



INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE LOS 7 PROYECTOS

Convenio de cooperación Promoción del acceso universal a la educación mediante la mejora de la formación profesional y técnica, desde un enfoque integral

Contenido

1	INTRODUCCIÓN:	4
1.1	ANTECEDENTES Y OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO	4
1.2	PREGUNTAS PRINCIPALES Y CRITERIOS DE VALOR A EVALUAR EN EL PROYECTO.....	5
2	DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LA INTERVENCIÓN EVALUADA	10
3	METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO	18
3.1	METODOLOGÍA Y TÉCNICAS APLICADAS	18
3.2	TRABAJO DE CAMPO:.....	19
3.3	CONDICIONANTES Y LÍMITES DEL ESTUDIO REALIZADO.....	25
3.4	LECCIONES APRENDIDAS:	26
4	ANÁLISIS E INTERPRETACIONES DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	28
4.1	DESCRIPCIÓN CONTEXTO PAÍSES:	28
4.2	DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	32
4.3	CRITERIOS DE EVALUACIÓN:	33
4.3.1	EFICACIA:	33
4.3.2	EFICIENCIA:	53
4.3.3	PERTINENCIA:.....	56
4.3.4	COHERENCIA INTERNA:.....	62
4.3.5	COBERTURA:	64
4.3.6	SOSTENIBILIDAD:	67
4.3.7	IMPACTO:	70
5	CONCLUSIONES POR PROYECTO	79
6	RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN	90
7	VALOR AÑADIDO: BUENAS PRÁCTICAS.....	94
8	CUADRO CAD:	99
9	RESUMEN EJECUTIVO	113

Informe elaborado por Estrategia y Organización S.A.

El equipo evaluador quiere agradecer al personal de Entreculturas en sede y expatriados y al personal de FyA en Bolivia (Santa Cruz), que ayudaron a coordinar las visitas, y permitieron que el equipo evaluador pudiese entrevistar a responsables de FYA Nacional y Departamental en los tres países.

INTRODUCCIÓN



1 INTRODUCCIÓN:

En el presente informe se evalúan los resultados del convenio *Promoción del acceso universal a la educación mediante la mejora de la formación profesional y técnica, desde un enfoque integral*.

1.1 ANTECEDENTES Y OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO

La Fundación Entreculturas (en adelante Entreculturas) y Fe y Alegría presentaron conjuntamente el Convenio de cooperación internacional para el desarrollo, de ámbito territorial y en el sector de educación, para su co-financiación por parte de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (en adelante AECID).

El Convenio tenía una duración de cuatro años, que se ha ampliado hasta cinco. Se inició el 1 de junio de 2008 y se ha aprobado una prórroga hasta junio de 2013, debido a que dos de las acciones que lo componen han tenido retrasos en la ejecución de algunas de sus actividades.

El coste total del convenio es de 2.572.613 €, de los cuales, el 73,85% son financiados por AECID (1.900.000 €), el 7,21% es la aportación de la ONGD/ agrupación (185.575 €) y el 11,67 restante (300.358 €) pertenece a otras aportaciones.

En la tabla siguiente se observan los proyectos que financia AECID:

Resultado del Convenio	Proyecto	País/es	Financiación
Resultado 1	Acción 1 Ecuador	Ecuador	AECID
Resultado 2	Acción 2 Bolivia	Bolivia	AECID
Resultado 3	Acción 3 Perú	Perú	AECID
Resultado 4	Acción 4 Paraguay	Paraguay	AECID
Resultado 5	Acción 5 Colombia	Colombia	AECID y ALBOAN
Resultado 6	Acción 6 Venezuela	Venezuela	Entreculturas
Resultado 7	Acción 7 P2FIFYA	Regional	AECID

A continuación se detalla el objetivo del convenio:

(...)“El convenio a evaluar está dirigido a fortalecer y mejorar la educación técnica de 17.079 jóvenes y adultos de América del Sur en situación de vulnerabilidad. La intervención planteada en el Convenio pone especial énfasis en el desarrollo de competencias profesionales para la inserción en el mercado laboral y en la mejora de las condiciones de empleabilidad de este colectivo”).

El convenio está estructurado en base a tres ejes o componentes que cada país ha incorporado en sus respectivas acciones:

(...“Propuestas pedagógicas adaptadas acordes a las demandas del mercado laboral, actualizadas y acreditadas”...)

(...“Mejora de la gestión de los centros técnicos, escuelas e institutos reorientando su organización, planificación y funcionamiento para hacerlos más eficientes, dinámicos y articulados”...)

Realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local.

El **objetivo general** del presente informe de evaluación es realizar una valoración de la eficacia y medir el impacto que ha tenido el convenio en los seis países que forman parte del convenio y, analizar los principales procesos y estrategias que se han llevado a cabo para generar aprendizajes útiles y poder replicar la intervención a otros centros educativos.

1.2 PREGUNTAS PRINCIPALES Y CRITERIOS DE VALOR A EVALUAR EN EL PROYECTO

A partir de la matriz de planificación del convenio diseñada por el equipo de Entreculturas-Fe y Alegría, en este apartado se presenta la matriz de evaluación en la que se priorizaron las cuestiones de la evaluación.

