5 semanas para una duración total de 35, cuya ejecución aún se encuentra en proceso, al incorporar Asesorías Técnicas personalizadas para reforzar o apoyar en la formulación del proyectos de inversión o planes de negocio, evaluar la viabilidad y las potencialidades económicas del mismo y apoyar al microempresario en la fase de despegue de su negocio.

El Ciclo I y II de Formación para Emprendedores estuvo integrado por un Módulo de Capacitación que incluyó, distribuidos secuencial y temporalmente, los siguientes contenidos: Empresarialidad, De la idea a la empresa, Principios de Administración, Costos, Aprender a Ganar, Contabilidad, Imagen y Calidad de la empresa y del Empresario, Mercadeo, la Función del Dinero, y concluye en la elaboración de un Proyecto de Inversión.

El Módulo de Fortalecimiento Empresarial, atendió a una población que ya dispone de capital semilla o negocio propio y a la cual se le apoyó reforzando conocimiento ya adquiridos o de mayor complejidad, tales como: La Gerencia en si misma, las Ventas a crédito, la Inversión y el Ahorro.

A continuación se recoge esquemáticamente la programación de contenidos y su distribución temporal.

ACTIVIDAD	MES	DÍAS
1º Ciclo Formación de Emprendedores	Febrero	25-26-27-28-29
2º Ciclo Formación de Emprendedores	Marzo	10-11-12-13-14
Asesorías Técnicas Personalizadas	Abril	4-11-18-25
	Mayo	2-9-16-23-30
3º Ciclo de Fortalecimiento Empresarial	Abril	7-8-9-10-11

A modo de cierre de esta parte de la evaluación relativa a la consistencia de los programas y diseños de los cursos de capacitación, se muestra en las páginas siguientes un cuadro que resume el componente de capacitación laboral según el perfil del proyecto, recogiendo información sobre los talleres, las instituciones cooperantes, los propósitos, coberturas y resultados esperados.

CUADRO RESUMEN DEL COMPONENTE CAPACITACION LABORAL SEGÚN PERFIL DEL PROYECTO

Componente: Capacitación Laboral					
Subcomponente (tipo de competencias)	Talleres	Instituciones	Propósitos	Cobertura	Resultados esperados
Empoderamiento de Competencias Personales y Competencias Técnicas Básicas para el Desempeño Laboral	<i>La persona que somos, Auto-estima, Auto-conocimiento. Liderazgo Personal, Manejo del Cambio, Inventario de Mis Competencias Personales. Proyecto de Vida. Nociones de Vida Laboral., Formación tecnológica, entrenamiento en herramientas administrativas, servicio al cliente, Reclamos y Conflictos</i>	SUPERATEC VENAMCHAM- ALIANZA SOCIAL Fundación Eugenio Mendoza FUNDAPROCURA	Formación Sensibilización Reforzamiento de comp. personales	Todos los participantes	Trazar la líneas para la inserción laboral: empleo fijo, inserción posterior, microempresas
Entrenamiento y herramientas de inserción laboral y búsqueda de empleo	<i>Talleres personalizados de oficios</i>	SUPERATEC VENAMCHAM- ALIANZA SOCIAL Fundación Eugenio Mendoza FUNDAPROCURA Y consultores independientes (recursos humanos e inserción laboral)	Ofrecer herramientas, estrategias, nociones, prácticas y actualización para la búsqueda de empleo y alistarlos para la inserción laboral	Personas con discapacidad y sus familiares	Preparar en Herramientas para la inserción Laboral a quienes a través del Estudio de Perfiles Ocupacionales se caracterizaron por su inclinación al desempeño laboral y a una búsqueda inmediata de empleo.

Componente: Capacitación Laboral					
Subcomponente (tipo de competencias)	Talleres	Instituciones	Propósitos	Cobertura	Resultados esperados
Desarrollo de Competencias Gerenciales para Microempresarios	<i>Micro-empresario y Micro-empresa, Procesos de Gestión, Procesos Administrativos, Costos, Contabilidad, Desempeño de Equipo, El Mercado y Mercadeo, Estrategias Financieras, Fuentes de Financiamiento, Proyectos de Negocio, Factores de Sustentabilidad y Éxito del Negocio, Responsabilidad Social en las Microempresas,</i>	Fundación Eugenio Mendoza, Microempresarios exitosos del programa del 2004, Asesoría financiera y empresarial de Fundación Mezerthane y equipo de proyecto de Fundaprocura.	Enriquecer, desarrollar, fortalecer y asesorar en competencias gerenciales, desarrollo de negocio y gestión financiera para el inicio y/o fortalecimiento de microempresas.	Personas con Discapacidad Motora y/o sus familiares	Preparar en Competencias Gerenciales y Gestión Microempresarial, quienes de acuerdo a los Perfiles Ocupacionales se caracterizaron por su Potencial como Emprendedor y/o Empresario.

1.4. Verificación de la aplicación de los criterios de elegibilidad en la población beneficiaria: Indagación sobre las características sociales y económicas de los participantes y exploración de competencias personales, sociales y laborales de partida exhibidas.

Al respecto y en correspondencia con lo previsto en el Proyecto se realizó un estudio de las condiciones socioeconómicas de los participantes, se exploraron los niveles de empleabilidad así como los grados de desarrollo de competencias sociales, personales y laborales exhibidas al inicio del proyecto. Dichos instrumentos fueron aplicados esencialmente a una muestra de los participantes que se incorporaban por primera vez al Proyecto, de manera de construir y disponer de instrumentos de medición diferenciados que hiciesen posible valorar impactos y logros tanto grupales como personales.

Los avances obtenidos por el grupo de microempresarios que se incorporaron a la fase de fortalecimiento se valoran por vías testimoniales que permitan tomar como punto de partida sus experiencias particulares y en la que puedan sistematizarse sus avances, sus logros y la percepción de sus experiencias.

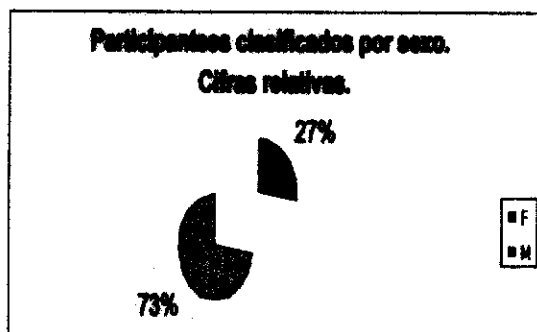
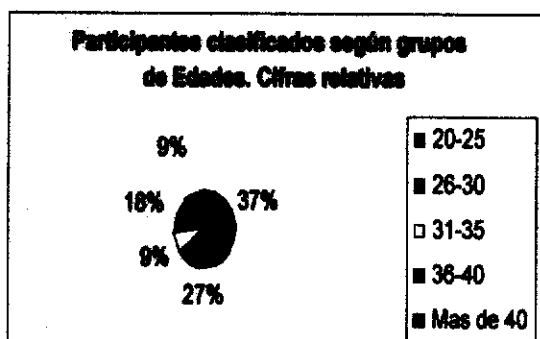
Dos instrumentos fueron elaborados con estos propósitos: la hoja de aplicación a la oferta de formación y el cuestionario de competencias personales, laborales y sociales. Ambos fueron procesados y sus resultados sistematizados con la finalidad de proporcionar información al proyecto sobre rasgos característicos de los beneficiarios que contribuyan a reforzar la información para otras áreas y actividades y además hiciesen posible disponer de un mapa de las condiciones de partida que sirviera de referencia comparativa al evaluar los logros e impactos finales del Proyecto.