La matriz de evaluación incluye, criterios, preguntas de evaluación, indicadores y fuentes de verificación, y han servido al equipo evaluador para organizar la investigación.

En la matriz que ha manejado el equipo evaluador se resumen los elementos metodológicos clave. La matriz tiene un formato de filas y columnas donde se especifican:

- Necesidades informativas de los stakeholders implicados.
- Los criterios en los que se centrará la evaluación.
- Las preguntas de evaluación que se tratará de contestar.
- Los indicadores propuestos para contestar las preguntas.
- Las técnicas empleadas para recabar la información necesaria.
- Las fuentes de la que se extraerá la información.

En primer lugar, se han incluido las necesidades informativas de los stakeholders propuestos en los términos de referencia de la evaluación.

En segundo lugar, se estructura una batería **de preguntas** partiendo de los criterios de evaluación y de las necesidades informativas para identificar qué información se precisaba.

Posteriormente, se propone el modo de medir dichos criterios mediante **indicadores** que en forma de variables observables, registrables y accesibles puedan aportar información dirigida a contestar las preguntas de evaluación. Igualmente en la matriz de evaluación se señalan los indicadores propuestos.

La matriz del convenio se ha ido modificando a medida que el proceso evaluador se iba desarrollando, con el objetivo de priorizar una serie de aspectos clave, y diferenciar entre las

cuestiones prioritarias sobre las que interesa profundizar, y cuestiones secundarias que se tuvieron en cuenta, pero no han formado parte del objetivo específico de la evaluación.

Además, los indicadores propuestos se han modificado una vez adjudicado el servicio, adaptándolos una vez revisada toda la documentación proporcionada por los y las responsables de Entreculturas.

El filtrado y depurado de la matriz se realizó a partir de las motivaciones y necesidades informativas de los demandantes de la evaluación.

Para recoger las demandas de información de los actores y determinar los objetivos y las preguntas de la evaluación, se operacionalizaron las preguntas de evaluación en los cuestionarios y entrevistas sobre los que los stakeholders implicados pueden aportar información. De manera que las preguntas de los cuestionarios se vincularon con los indicadores de la matriz de evaluación final del convenio.

A continuación se puede observar la ficha de motivaciones y necesidades informativas de la evaluación del convenio de técnica:

QUÉ INTERESA ANALIZAR (priorizar sobre otras cuestiones, que se analizarían de forma secundaria)	CÓMO SE MIDE
Grado de satisfacción del alumnado	Cuestionarios dirigidos a los y las alumnas de las diferentes acciones formativas + entrevistas
Mecanismos de implantación del componente 3: inserción laboral. Conocer las alianzas que se han establecido	Cuestionarios + entrevistas dirigidas a empresas, universidades, dirección de centros y egresados/as
Desarrollo de competencias para la empleabilidad e inserción social	Cuestionarios + entrevistas dirigidas a empresas
Coherencia y coordinación entre FyA, Entreculturas y los centros	Cuestionarios + entrevistas dirigidas a FyA, Entreculturas y dirección de centros
Participación de las familias en los centros	Cuestionarios y entrevistas a docentes, alumnado
Factores externos e indirectos que pueden incidir en la intervención	Entrevistas, grupos de discusión: todos los actores, incluyendo OTC AECID
Analizar el sistema de seguimiento de egresados: necesario para conocer el impacto del convenio	Cuestionarios y entrevistas a docentes, dirección y alumnado.
Conocer el proceso de acreditación	Entrevistas a docentes, dirección, alumnado y revisión documentación
Conocer el sistema por el que se regulan las prácticas	Entrevistas y cuestionarios a docentes, dirección, alumnado y revisión documentación
Principales logros del proyecto regional del convenio	Entrevistas responsables del convenio y algunos proyectos
Sostenibilidad de los programas sin la financiación de AECID	Entrevistas a dirección, FyA, Entreculturas, AECID

Además, dentro de la matriz, se han seleccionado aquellas preguntas de evaluación que Entreculturas consideró de gran relevancia a la hora de desarrollar el proceso evaluador.

EVALUACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO				
CRITERIO	NECESIDADES INFORMATIVAS	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Eficacia	Logro del objetivo y contribución de resultados	<p>Componente 1:</p> <p>1. ¿Se ha conseguido ejecutar propuestas pedagógicas adecuadas y adaptadas a las expectativas del alumnado?</p> <p>2. ¿Se ha dado un desempeño docente de calidad?</p> <p>Componente 2:</p> <p>3. ¿Se ha mejorado la gestión de los centros (en organización, planificación y funcionamiento)?</p> <p>Componente 3:</p> <p>4. ¿Se han dado las condiciones necesarias para que los/as egresados/as puedan acceder al mercado laboral?</p> <p>5. ¿Se han conseguido alianzas con el sector empresarial, público, universitario y comunidad local?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos del convenio respecto a las propuestas pedagógicas implementadas Instrucciones sobre las propuestas pedagógicas a los centros docentes. Grado de integración de los servicios en las oficinas de empleo. Grado de satisfacción que presentan los y las beneficiarias sobre las acciones en las que han participado. Nº de convenios/acuerdos establecidos con universidades, centros. 	<p>Revisión documental</p> <p>Entrevistas presenciales</p> <p>Grupos de discusión</p> <p>Cuestionarios</p>
	Calidad educativa de los centros	<p>-¿Cuál es el porcentaje de alumnos y alumnas que finalizan sus estudios?</p> <p>-¿Cuáles son los motivos del abandono? (socio-económicos, nivel académico, etc.)</p> <p>-¿Qué medidas se toman desde los centros para disuadir al alumnado del abandono?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de alumnas y alumnos que abandonan el centro % de alumnos /as que abandonan por motivos socio-económicos % del alumnado que abandona por motivos de nivel académico. Acciones llevadas a cabo por los centros para disuadir del abandono 	<p>Cuestionario y Entrevista a todos los actores implicados</p> <p>Grupo de discusión mixto</p> <p>Documentación centros</p>
Eficiencia	Suficiencia y adecuación de recursos de la intervención	<p>¿Ha sido adecuada la distribución de los recursos según partidas presupuestarias?</p> <p>¿Qué valoración tiene esta distribución en relación a los resultados obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comparación entre el presupuesto inicial previsto en el Convenio con el presupuesto final Valoración por parte de las y los beneficiarios sobre los resultados obtenidos Valoración por parte de las y los docentes sobre los resultados obtenidos Valoración por parte de las y los directores sobre los resultados obtenidos 	<p>Revisión documental</p> <p>Entrevistas presenciales</p> <p>Grupo de discusión</p>
Pertinencia de la estrategia	Adecuación de las estrategias para la consecución del objetivo	<p>6. ¿Son adecuadas las estrategias formuladas (interrelación de los tres ejes: adaptación propuestas pedagógicas, mejora gestión, realización de alianzas= para conseguir el objetivo)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Grado de consecución de las prioridades / ejes del convenio Grado de articulación de los resultados con los objetivos y relación de ambos con la situación de contexto 	<p>Revisión documental</p>
Pertinencia	Adaptación de la formación al contexto de empresas de la zona	<p>-¿Se adapta el currículum a las necesidades del sector empresarial?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valoración por parte del sector empresarial relativo al Grado de adaptación del currículum 	<p>Entrevistas y cuestionario al sector empresarial</p>
Coherencia interna	Coherencia en el diseño (indicadores)	<p>7. ¿El diseño de la intervención ha sido el adecuado?, ¿se ha ido adaptando y mejorando?</p> <p>8. ¿Los indicadores están bien definidos?</p> <p>9. ¿Se elaboraron estudios de base?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valoración de los y las responsables sobre los indicadores de seguimiento y gestión del convenio/proyectos país Cambios y mejoras implementadas a lo largo del periodo de ejecución del convenio 	<p>Entrevistas personales y revisión documental</p>
Sesgos en la cobertura	Acceso de los programas a la población beneficiaria	<p>10. ¿Se ha prestado una atención equitativa al colectivo beneficiario (población joven masculina y femenina)?</p> <p>11. ¿Existen diferencias en los logros entre mujeres y hombres (por ejemplo, un mayor número de mujeres en las carreras de menor retribución y proyección)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de hombres y mujeres que acceden a la formación Proporción de mujeres y hombres empleados tras finalizar la formación. Nivel de proyección alcanzado de proyección y retribución (análisis por sexos) 	<p>Cuestionario, entrevistas presenciales, grupo de discusión y revisión documental.</p>

CRITERIO	NECESIDADES INFORMATIVAS	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Sostenibilidad	Sostenibilidad de las acciones formativas	-¿Se cuenta con estrategia de sostenibilidad adecuada para la continuidad de acciones del proyecto? - ¿Qué riesgos y oportunidades se identifican en el nuevo contexto educativo y laboral?	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actuaciones que tendrían continuidad una vez que el convenio finalizase (acuerdos con empresas, formación, etc.) Nº de riesgos y oportunidades destacados por la pluralidad de actores implicados 	Entrevista, grupo de discusión y cuestionario
Impacto	Impacto en los centros	-¿Cuál es el impacto logrado en los centros con la implementación del Proyecto?	<ul style="list-style-type: none"> Nº de alumnos y alumnas que ha encontrado trabajo Efectos deseados y no deseados detectados por los diferentes actores 	Bases de datos centros y empresas Cuestionario y Entrevista
	Impacto en condiciones educativas y de vida	-¿Qué impactos (positivos y negativos) se han conseguido en los/as alumnos/as (inserción laboral de los egresados/as, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> Efectos detectados por la población beneficiaria (positivos y negativos) Nº de alumnos/as que han encontrado un nuevo trabajo al finalizar las prácticas Nº alumnos/as que continúan trabajando en la empresa en la que empezaron las prácticas 	Cuestionario y Entrevista

Las filas coloreadas son aquellas que incluyen determinados criterios, preguntas de evaluación e indicadores que han sido destacados y priorizados a la hora de llevar a cabo del trabajo de campo.