Los resultados, además de permitir asegurar la participación en el proyecto a personas con discapacidades y de bajos recursos económicos, hicieron posible conocer además las expectativas con respecto a las posibilidades de transformar su situación de vida, apalancándose con las oportunidades que les brindaba el Proyecto.

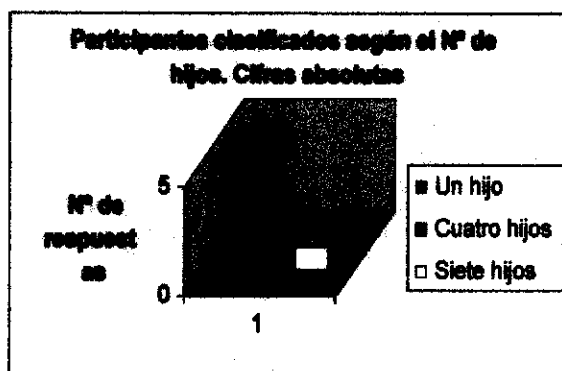
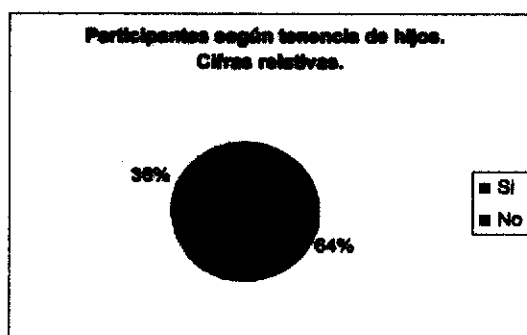
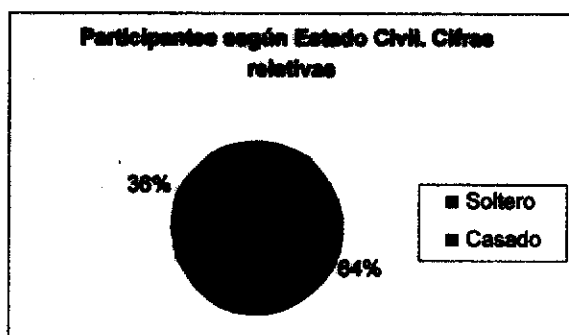
A continuación se recogen en grandes líneas los resultados más significativos encontrados:

Características sociodemográficas:

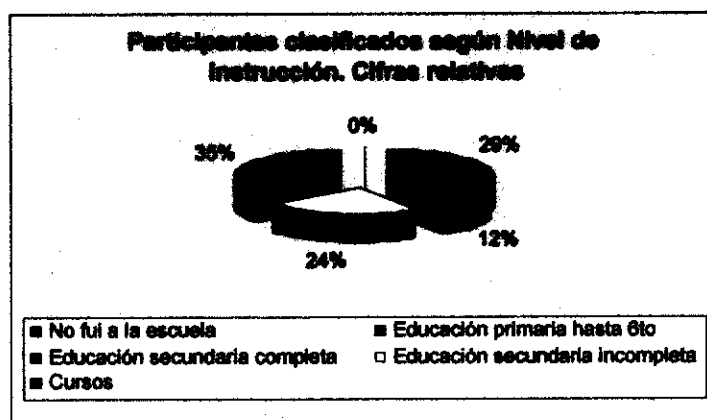
- El conjunto de los participantes representa un universo joven, cuyas edades se concentran mayormente en los rangos comprendidos entre los 26 y los 30 años, predominantemente de sexo masculino.



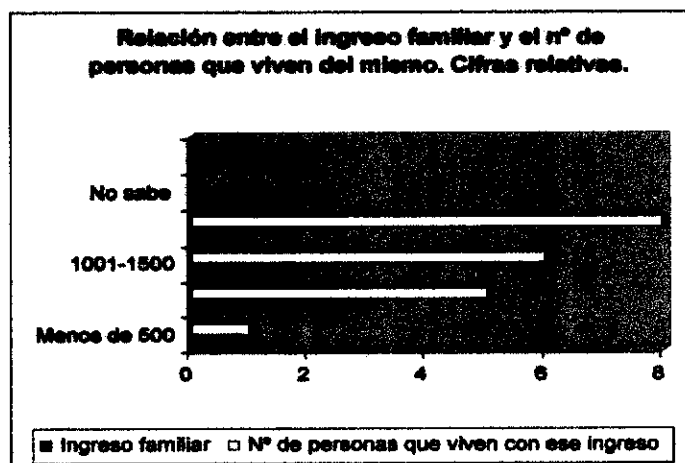
- Mayoritariamente Solteros, con pareja y numerosa descendencia



- Con un nivel de instrucción educativa que se concentra en los primeros años de la educación básica y dificultades para concluir el ciclo de educación secundaria, con interés por aprender y adquirir habilidades y destrezas que les permitan generar ingresos económicos en el corto plazo, lo que se evidencia en el elevado 35% que ha puesto su empeño en realizar cursos cortos en diferentes oficios.



- Con un ingreso familiar cuyo valor máximo alcanza los dos mil bolívars fuertes (Bs. F 2.000) y cuyo valor promedio en promedio se ubica entre los 1.000 y los 1.500 Bolívars fuertes para satisfacer las necesidades de grupos familiares integrados hasta por 8 personas; dato que refleja las precarias condiciones económicas a la que están sometidos estos grupos familiares si se toma en consideración que la canasta básica familiar se estima en mil ochocientos bolívars (Bs.F.1.800,00) según datos del Instituto Nacional de Estadística del presente año.



Factores todos ellos que confluyen para hacer casi imperiosa la necesidad de encontrar vías para apoyar a este segmento vulnerable de la población, a desarrollar competencias de manera que puedan alcanzar un proyecto de vida fundamentado en la autonomía familiar, productiva y social, al tiempo de que dispongan, en lo personal, de oportunidades para adquirir habilidades, destrezas y capacidades para asumir con dignidad su responsabilidades como padres, madres y jefes de familia.

Empleabilidad

Tres elementos fueron considerados para medir el grado de empleabilidad. El conocimiento o desempeño de una actividad laboral o productiva previa, la autovaloración de la capacidad personal para trabajar y la valoración de la posibilidad de conseguir un empleo o desempeñarse en una actividad productiva independiente de la cual extraer su sustento o el de su familia. En esta oportunidad se recurrió además de la aplicación del cuestionario a declaraciones y testimonios de los participantes en relación con su experiencia personal. De

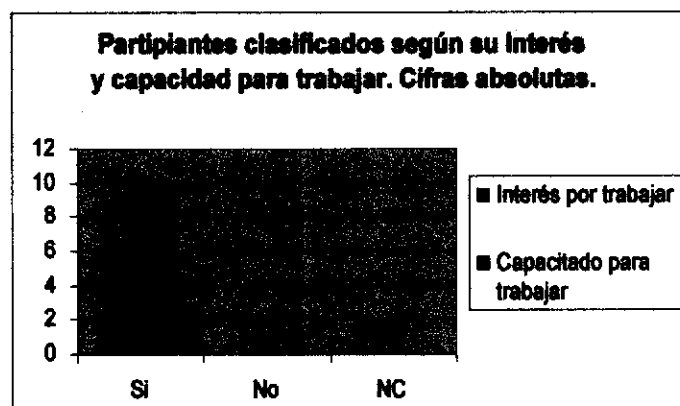
manera que al análisis cuantitativo de respuestas se suma, al igual que para la valoración de competencias personales y sociales, elementos de orden cualitativo que han sido tomados en cuenta.