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL CONVENIO



2 DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LA INTERVENCIÓN EVALUADA

Acción 1 (Ecuador): Propuesta de educación técnica y educación básica compensatoria adecuada al contexto, por competencias laborales, para jóvenes de muy escasos recursos del Cantón Durán, en Ecuador.

El proyecto surge a partir de la gran dificultad que encuentran los jóvenes del barrio el Arbolito en poder incorporarse al mundo laboral. De acuerdo al diagnóstico realizado, el 98% de los jóvenes no tiene una formación técnica que le permita incorporarse al mercado laboral, y el 61% de los jóvenes no ha terminado la educación básica. Esta realidad se refleja también en un 56% de desempleo en esta zona.

Con este punto de partida, se pretendía que el centro educativo existente, Centro John Drury Wilson, ofreciese una formación ocupacional y de educación compensatoria donde jóvenes adultos de entre 15 y 35 años de edad completen su educación básica y pueden insertarse en el mundo laboral en condiciones dignas. Sin embargo, al segundo año de funcionamiento del centro John Drury, a la luz de los magros resultados de cobertura y de los altos niveles de deserción, resultó imprescindible tomar una decisión para la viabilidad de la propuesta. Una decisión que se tomó con la presentación a finales de 2011 de una modificación sustancial, que contempló el cambio de la ubicación de centro, para un lugar igual de pertinente pero más accesible y con mayor protección de crecimiento, como una mejor adecuación del modelo educativo de acuerdo a la realidad del público objetivo y a las necesidades del mercado laboral.

Además, se replantea la propuesta de Centro de formación ocupacional y de educación compensatoria para pasar a constituirse como Centro de Capacitación Laboral (CECAL).

Objetivo de desarrollo: Mejorar las posibilidades laborales de los jóvenes de zonas marginales de Ecuador.

Objetivo específico: En los barrios del Sector III del Arbolito (Coop. Héctor Cobos) de Durán y del sector Monte Sinaí de Guayaquil, 210 jóvenes finalizan una formación adecuada para la inserción laboral digna.

Resultado esperado 1: En los barrios del Sector III del Arbolito (Coop. Héctor Cobos) de Durán y del sector Monte Sinaí de Guayaquil, 400 jóvenes de bajos recursos disponen de una propuesta educativa que promueve la continuidad de estudios y/o la inserción laboral en condiciones dignas.

Resultado esperado 2: El Centro cuenta con una unidad de intermediación laboral que beneficia al menos al 70% de los estudiantes del Centro Ocupacional John Drury y del CECAL Pedro Arrupe

Resultado esperado 3: Las condiciones de acceso, bienestar y permanencia del 70% de los/as jóvenes en el Centro John Drury y del CECAL Pedro Arrupe son adecuadas a sus necesidades.

Población Beneficiaria directa e indirecta La población beneficiaria directa serán los y las jóvenes entre 15 a 35 años que no tienen una formación técnica adecuada a las posibilidades laborales del contexto. En su mayoría (61% de acuerdo al diagnóstico realizado en el barrio) no tienen la educación básica terminada. Carecen de una formación técnica que les permita insertarse en el mundo laboral en condiciones dignas y no pueden acceder a un empleo estable. Con el proyecto se podrá atender a 100 jóvenes por año. Esta propuesta a su vez beneficiará a los 6 docentes y 2 directivos así como a las empresas y comunidad del barrio que recibirán jóvenes capacitados/as de acuerdo a las necesidades locales.

Acción 2 (Bolivia): Mejora de las condiciones sociales y de empleabilidad de 3.700 jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad socioeconómica, alumnos de los Institutos de Educación Técnica Alternativa y Media y Superior de la región sur de Bolivia (departamentos de Potosí, Chuquisaca y Tarija).

La estrategia de intervención de la acción 2 está focalizada en la actualización de los **contenidos pedagógicos, en la mejora del sistema de gestión y en el fortalecimiento de las alianzas de la red de centros de educación técnica de Fe y Alegría**, con el objetivo de favorecer la inserción laboral de 3.700 jóvenes y adultos en la región sur de Bolivia. Los institutos involucrados en el Proyecto están situados en tres departamentos: Chuquisaca, Potosí y Tarija. De los 12 institutos involucrados 11 están ubicados en el área urbana, específicamente en las ciudades capitales de departamento y uno en el área rural del departamento de Potosí (Municipio de Yocalla).

Los alumnos de los institutos de intervención, cuyo número ascendía en el año 2007 a 1886: 1572 mujeres (83%) y 314 hombres (17%) son, en su mayoría, población de las zonas periféricas de las ciudades capitales, por lo que deben identificarse como población que en un pasado próximo o incluso muy reciente han migrado de las zonas rurales del país. Culturalmente se identifican con etnias de carácter mayoritario, como aymaras, quechuas, tupí-guaraníes, etc.

Objetivo de desarrollo: Los/as profesionales promocionados de los Centros Técnicos de FyA -ubicados en los departamentos de Chuquisaca, Potosí y Tarija- se integran al mercado en condiciones laborales óptimas, mejorando así su integración social.

Objetivo específico: Al menos 3.700 alumnos/as promocionados/as de los 12 institutos y centros de Educación Técnica de Fe y Alegría de la región sur de Bolivia (departamentos de Potosí, Chuquisaca y Tarija) cuentan con competencias sociales y laborales óptimas para obtener un empleo.

Resultado esperado 1: Los alumnos pertenecientes a los 12 centros e institutos de la región sur cuentan con una acción pedagógica pertinente.

Resultado esperado 2: La gestión de los 12 centros e institutos de intervención es funcional a las necesidades socio educativas de los 2.800 alumnos promedio año.

Resultado esperado 3: Los institutos y centros mantienen una relación eficaz con el mercado e integrada con la comunidad y funcional a las expectativas de los alumnos.

Población Beneficiaria directa e indirecta	<ol style="list-style-type: none">1. Jóvenes que asisten a los programas de educación técnica según sus perfiles formativos en diversas modalidades: Educación Técnica Alternativa; Educación Técnica de Nivel Medio y Superior; Educación Técnica Durante la Educación Secundaria o Bachillerato.2. Docentes y personal de las escuelas según las modalidades de formación técnica3. Equipos directivos4. Hombres y Mujeres adultos/as5. Comunidades6. Empresas
---	---

Acción 3 (Perú): Educación técnica y formación profesional de calidad, certificada, articulada al sector productivo y adaptada a la realidad local para jóvenes de escasos recursos de la costa norte (Virú-Trujillo) y en comunidades amazónicas (eje de la carretera Iquitos – Nauta) en Perú.

La estrategia de intervención de la acción 3 pretendía *contribuir a la inclusión en el sistema económico y social de la población joven en situación de pobreza del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad), a través de la educación técnica y de la formación profesional.*

Para ello se cuenta con dos centros educativos de vanguardia como son el Instituto Superior Tecnológico “El Milagro” en Iquitos y el Centro Experimental de Formación Profesional – CEFOP nº 4 en Virú, que van a formar jóvenes con las competencias laborales adecuadas a las exigencias del mercado de trabajo.

Objetivo de desarrollo:	A partir de la educación técnica contribuir a la inclusión en el sistema económico y social de la población joven en situación de pobreza del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad).
--------------------------------	---

Objetivo específico:	684 jóvenes del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad) adquieren competencias laborales adecuadas a las exigencias del mercado de trabajo.
-----------------------------	--

Resultado esperado 1:	Los centros cuentan con una propuesta pedagógica de calidad que responde a la demanda laboral, al desarrollo local y regional y a las expectativas laborales de los jóvenes de los ámbitos de intervención.
------------------------------	---

Resultado esperado 2:	Los centros cuentan con un modelo de gestión educativa, administrativa y financiera que optimiza los recursos.
------------------------------	--

Resultado esperado 3:	Los centros promueven la articulación con el sector productivo empresarial y con los agentes sociales de los ámbitos de intervención.
------------------------------	---

Población Beneficiaria directa e indirecta	El proyecto está dirigido a beneficiar a las y los jóvenes que residen en el ámbito de influencia de la Carretera Iquitos – Nauta, en la Región Loreto, y del distrito de Virú, en la Región La Libertad. Se trata de población rural en situación de pobreza, con escasos recursos económicos y un nivel socioeconómico muy bajo, además de disponer de pocas posibilidades para acceder a un sistema de educación superior.
---	---

Acción 4 (Paraguay): Educación técnica agrícola certificada adaptada a la realidad local y orientada al empleo y autoempleo para 400 jóvenes y adultos con o sin formación previa de comunidades rurales de los departamentos de Concepción, San Pedro y Caaguazú de Paraguay.

La estrategia de intervención de la acción 4 busca *adaptar los contenidos formativos de la enseñanza técnica agropecuaria oficial impartida en tres escuelas agrícolas de Fe y Alegría Paraguay (Iniciación Profesional Agrícola IPA, 3º Ciclo de Enseñanza Escolar Básica, de 7º a 9º, y el Bachillerato Técnico Agrícola BTA, 1º a 3º Bachillerato) a las necesidades del mercado laboral. Para ello se incorpora a la currícula existente -que no contempla el autoempleo- la formación para la Orientación Laboral (MOL), que se realiza en colaboración con el MEC. También, y en mesa mixta con el MEC, FyA propone las aportaciones y adaptaciones necesarias para elaborar el diseño de la currícula oficial nacional de la Formación Técnica Agrícola.*

Objetivo de desarrollo: Mejorar la inserción laboral de jóvenes y adultos/as del medio rural de las zonas de intervención

Objetivo específico: 400 jóvenes y adultos de las comunidades rurales seleccionadas adquieren competencias de técnica agrícola certificadas, orientadas a su realidad local y dirigida al autoempleo.

Resultado esperado 1: Las tres escuelas agropecuarias cuentan con propuestas pedagógicas orientadas al empleo y el autoempleo adaptadas a la situación de cada contexto

Resultado esperado 2: Establecido un sistema de organización y gestión de los centros técnicos agrícolas que permita la gestión y articulación de la educación técnica en el ámbito rural.