El universo de participantes declara, en una elevada proporción, haber desempeñado alguna actividad laboral, remunerada o no, o bien como colaborador con actividades autónomas de algún miembro de la familia, generalmente en el campo del comercio y en el mundo de la economía informal.

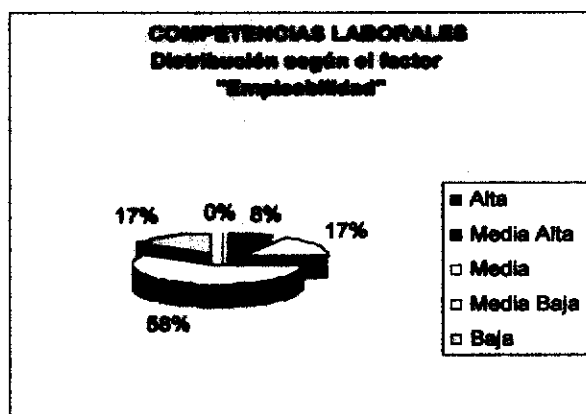
En su gran mayoría manifiestan su deseo de trabajar. Unos colocan como aval su experiencia previa, la que en alguna medida les proporciona cierto grado de seguridad sobre sus potencialidades y, otros se asientan sobre su sentido de compromiso y de responsabilidad.

Muestran interés y expresan un conjunto de aptitudes y habilidades que les faculta para llevar adelante un trabajo, tales como, puntualidad, responsabilidad, constancia, confianza en su capacidad para lograrlo.

El Gráfico a continuación da cuenta de este rasgo al comparar las coincidencias entre ambos factores, de donde puede inferirse que el interés expreso por trabajar va apareado con la autovaloración de la capacidad reconocida para realizar alguna actividad laboral.



Es así como al combinar en la escala cualitativa los factores que han sido considerados para medir el nivel de empleabilidad encontramos que en su conjunto el grupo se ubica en niveles medios bajos en un 64%, mientras que un 18 % se ubica en niveles medios y altos, por lo que estos últimos se muestran mas aventajados en relación con esta variable. Pero al observar las características particulares de cada uno de ellos, es posible afirmar que en su mayoría el grupo necesita oportunidades para adquirir conocimientos, destrezas y habilidades tanto laborales como personales y asegurarse mayores y mejores niveles de calidad de vida.



Valoración de competencias personales

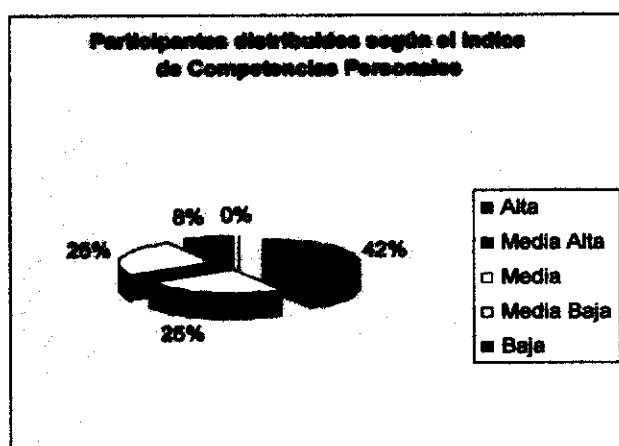
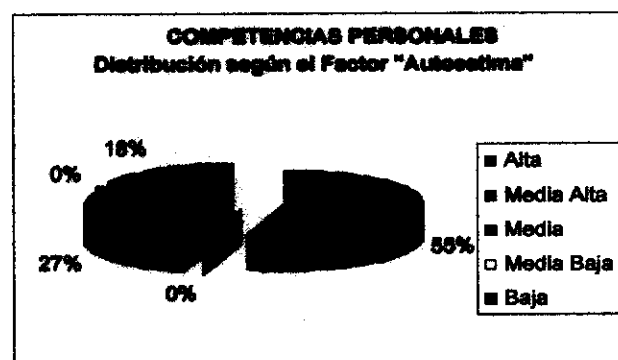
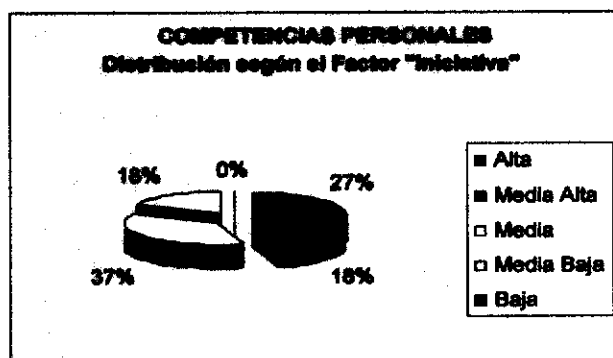
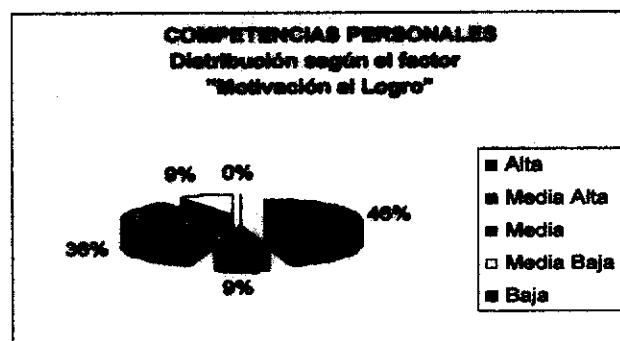
Para la exploración de competencias personales y sociales se recurrió al uso de instrumentos estandarizados no formales con la finalidad de conocer como se visualizaba cada uno en relación con sus posibilidades de crecimiento, de integración social, de comunicarse y de trabajar con otros. Si bien, se trata de un proceso de autovaloración que en oportunidades no expresa completamente el sentir de quien se somete al proceso, los testimonios y la batería de preguntas de control permiten inferir algunos rasgos iniciales del grupo que, sin lugar a duda, serán tratados con mayor profundidad y propiedad al momento de definir los perfiles ocupacionales.

Esta información inicial solo ofrece una panorámica de lo que los participante estuvieron en capacidad de expresar y cuyas respuestas serán posteriormente confrontadas con las percepciones de si mismo generadas a lo largo de esta experiencia de aprendizaje y al concluir la ejecución del proyecto.

Igualmente, será complementada con la percepción de los docentes y de quienes administran el proyecto, además de la información recabada a través de procesos de observación participativa adelantados por el equipo de evaluación del Proyecto.

En esta exploración de competencias fueron considerados en el plano personal: la motivación al logro, la flexibilidad ante las situaciones de conflicto o de discrepancia con otros, la iniciativa y la autoestima.

Al respecto, cabe señalar que en cada caso el promedio del grupo se ubica en los rangos Medios y Altos de las Escalas. Es así como el 46% refleja una alta motivación al logro, 27% una elevada iniciativa, 55% en una alta autoestima, lo que coloca al 42% del grupo en el rango de competencias personales altas, en la medida en que ellas expresan la capacidad de movilización, la tolerancia y comprensión de su propia situación y la de otros, la aceptación de su problemática y la aspiración de tener el empuje necesario para hacer un esfuerzo sostenido de aprendizaje aun cuando las circunstancias no sean las mas favorables.



La mayoría se consideran personas persistentes en lo que quieren, con capacidad de terminar lo que emprenden, con iniciativas, deseos de superación, facilidad de adaptarse los cambios y seguras de si mismas, al punto de considerar que no influirá en su forma de ser lo

que los demás piensan de cada uno de ellos, lo que muestra un importante nivel de autosuficiencia y confianza para lograr lo que se proponen.

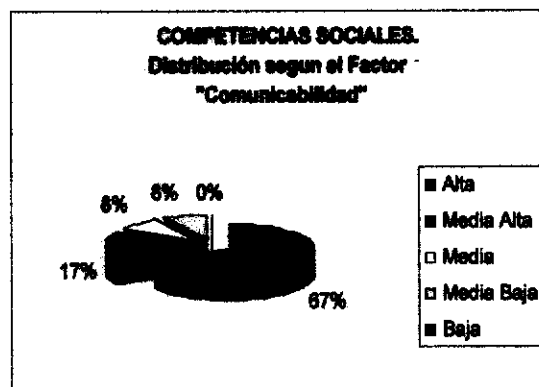
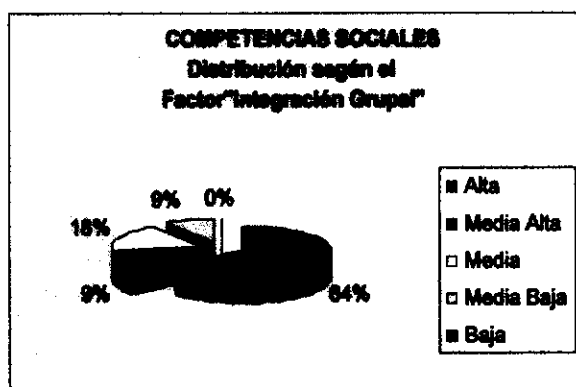
En cuanto a sus expectativas de logro, en general, son personas que no se desaniman frente a las dificultades y procuran buscar las soluciones a los problemas que se les presenten, pretendiendo siempre hacerlas bien a pesar del tiempo que le tengan que dedicar; en general, consideran que con trabajo, suerte y confianza lograrán lo que se proponen. Sin duda, tales percepciones muestran un importante potencial para emprender iniciativas con conocimientos y desarrollando capacidades y habilidades técnicas que minimicen los riesgos.

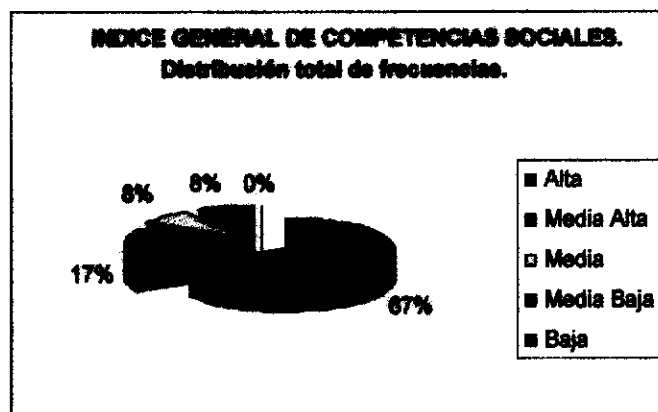
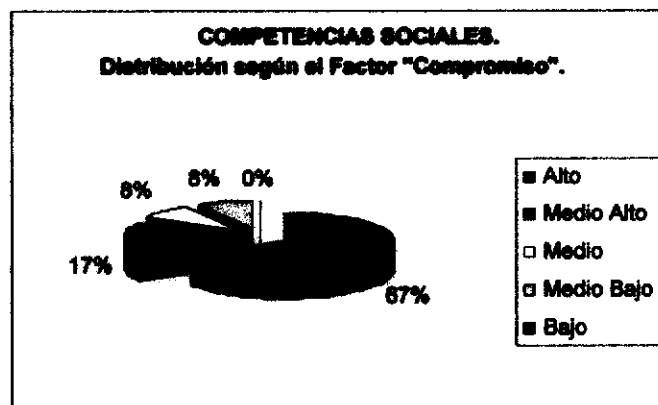
En todo caso es importante reseñar que el grupo expresa en su conjunto una actitud proactiva y deposita su confianza en el éxito al tener la disposición para aprovechar la oportunidad que desde el Proyecto se les ofrece.

Valoración de competencias sociales

Al igual que con las competencias personales, se procedió con la exploración de las competencias sociales. En esta oportunidad fueron analizadas la capacidad para integrarse a un grupo de trabajo, la autovaloración de las relaciones interpersonales, la comunicabilidad entendida como la capacidad para expresarse, plantear acuerdos y desacuerdos y respetar reglas de convivencia acordadas o previamente convenidas. Al respecto pudo detectarse en el grupo una percepción de sus competencias sociales en proporciones mas elevadas que las competencias personales.

Es así como el 64% expresa integrarse con facilidad a un grupo y relacionarse bien con las otras personas, 67% declara que puede comunicarse con facilidad, expresar sus emociones y solicitar ayuda cuando lo requiere y sentirse comprometido afectivamente con los grupos de los que tiene la posibilidad de interactuar, aun cuando no siempre son capaces de decir que no cuando algo no les conviene o no les interesa.





Se aprecian como personas que se relacionan fácilmente, se adaptan con facilidad a otros y se sienten confiados en integrarse a los grupos. En menor medida se sienten tolerantes hacia los demás. Pero de igual modo, se perciben como personas colaboradoras y capaces de ayudar y apoyar a quienes lo necesiten, siendo además personas a quienes acuden sus compañeros o seres queridos cuando no entienden algo o tienen algún problema.

Expectativas iniciales

La mayoría de los participantes manifestaron sentirse ansiosos por saber de que se trataban los cursos y al mismo tiempo, contentos de poder tener esa oportunidad.

Confían en el éxito de los talleres, lo que muestra una alta valoración de la capacitación como medio para salir adelante y alcanzar los logros esperados.

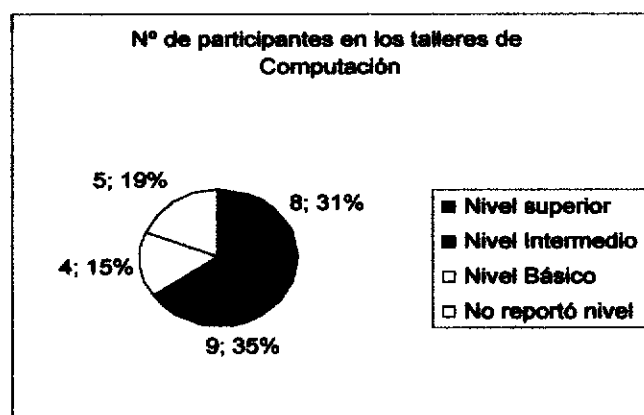
Valoran altamente al grupo en el que están participando al que se vinculan afectivamente y en los que encuentran apoyo y reforzamiento mutuo. En palabras de uno de los participantes: "son personas que se dan ánimo, son la fuente de querer lo que se quiere".

En tal sentido, tienen una alta disposición a participar en actividades de formación y capacitación que les permitan seguir superándose y aprendiendo para lograr mayor estabilidad. Así concluyen, que pueden aportar en beneficio del programa, sus ideas, trabajo, puntualidad,

capital semilla y 7 que han recibido asistencia y capacitación más avanzada para contribuir a consolidar y reforzar sus negocios propio ya instalados.

En los cursos de informática, han participado un total de 77 personas, de las cuales sólo 26 corresponden al grupo de participantes del proyecto del Convenio con el BID, los 51 restantes constituyen la contraparte de la Fundación PROCURA con el apoyo de Microsoft Unlimited Potencia. De las 26 personas del proyecto capacitadas en esta área, sólo 4 reportan haber aprobado el nivel básico, 9 el nivel intermedio, 8 ya graduados, es decir que alcanzaron culminar el nivel avanzado, y 5 no especifican nivel alcanzado. Los contenidos están orientados a suministrarle a los participantes conceptos básicos de cada programa informático, y las herramientas principales para el manejo instrumental de cada uno.