Resultado esperado 3: Impulsar estrategias de autoempleo mediante alianzas con organizaciones del sector público y privado

Población Beneficiaria directa e indirecta Los alumnos y las alumnas de las tres escuelas agropecuarias seleccionadas de Fe y Alegría Paraguay, jóvenes y adultos con o sin formación previa residentes en las comunidades rurales de cada una de las zonas de intervención.

Los centros visitados de Paraguay son Agropecuarios, y están ubicados en zonas rurales, destinados a las comunidades de zonas rurales. Desde el Ministerio de Agricultura se promovieron este tipo de centros en los últimos años (con formaciones IPA y BTA) para ayudar a evitar las migraciones masivas a las ciudades, y ayudar a desarrollar las zonas rurales.

Las formaciones IPA y BTA incluyen la currícula regular de formación primaria y bachillerato, pero incluyen la parte técnica agropecuaria. Se ha mejorado mucho la percepción de las familias respecto a estas formaciones, que al principio rechazaban (porque hay que trabajar más, y por relacionar el campo con pobreza).

Acción 5 (Colombia): Educación técnica alternativa por competencias laborales acreditada y adaptada para jóvenes con dificultades en el Instituto de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Bogotá, Colombia).

Colombia pretende incrementar las opciones de inserción laboral y social a la población joven urbano marginal de Bogotá través de una oferta de educación técnica superior que se llevará a cabo en el Instituto San Luís Gonzaga, ubicado en la localidad de Kennedy.

Esta oferta permitirá a los estudiantes, tras su graduación, contar con una capacitación titulada y reconocida oficialmente que le posibilite dar continuidad a sus estudios dentro del esquema formal de educación, o bien optar con mayores posibilidades a su incorporación en el mundo laboral.

Objetivo de desarrollo:	Se contribuye a mejorar las condiciones de inserción laboral de jóvenes de comunidades urbano marginales de la ciudad de Bogotá.
Objetivo específico:	480 jóvenes egresados del Instituto han adquirido las competencias que les habilita como técnicos laborales mejorando sus opciones de empleabilidad.
Resultado esperado 1:	Se han implementado cuatro programas curriculares en competencias laborales (Mecánico electricista; Informática aplicada a administración y finanzas; administrador de redes y programación orientada a objetos).
Resultado esperado 2:	Se cuenta con una estrategia de gestión que facilita la ampliación de la oferta de programas de educación técnico laboral para jóvenes de comunidades vulnerables de Bogotá, Colombia.
Resultado esperado 3:	Implementada y en funcionamiento una estrategia de trabajo interinstitucional de continuidad educativa e inserción laboral.
Población Beneficiaria directa e indirecta	La población beneficiaria directa está compuesta por jóvenes provenientes de 8 localidades urbano-marginales en las que se ubican los colegios de Fe y Alegría de Bogotá. Finalizado el proyecto se espera haber impartido formación de calidad a al menos 480 personas (160 al año), y que al menos uno de cada tres sea mujer. A su vez, se consideran beneficiarios directos del proyecto los 11 docentes contratados en el Instituto y que se verán beneficiados por las actividades de capacitación.

Acción 6 (Venezuela): Propuesta piloto de formación técnica acreditada con enfoque de competencias laborales e inserción comunitaria para jóvenes de dos zonas suburbanas y una rural de Venezuela.

La propuesta busca mejorar la educación técnica-profesional de nivel medio de 2.515 jóvenes, tanto en el medio rural, como en sectores urbanos marginales en Venezuela en situación de potencial exclusión por carecer de las competencias profesionales adecuadas para insertarse social y laboralmente.

La propuesta tiene carácter piloto se desarrollará en tres Escuelas Técnicas, desarrollando una estrategia formativa común, que toma en cuenta los tres ejes generales del Convenio.

Objetivo general:	Mejora de la empleabilidad de los egresados de los centros educativos Instituto San Javier del Valle, Ignacio Huarte y La Rinconada.
Objetivo específico:	Jóvenes (2.215) acceden cada año a educación técnica acreditada con enfoque de competencias y se insertan en experiencias productivas comunitarias.
Resultado esperado 1:	Tres centros piloto aplican programas de educación técnica de nivel medio, bajo el enfoque de competencias, modularmente, según las necesidades del sector productivo, retroalimentados por un programa de seguimiento de egresados con 133 docentes capacitados para ello.
Resultado esperado 2:	Las escuelas técnicas se gestionan bajo un enfoque productivo y de vinculación con la comunidad y atendiendo a las especificidades propias de la educación técnica.
Resultado esperado 3:	Se han desarrollado como experiencias, estrategias de vinculación de las 3 escuelas técnicas con la comunidad a través de la ejecución de un proyecto productivo comunitario, coherente con la realidad del contexto de cada una.
Población Beneficiaria directa e indirecta	La población beneficiaria son los estudiantes de los tres centros escogidos, que acceden a educación técnica acreditada con enfoque de competencias y se insertan en experiencias productivas comunitarias. También consideramos beneficiarios a los docentes y directivos que reciben formación. En total participan 2.364 personas (992 mujeres y 1.372 mujeres).