Niveles	Nº de participantes	Porcentaje
Superior o Graduado	8	31
Intermedio	9	35
Básico	4	15
No reporta nivel	5	19
Totales	26	100



La tabla y el gráfico evidencian el interés por adquirir conocimientos teórico y prácticos sobre el manejo de los programas básicos de computación que pueden apoyar de manera instrumental las posibilidades de empleo o de emprendeduría de negocio. El contar con un 66% de participantes que hayan superado el nivel básico y tengan mayor dominio en el uso de programas más especializados, es una muestra clara de las capacidades y oportunidades de desarrollo de competencias y habilidades en esta materia para la inserción eficiente en el mercado laboral.

En resumen presentamos en la tabla siguiente la comparación de las metas programadas con respecto a las metas realizadas de los subcomponentes de capacitación previstos en el perfil del proyecto

1.6.

CAPACITACIÓN LABORAL	METAS PROGRA MADAS	METAS REALIZA-DAS		DIFEREN- CIAL ALCANZADO	
	TOTAL	TOTAL	%	TOTAL	%
Empoderamiento de Competencias Personales y Competencias Técnicas Básicas para el Desempeño Laboral	52	51	98	1	2
Entrenamiento y herramientas de inserción laboral y búsqueda de empleo	32	51	159	21	59
Desarrollo de Competencias Gerenciales para Microempresarios	24	28	116	2	16
Constitución de microempresas	12	7	58	5	-2

Verificación del cumplimiento en la elaboración de los perfiles profesionales

En el perfil ocupacional se trazan algunas competencias de los participantes. El perfil se desarrolla en varias líneas: una dirigida al empleo fijo, otra hacia la identificación del potencial para emprender una empresa o negocio y otra para consolidar los negocios que ya tienen. Se combinan con talleres como liderazgo y autoconocimiento para reforzar algunas áreas que contribuyan a la definición del perfil.

El procedimiento consiste en entrevistas focalizadas dirigida a cada participante, en la cual se revisa su historia laboral a modo de inventario, su grado de instrucción el cual por lo general es muy bajo por lo que se coloca el énfasis en la experiencia laboral, se toman en cuenta los cursos realizados desde el proyecto como conocimientos acumulados, de allí se habla con ellos de algunas destrezas que tienen, sus propios intereses y se identifican perfiles específicos. La naturaleza individualizada del procedimiento utilizado hace necesario prestar atención a las características particulares de la población discapacitada y la búsqueda de actividades u oficios apropiados a su situación, para que la integración a un oficio sea masivo de estímulo, de crecimiento personal y de incorporación a una actividad productiva o económica en el mercado laboral formal. Esta estrategia que ha dado frutos en el pasado, cuestión que reafirman algunos de los casos entrevistados, es un camino para favorecer la estabilidad económica, el desarrollo laboral y finalmente, de sus condiciones de vida.

El perfil se traduce en la identificación de trazos de talentos más que un perfil ocupacional propiamente dicho, tal como se le entiende en términos de recursos humanos. La definición de tales trazos de talento supone reconocer herramientas básicas las cuales obtienen y desarrollan entre otros, a partir de las actividades que han estado dirigidas a fortalecer las competencias personales, laborales y de emprendedores, las que luego se complementan con la realización de talleres en oficios específicos, en áreas que paulatinamente apunten hacia una progresiva profesionalización de los beneficiarios del proyecto. Hasta ahora se ha avanzado en la elaboración de 28 perfiles profesionales, quedando aún por elaborar 12

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Reflexiones finales

El proyecto "Trabajando sobre ruedas", ha significado para la Fundación Venezolana Procura de la Parálisis, una experiencia de gestión administrativa y académica desde la cual han fortalecido sus capacidades para la organización, ejecución y evaluación de proyectos orientados a garantizar mejoras en las condiciones de vida de la población en situación de discapacidad y de escasos recursos económicos que atienden y apoyan en su quehacer cotidiano, lo que se suma a las experiencias acumuladas por la Fundación en el trabajo y la dedicación sostenida hacia este grupo de población.

Es también importante llamar la atención que la puesta en práctica del Proyecto es una manera de desarrollar e instalar capacidades en el recurso humano que hace vida en la institución y que entra en contacto con personas con discapacidades quienes se ven obligados a adaptar sus conocimientos, habilidades y destrezas a una población con exigencias y necesidades diferentes, sobretodo cuando ellas proceden de grupos pobres de la población.

Esta interrelación hace posible el desarrollo de competencias en quienes manejan el Proyecto adquiridas de la experiencia y fundamentadas en las condiciones reales de la población atendida. Es así como se tuvo consciencia de que mas allá del reforzamiento en conocimientos era necesario apalancarlas ofreciendo apoyos complementarios para asegurar la movilización de los participantes brindando facilidades de transporte entre otras.

Cabe destacar que a pesar de algunas dificultades o situaciones adversas confrontadas señaladas en el punto referido al cumplimiento de los lapsos establecidos en el Cronograma, el proyecto se ha ejecutado a la fecha en un 90%, lo que evidencia las fortalezas institucionales, el interés y la mística del equipo administrativo para cumplir con los términos del convenio suscrito con el ente donante, así como la eficacia demostrada para escoger aliados con capacidad instalada para adelantar con éxito una oferta formativa adecuada a las necesidades y ritmos de los participantes.

Los cursos han sido diseñados con la participación de las organizaciones cooperantes y en correspondencia con el perfil del proyecto. La Fundación ha hecho un esfuerzo sostenido por garantizar la mayor participación de los beneficiarios en las distintas áreas atendidas mediante la capacitación. En tal sentido, se observa una significativa participación en los cursos básicos sobre competencias personales y laborales y en los cursos instrumentales que como computación, constituye una herramienta fundamental para el desempeño de la actividad laboral en estos tiempos.

Como complemento, se han ido incorporando de manera progresiva a cursos específicos desde los cuales se pretende generar capacidades de organización, administración y gestión para emprender negocios de acuerdo a los perfiles ocupacionales que de manera individual se han ido definiendo e identificando con cada uno de los participantes.

Una cuestión que amerita ser resaltada y que constituye un aporte que debe ser justipreciado refiere a la aplicación que ha venido haciendo la Fundación de principios de la Educación Popular desde una perspectiva integral, sustentando las estrategias de aprendizaje en las capacidades y habilidades de partida de quienes hacen vida en el proyecto, construyendo conocimientos y satisfaciendo necesidades e intereses sobre esas bases. Es así como además de la oferta formativa centrada en las características particulares e inclusive

personales de los beneficiarios, se brinda atención personalizada, se apoya en los aspectos terapéuticos y emocionales por lo que la formación se constituye en un elemento complementario que se suma a un eje centrado en la difícil labor de integración social para propiciar mejores niveles de calidad de vida, que se despliega desde la Fundación.

Se aprecia una importante valoración de los participantes sobre la capacitación como una opción que les brinda la Fundación para adquirir nuevos conocimientos y herramientas que les facilite las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, bien por la vía del empleo o por medio de la emprendeduría de negocio, lo que muestra una elevada motivación a alcanzar mejores niveles de vida. A ello se suma, el interés manifiesto en trabajar, el reconocimiento de los valores, aptitudes y capacidades fundamentales para el desempeño laboral y un importante nivel de expectativa sobre lo que pueden obtener como resultado de su participación en las distintas actividades de capacitación que la Fundación les ofrece en el marco del proyecto.