Acción 7 (Bolivia, Perú, Ecuador, Paraguay, Colombia y Venezuela Federación Internacional de Fe y Alegría Programa 2 de educación Técnica): Articulación regional de la oferta formativa de las diferentes áreas, niveles y modalidades de 22 centros técnicos en seis países de la región sur de América Latina con la demanda de los sectores productivos y sociales

La acción nº 7 del convenio a evaluar, es la única que tiene un carácter regional o internacional, la responsabilidad de su ejecución recae sobre la Coordinación del Programa de la Federación Internacional de Fe y Alegría (contraparte local), programa que versa sobre Educación Técnica y Formación para el Trabajo que es parte de la Planificación Estratégica del socio local junto a otros diez programas temáticos.

Esta acción por lo tanto tiene una concepción distinta, o complementaria, del resto de las intervenciones que componen el presente Convenio, y su funcionalidad está en la propuesta de innovaciones pedagógicas que pueden desarrollar los distintos países, en la articulación de redes y sinergias entre ellos, y en el análisis y seguimiento de los avances en las mismas, todo ello en aras de aportar en la construcción de una propuesta transformadora innovadora que trasciende el ámbito de los socios locales y se ponga a disposición de los actores educativos en la región en la que se interviene.

Objetivo de desarrollo:	Jóvenes y adultos de 6 países de América del Sur en situación de vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, con dificultades de continuidad educativa en ciclos superiores y / o excluidas del sistema de educación formal adquieren competencias generales y específicas de una formación profesional y ocupacional conforme a
--------------------------------	---

	sistemas reglados y certificados de formación para el trabajo y adaptada al mercado laboral.
Objetivo específico:	Articular regionalmente la oferta formativa de las diferentes áreas, niveles y modalidades de 22 centros técnicos en seis países de la región sur de América Latina con la demanda de los sectores productivos y sociales.
Resultado esperado 1:	Disponibles propuestas curriculares con mayor adecuación, adaptación y flexibilización curricular en los países.
Resultado esperado 2:	Se dispone de modelos validados para mejorar la gestión de los centros técnicos insistiendo en la adecuación hacia la inserción laboral.
Resultado esperado 3:	Difundidas experiencias de intermediación laboral con una mayor interrelación y alianzas con el sector empresarial, con las comunidades locales, con los centros de educación superiores y universidades en el marco de un posicionamiento público de la formación profesional de jóvenes y adultos para el empleo.
Población Beneficiaria directa e indirecta	<p>La acción repercute de manera directa sobre el personal directivo y las áreas de educación Técnica de los seis países incluidos en el convenio.</p> <p>Han sido beneficiarios/as directos/as del convenio un total de 59 equipos directivos y 28 áreas técnicas.</p> <p>Como Beneficiarios/as Indirectos de la acción se refleja el personal docente y los alumnos /as comprendidos en los distintos proyectos: 2.534 alumnos/as de educación técnica alternativa; 1.818 alumnos/as de educación técnica de nivel medio y superior; 2.508 alumnos/as de educación técnica durante la secundaria o bachillerato y 211 docentes.</p>

TRABAJO DE CAMPO REALIZADO



3 METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO

A continuación se resumen las técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas que se han llevado a cabo durante el proceso de trabajo de campo para recoger la información clave de todos los actores implicados.

Partiendo de una metodología que permite la evaluación y valorización de las actividades realizadas por Entreculturas-Fe y Alegría a lo largo del periodo de ejecución del convenio, tanto en el convenio de forma global, como en los cuatro proyectos seleccionados en los TdR.

3.1 METODOLOGÍA Y TÉCNICAS APLICADAS

El equipo evaluador propone una metodología de evaluación poniendo énfasis en la comprensión, por lo que se parte del enfoque de la teoría del programa. Además, se ha seguido el diagnóstico con las distintas fases en el diseño de la evaluación del Programa “Fases para el diseño y desarrollo de la evaluación”.

A mayores, se optó por enriquecer el enfoque metodológico partiendo de un enfoque asociativo (¹CAD), pues tanto para la recogida de información (fuentes primarias), como para la construcción de las matrices, los **actores implicados** en la evaluación **son clave**.

El enfoque asociativo considera fundamental la participación de la pluralidad de actores que intervienen en la intervención para “incrementar la apropiación del desarrollo y fomentar la mutua rendición de cuentas por los resultados obtenidos”.

Por tanto, uno de los objetivos de esta evaluación ha sido la participación de la totalidad de actores implicados en el convenio, entre los que destacamos:

- **Directores/as:** son los actores que aprueban la acción (responsables legítimos de la decisión que detentan un poder institucional). En este perfil se entrevistó y encuestó a una gran parte del personal de Entreculturas, Fe y Alegría y AECID implicado directamente en el convenio.
- **Técnicos/as y demás actores que ejecutan la acción:** tienen la responsabilidad de estructurar la acción y sus términos operativos. En este perfil se entrevistó y encuestó a una muestra del personal técnico de Entreculturas, Fe y Alegría departamental, personal de dirección de los centros y personal docente.
- **Beneficiarios/as principales:** porque la intervención se orienta a producir efectos sobre ellos. Dentro de este perfil se encuentran todas aquellas personas que han cursado las acciones formativas en el marco del convenio a evaluar.