Más allá de los logros estrictamente formativos, la promoción del desarrollo humano a partir del reconocimiento de la persona está en el sustrato de esta experiencia que bien merece ser sistematizada con rigurosidad, pues tanto desde el punto de vista pedagógico como psicológico y social, puede servir de contribución para orientar el quehacer de otras instituciones que se dedican a atender categorías de población con dificultades iguales o similares.

Recomendaciones

A la luz de las lecciones aprendidas mediante esta experiencia del proyecto, construya un banco de docentes y facilitadores elegibles en función de las áreas temáticas de mayor interés para darle continuidad a la capacitación como estrategia formativa, constructiva y generadora de capacidades e iniciativas de desarrollo personal y laboral y como parte de una política de inclusión social de la población de personas con discapacidad motora quienes han mostrado, a lo largo de la ejecución del proyecto, habilidades, interés y disposición a incorporarse en distintas áreas en las que pueden aportar con calidad y eficiencia.

Asimismo, sería deseable habilitar un dispositivo de seguimiento de manera de mantener un acompañamiento sostenido a quienes ya han sido incorporados a esta experiencia, y así profundizar en el reforzamiento de hábitos ya adquiridos, la expansión de procesos de integración social y en el fortalecimiento de la capacidad institucional instalada para apoyar en la búsqueda de empleo, la inserción en el mundo del trabajo y la incidencia sobre decisores públicos y privados en lo relativo a la incorporación de la población con discapacidades a actividades productivas y laborales.

Asumir retos como el adelantado al comprometerse en la ejecución de un Proyecto de relativa complejidad, particularmente en lo referente a la coordinación de agentes, actores, participantes entre otros, ha sido también una manera de aumentar y mejorar las capacidades y experticias instaladas en la organización, ampliando el radio de actividades desplegadas para impulsar una visión integral de la problemática de las personas con discapacidades motoras. Vale destacar que a pesar de sus limitados alcances, la contribución que se realiza da frutos tangibles y visibles en el mejoramiento de las condiciones materiales, emocionales y afectivas de quienes han logrado construir un proyecto de vida sustentados en sus fortalezas.

ANEXOS

ANEXO 1. Plan de Evaluación

La evaluación se llevará a cabo en dos Momentos

Momento 1. Evaluación de Procesos. Entendido como el seguimiento de la marcha del Proyecto en cada una de sus etapas, las cuales se visualizan asociadas a la ejecución de cada uno de los componentes previstos.

- Aspectos administrativos: Cumplimiento de los condiciones de exigibilidad (administrativos y operacionales) iniciales establecidos por el agente donante. Requerimiento previos e indispensables para avanzar en la ejecución del Proyecto: Apertura de cuentas, selección de candidatos, aplicación de normas administrativas previstas en el convenio. etc

- Aspectos de consistencia interna:

b.1) Verificación de la organización y diseño del programa de capacitación: contrastación de la correspondencia de los cursos de capacitación con los objetivos establecidos para ese componente: descripción y revisión del contenido de los cursos y su pertinencia en relación con el desarrollo de competencias laborales, sociales y personales

b.2) Verificación de la aplicación de los criterios de elegibilidad de la población beneficiaria: descripción de las características sociales y económicas de la población seleccionada para el Proyecto.

b.3) Verificación de la eficiencia de los cursos: contrastación de aspirantes vs asistentes y análisis de la valoración de los cursos por parte de los asistentes.

b.4.)Verificación del cumplimiento del cronograma. Revisión de la ejecución y dictado de los cursos en los lapsos establecidos para esos efectos.

Momento 2: Evaluación de eficacia (al final del programa)

Proceso destinado a determinar la valuación (ex-post) de la eficacia, para conocer si se han logrados los resultados y los efectos esperados de conformidad con los indicadores de validación contenidos en la matriz de marco lógico.

Se busca conocer el cambio establecido en una o más variables independientes como variable de intervención y actuando con refuerzos positivos o negativos en la población beneficiaria y detectar lecciones aprendidas de la experiencia.

Implica:

a) Valorar el grado de rendimiento alcanzado por el grupo de cursantes en función de las expectativas y logros y exigencias planteadas por el personal docente y de acuerdo a la modalidad de evaluación prevista en cada uno de los cursos.

a) Identificar el Grado de satisfacción de los beneficiarios con respecto al desarrollo de sus competencias personales, laborales y sociales, contrastando sus expectativas con los logros y

detectando los cambios experimentados con respecto a las competencias iniciales con respecto a las finales.

c) determinar del valor agregado de la experiencia y de los resultados no esperados por parte de beneficiarios y docentes al reconocer ¿Qué cosas encontré en el proyecto y en la experiencia que no pensé que se lograrían?

e) reconocer los déficits al interrogarnos sobre lo que se considera que debe hacerse igual, que debería hacerse diferente, , que sería necesario agregar, que limitaciones se constataron. Tomando en consideración tres grupos de actores: participantes, docentes, administradores.

De acuerdo a lo establecido en el Marco Lógico del proyecto la evaluación, además de los datos cuantitativos y de seguimiento de la ejecución basará sus resultados en las indagaciones realizadas con cada uno de los actores que intervienen en el proyecto. Como estrategia metodológica se recurre tanto a la observación participante, la aplicación de métodos propios de las investigaciones empíricas –medición de variables e indicadores- y, sistematización de la experiencia a partir de la aplicación de la realización de grupos focales.

ANEXO 2

CONCEPTOS, FACTORES E INDICADORES PARA EVALUAR COMPETENCIAS INICIALES PERSONALES Y SOCIALES

EI CONCEPTO DE COMPETENCIAS¹

Las competencias son comportamientos y conductas sostenidas con las que una persona afronta de manera efectiva sus problemas cotidianos, maneja y modifica su entorno más próximo.

Las competencias se convierten en pautas de comportamiento repetitivos que conducen a resultados. Si se interiorizan y se arraigan para alcanzar los propósitos individuales, pueden conducir a la efectividad. Las competencias, así internalizadas se les entiende como: "La capacidad para identificar, analizar y resolver problemas bajo condiciones de poca información, incompleta o incertidumbre".

Tipos de competencias

Competencias de gestión personal

Son comportamientos y conductas aprendidas y desarrolladas por las personas a través del estímulo social recibido, y a través de procesos de formación, reforzamiento social y de la experiencia adquirida a lo largo de la vida.

Las habilidades gerenciales son instrumentos básicos de trabajo individual para integrar a los demás en un grupo diversificado de labores que permiten ver más allá de lo puramente cotidiano; cualquier persona en cualquier nivel, en cualquier cargo requiere de éstas habilidades en la medida en que ellas suponen un trabajo integrador y coordinado.

¹ <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/medydesaruch.htm>

La medición de ellas es posible a través de observaciones directas en el trabajo, juegos de roles, técnicas de simulación y proyectivas e instrumentos de evaluación diseñados para tal fin.

Son factores que se componen las competencias metodológicas, de conocimiento o de gestión personal, los siguientes:

- a) El Autocontrol
- b) La Autoestima
- c) La Iniciativa
- d) La Flexibilidad
- e) La Motivación al logro
- f) El auto reconocimiento de capacidades, limitaciones y potencialidades personales

Competencias sociales

Son las destrezas sociales básicas aprendidas a través del estímulo social, necesarias para interactuar, influir, guiar y orientar a otros en diferentes escenarios. Implica no sólo que la persona sea capaz de analizar los problemas sino de comunicarlos efectivamente a los demás, generar motivadores y compromiso para trabajar en los problemas y controlar el progreso hacia su solución. El aprender a confrontar y a manejar acertadamente las diferencias con otros, el lograr incidir críticamente en personas iguales, superiores y colaboradores en el ámbito laboral, el manejo de las interacciones fuera de una Organización, demandan cada vez mas recursos personales y son aspectos puramente aprendidos e interiorizados nuevamente como hábitos.

Aprender a manejar las diferencias con los otros requiere bastantes recursos personales y es la clave para trabajar en equipo. Los hábitos no son irrompibles y pueden ser modificados, aprendidos u olvidados y su cambio requiere un proceso de trabajo interior y a la vez un alto compromiso personal.

Son factores componentes de las competencias sociales los siguientes:

- a) La comunicabilidad: capacidad de transmitir mensajes claros y convincentes.
- b) El manejo de conflicto, la capacidad para resolver desacuerdos
- c) El manejo del cambio: capacidad de aceptación de situaciones novedosas
- d) El trabajo en equipo y colaboración; la capacidad de integrarse a un equipo y de mantener buenas relaciones
- e) El Compromiso con el grupo de trabajo o con sus compañeros. Capacidad de creación de una visión compartida en el trabajo en equipo y de poner los intereses grupales por encima de los propios.

Competencias laborales

Es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando conocimientos, habilidades, destrezas y la comprensión necesarios para lograr los objetivos que la actividad supone y para resolver situaciones y/o problemas contingentes que surjan durante su desempeño.

Procedimiento para la medición de las competencias iniciales

Para medir las competencias gerenciales y sociales hemos construido un instrumento genérico que abarca el conjunto de los factores considerados a través de la aplicación de preguntas de

autovaloración o auto identificación, de manera que el propio sujeto pueda reseñar su situación inicial y los cambios de percepción que experimenta a lo largo de su exposición a los distintos talleres de capacitación, esencialmente aquellos dirigidos al crecimiento personal y el mejoramiento de las competencias sociales. Por lo que se prevén dos momentos de aplicación: inicial y Terminal, complementando además con los testimonios personales y las evaluaciones que cada uno de los participantes hace al concluir un determinado curso o taller.

Otra fuente de contrastación para conocer los avances o retrocesos experimentados por los participantes se obtendrán a partir de una reunión de trabajo con el personal docente, una vez concluida la ejecución del componente, en la cual se les solicitará que evalúen su percepción de los cambios experimentados por cada uno de los factores, teniendo como referencia las tendencias arrojadas por cada uno de ellos, al iniciar el proyecto.

Definición de Conceptos, de Factores e Indicadores

Competencias Gerenciales Personales

Motivación Al Logro

Esfuerzo e interés por la ejecución de los objetivos propuestos cuantitativa y cualitativamente en los plazos y con los niveles de eficacia y estándares de calidad requeridos, o bien superar los estándares ya establecidos, entendidos éstos como lo conseguido por uno mismo en el pasado, que llamaríamos *afán de superación*, o bien alcanzar una medida fijada objetiva, orientación a resultados, o bien sobrepasar lo conseguidos por otros (*competitividad*), o bien obtener metas ambiciosas que uno mismo se ha planteado, o incluso conseguir algo/ hito sin precedentes (*innovación*). También supondría lograr algo extraordinario

Indicadores: a) empeño en obtener las cosas, b) espíritu de superación, c) competitividad, d) persistencia, e) fijación de metas y de objetivos retadores

Operacionalización: Preguntas 15 al 18

Flexibilidad: Capacidad para adaptarse y trabajar eficientemente en distintas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y considerar perspectivas o puntos de vista opuestos, adaptando la propia postura a medida que la situación lo requiere, y cambiando o aceptando fácilmente los cambios organizativos, culturales y de gestión, así como en los requisitos del puesto.

Indicadores: a) capacidad de adaptarse a personas y grupos, b) tolerancia con ideas y sugerencias, c) adaptación a situaciones nuevas, d) reacción ante situaciones inesperadas.

Operacionalización: Preguntas 19 al 22

Iniciativa

Predisposición y habilidad para identificar un problema, obstáculo u oportunidad y poner en marcha acciones para responder proactivamente a dichos problemas y/u oportunidades actuales o futuras. Se revela mayor competencia en función de la distancia en el futuro en la que uno busca oportunidades o problemas para actuar.

Indicadores: a) autovaloración de la iniciativa, b) autovaloración del empeño

Operacionalización: Preguntas 23 al 27

Autoconfianza

Convencimiento de que se es capaz de realizar exitosamente una tarea o elegir un enfoque adecuado para realizar un trabajo o para la resolución de un problema, mostrando confianza en las propias capacidades, y reflejándose tanto en la confianza que se muestra en sus propias

opiniones y decisiones, como en la habilidades para enfrentarse a situaciones cada vez más retadoras. Está en función de la dificultad de los retos asumidos.

Indicadores: a) confianza en el éxito, b) reacción al inicio de actividades

Operacionalización: Preguntas 23 al 27

Autoestima

Sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar.

Indicadores: a) valoración de éxitos personales, b) vulnerabilidad ante la opinión de otros, c) valoración de capacidades para conseguir lo que se propone, d) valoración del aprecio que otros le profesan.

Operacionalización: Preguntas 28 al 31

COMPETENCIAS SOCIALES

Trabajo En Equipo

Deseo y capacidad para trabajar de forma coordinada y en colaboración con otros iguales, apoyando los esfuerzos del equipo, aportando y aceptando distintos puntos de vista e incorporando valor añadido para alcanzar el objetivo común.

Indicadores: a) conducta ante el trabajo en equipo, b) movilización hacia los otros, c) valoración de la colaboración.

Operacionalización: Preguntas 32 al 34

Empatía con los demás

Deseo de entender profundamente a los demás. Capacidad para escuchar activamente y entender los pensamientos, sentimientos y preocupaciones de los demás, aunque no hayan sido explícitos o expresados parcialmente.

Indicadores: a) facilidad para relacionarse con otros, b) capacidad para escuchar, c) capacidad para integrarse a un grupo.

Operacionalización: Preguntas 35 al 37

Comunicabilidad y manejo de desacuerdos

Capacidad para expresar con claridad a otros, lo que pensamos y sentimos y en situaciones en las cuales existen diferencia de intereses u opiniones sobre determinada situación, sin que el desacuerdo constituya un motivo de pérdida de estima hacia el otro, de molestia persona o de inhibición de la expresión para evitar confrontar las diferencias.

Indicadores: a) autovaloración de la capacidad para comunicarse, b) autovaloración de la capacidad para resolver diferencias

Indicadores: a) manejo del desagrado, b) capacidad de expresión de sentimientos, c) capacidad para hablar en público, d) capacidad para solicitar apoyo.

Operacionalización: Preguntas 38 al 41

Compromiso con el Grupo y con la organización

Capacidad y voluntad de orientar el comportamiento hacia las necesidades, prioridades y objetivos del grupo, de aceptar sus normas de convivencia y de expresar el interés o deseo de permanecer en ella o de mantener sus vínculos amistosos o afectivos.

Se expresa como la obligación contraída, la palabra dada, la fe empeñada. En otras palabras, por el deber moral o psicológico adquirido hacia una persona, una situación o una institución el cual se sustenta en la afectividad, la utilidad y la moral simultáneamente.

Indicadores: a) visión compartida en el trabajo en equipo, b) valoración positiva del grupo, c) deseos de querer continuar con el programa, d) asiduidad al programa de capacitación.

Operacionalización: Preguntas 43 al 45

FUNDAPROCURA

PROYECTO: Trabajando sobre Ruedas

COMPONENTE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

**PROCEDIMIENTO PARA LA INDAGACIÓN Y VALORACIÓN DE COMPETENCIAS
INICIALES**

Procedimiento para evaluar las competencias iniciales de cada uno de los Factores considerados y de las Competencias Laborales, Personales y sociales, a partir del Instrumento de autovaloración de competencias elaborado

A. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

Edad: Clasificación por Grupos de Edad

Edad en años
20-25
26-30
31-35
36-40
Mas de 40

Sexo. Clasificación por Género

1. Femenino
2. Masculino

Estado Civil

1. Soltero
2. Casado o en pareja
3. Otro

Nº de Hijos: descripción del número

Nivel de Instrucción: grado aprobado del sistema educativo

1. Ninguno
2. Educación Primaria
3. Educación Secundaria
4. Educación Superior
5. Curso o capacitación en oficios

Ingreso Familiar. Escala de ingreso mensual promedio del Grupo familiar

Nivel de Ingresos
Menos de 500
500 a 1000
1001-1500
1501- 2000
No sabe
NC
Total

Personas que generan ingresos en su grupo familiar: Promedio de personas que generan ingresos en la familia

Carga Familiar : Categoría de acuerdo a la carga activos /inactivos de acuerdo al criterio de 5 miembros en una familia.

Alta carga familiar: + de 5 personas

Media: de 3 a 5 personas

Baja: de 0 a 2 personas

B.VALORACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

b.1. Empleabilidad

P1. Conocimiento de un oficio

Si : 1 pto

No: 2 pto

P2. Ejercicio de una actividad remunerativa anterior.

Si : 1 pto

No: 2 pto

P3. Actitud positiva hacia el trabajo

Si : 1 pto

No: 2 pto

P4. Reconocimiento de la capacidad para trabajar

Si : 1 pto

No: 2 pto

P5. Identificación de habilidades específicas para trabajar

Si : 1 pto

No: 2 pto

Escala de empleabilidad

Mínimo valor de la escala: 1

Máximo valor de la escala: 10

Categorías

Alta empleabilidad: de 1 a 3 puntos

Media empleabilidad: de 4 a 6 puntos

Baja empleabilidad: de 7 a 10 pto.

C. AUTOVALORACIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES

c.1. Orientación al Logro

P15. Empeño

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P16. Interés por superarse

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P17. Persistencia

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P18. Autoexigencia

1. Alta

2. Mediana

3. Media Baja

4. Baja

Escala de orientación al logro

Mínimo valor de la escala: 1

Máximo valor de la escala: 13

Categorías

Alta: 1 a 5 pts

Media: 6 a 9

Baja: 10 a 13

c.2. Flexibilidad

P19. Adaptación a situaciones

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P20. Tolerancia.

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P21. Adaptación al cambio

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P22. Respuesta ante los problemas

1. Racional y Proactiva

2. Medianamente racional y Proactiva

- 3. Variable según las circunstancias
- 4. Depresiva y Proactiva
- 5. Depresiva e inactiva

Escala de flexibilidad

Mínimo valor de la escala: 1

Máximo valor de la escala: 11

Categorías

Alta flexibilidad: 1 a 3 ptos

Media flexibilidad: 4 a 6

Baja flexibilidad: 7 a 11

c.3. Iniciativa y Autonomía

P23. Autovaloración de la capacidad de emprender actividades

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P24. Autonomía en el emprendimiento

1. Alta. 1

2. Media. 2

3. Baja. 3

P25. Autoconfianza en el éxito

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P26. Certeza

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

P27. Autoconfianza en las capacidades personales

Mucho. 1 Pto

Poco: 2 Ptos

Nada: 3 Ptos

Escala de iniciativa y autonomía

Mínimo valor de la escala: 1 pto

Máximo valor de la escala: 16 ptos

Alta iniciativa: 1 a 5 ptos

Media iniciativa: 6 a 11

Baja iniciativa: 12 a 16

c.4. Autoestima

P28. Valoración de los logros personales

Si

No

P29. Vulnerabilidad ante los otros

Alta

Media

Baja

P30. Autovaloración de la capacidad de lograr metas

Alta

Media

Baja

P31. Valoración del aprecio de los demás

Alta

Media

Baja

Escala de autoestima

Mínimo valor de la escala: 1 pto

Máximo valor de la escala: 14 ptos

Alta iniciativa: 1 a 5 ptos

Media iniciativa: 6 a 10

Baja iniciativa: 11 a 14

ESCALA GENERAL DE COMPETENCIAS PERSONALES

Máximo Valor de la Escala : 52 Ptos

Competencias Personales Altas: de 1 a 17

Competencias Personales Medias de 18 a 34

Competencias Personales Bajas de 35 a 52

D. AUTOVALORACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIALES

d.1. Integración a equipos de trabajo

P32. Reacción ante el trabajo en equipo

- 1. Conducta proactiva cooperativa**
- 2. Conducta no proactiva, adaptativa a la mayoría**
- 3. Conducta recelosa pero adaptativa**
- 4. Conducta introspectiva y de aislamiento**
- 5. Conducta de rechazo al grupo**

P33. Propensión a la solidaridad

Alta 1

Media 2

Baja 3

P34. Propensión a la colaboración con otros

Alta 1

Media 2

Baja 3

P35. Autovaloración de la colaboración con los otros.

Alta 1

Media 2

Baja 3

Escala de Integración grupal

Mínimo valor de la escala: 1 Pto.

Máximo valor de la escala. 14 Ptos

Categorías

Alta: 1 a 5

Media: 6 a 10

Baja: de 11 a 14

d.2. Autovaloración de las Relaciones Interpersonales

P36. Facilidad para relacionarse con otros

Alta 1

Media 2

Baja 3

P37. Receptividad percibida por otros

Alta 1

Media 2

Baja 3

P38. Facilidad de integración a grupos

Alta 1

Media 2

Baja 3

Escala de Relaciones Interpersonales

Mínimo valor de la escala: 1 Pto.

Máximo valor de la escala. 9 Ptos

Categorías

Alta: 1 a 3

Media: 4 a 6

Baja: de 7 a 9

d.3. Comunicabilidad

P39. Exteriorización del agrado

1. Siempre
2. casi siempre
3. a veces
4. casi nunca
5. nunca

P40. Exteriorización de la alegría

1. sí, fácilmente
2. sólo con determinadas personas
3. digo que estoy contento(a) pero no soy muy expresivo(a)
4. me siento incomodo(a), bajo la mirada

5. en absoluto, hablo de otra cosa para desviar la atención

P40. Asertividad frente a las necesidades sentidas

1. siempre
2. casi siempre
3. a veces
4. casi nunca
5. nunca

P41. Asertividad ante situaciones no convenientes

1. Siempre
2. casi siempre
3. a veces
4. casi nunca
5. nunca

Escala de comunicabilidad

Mínimo valor de la escala: 1 pto

Máximo valor de la escala: 20 ptos

Categorías

Alta comunicabilidad: 14 a 20 ptos

Media comunicabilidad: 8 a 13

Baja comunicabilidad: 1 a 7

d.4. Compromiso

P43. Identificación con el Grupo

1. Alta
2. Media
3. Baja

45. Alta valoración de su aporte personal

1. Alta
2. Media
3. Baja

Escala de Compromiso

Valor Mínimo: 1 pto.

Valor Máximo: 6 ptos

Categorías

Alto: 1 a 2

Medio: 3 a 4

Bajo: 5 a 6

VALOR DE LA ESCALA GENERAL DE COMPETENCIAS SOCIALES

Mínimo: 1 Pto.

Máximo: 49 Ptos.

Competencia Sociales Altas: 1 a 16

Competencias Sociales Medias: 32 a 17

Competencias Sociales Bajas: 33 a 49