En la fase de diseño se programaron una serie de hitos que marcarían el proceso de la evaluación.

¹ Comité de Ayuda al Desarrollo. Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo

La evaluación ha respondido a las siguientes fases:



3.2 TRABAJO DE CAMPO:

El trabajo de campo se realizó en los tres países indicados en los términos de referencia (Bolivia, Paraguay y Perú), en Colombia, y en Madrid en la sede de Entreculturas. El periodo temporal de visita, se estableció según el cronograma validado entre EOSA y Entreculturas, previa confirmación del personal expatriado de los tres países a visitar. Las fechas de visita in situ a los centros de Bolivia, Perú y Paraguay, se extendieron del 6 de marzo al 13 de abril de 2013, y el 28 de mayo de 2013 se realizó la visita al centro de Bogotá. En el documento de anexos se puede ampliar la información relativa al desarrollo del trabajo de campo.

Del total de 22 centros beneficiarios del convenio, hay 17 de ellos repartidos entre las diferentes regiones sobre las que se ha realizado el trabajo de campo. De esos 17 centros, el equipo de Entreculturas sugirió visitar 11 centros y visitar el SIET de Santa Cruz.

Localizaciones de los proyectos			Nº de centros			
País	Departamento / Municipio / Localidad	Centro educativo	Suburb	Rural	Tipo de centro	
BOLIVIA	Chuquisaca / Sucre	Francisco Cermeño	X		ETA	
	Chuquisaca / Sucre	San Xavier	X		ETA	
	Chuquisaca / Sucre	Loyola	X		CIT	
	Chuquisaca / Sucre	Instit. Profesional Aurora Rossells	X		ITMS	
	Potosí	San Pedro	X		ETA	
	Potosí	Humberto Portocarrero	X		ETA	
	Potosí	San Ignacio de Loyola	X		ETA	
	Potosí	Etnoturismo	X		ITMS	
	Potosí	Instituto Superior de Educación Comercial	X		ITMS	
	Potosí / Yocalla	Agro Ecología El Molino			X	ITMS
	Tarija	Nazaria Ignacia March	X			ETA
PARAGUAY	Tarija	San Antonio	X		ETA	
	Concepción	El Arroyito		X	ESCUELA AGRÍCOLA	

PERÚ	San Pedro	General Francisco Isidoro Aquino/San José del Norte	x	ESCUELA AGRÍCOLA
	Caaguazú	San Joaquín	x	ESCUELA AGRÍCOLA
	Iquitos	San Juan Bautista/Caserío El Milagro	x	IST
	Trujillo	La Libertad (Virú)	x	CEFOP

Además, de los once centros visitados, a mayores se realizaron entrevistas en La Paz, Santa Cruz, Asunción, Lima y Madrid y distribución y recolección de cuestionarios en Colombia.

- **23 días en Bolivia: dos grupos de discusión, entrevistas y cuestionarios**
- **8 días en Paraguay: dos grupos de discusión, entrevistas y cuestionarios**
- **7 días en Perú: dos grupos de discusión, entrevistas y cuestionarios**
- **1 día en Colombia: cuestionarios**

a) Técnicas cualitativas de recogida de información:

I. GRUPOS DE DISCUSIÓN

En los grupos de discusión celebrados han participado actores implicados en el convenio de Entreculturas, estando presentes un máximo de 16 personas.

En total se han realizado **6 grupos de discusión** (2 grupos de discusión en los tres países seleccionados), contando con la participación de los diferentes actores que forman parte de la ejecución del convenio, en prácticamente todos ellos.

La duración de las reuniones ha oscilado entre una y un máximo de dos horas y media y han estado moderadas por personal del equipo técnico de EOSA.

II. ENTREVISTAS CUALITATIVAS:

Entrevistas en profundidad: se ha empleado como otra técnica de recogida de información las entrevistas a informantes clave de la intervención.

En total se han realizado **136 entrevistas** a los siguientes actores:

BOLIVIA:

Beneficiarios/as de la intervención (alumnado, docentes y dirección) de los centros:

- CEA FRANCISCO CERMEÑO- SUCRE (Chuquisaca);
- IGNACIO SUÑOL/ LOYOLA (Chuquisaca);
- INSTITUTO PROFESIONAL AURORA ROSSELLS (Chuquisaca);
- SAN IGNACIO DE LOYOLA (Potosí); I
- NSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL (ITEC) (Potosí)
- INSTITUTO DE AGROECOLOGÍA EL MOLINO (Yocalla-Potosí).

Cuatro personas representantes de empresas e instituciones.

En la paz se realizó una entrevista y reunión con equipo de Fe y Alegría Nacional:

- Subdirector Nacional
- Responsable Nacional de Proyectos
- Asesor nacional del área de Educación para el Trabajo.

Asimismo, se entrevistó a:

- Responsable de proyectos de educación en la OTC de Bolivia en La Paz.
- En Chuquisaca (Sucre) se entrevistó a la directora de FYA Sucre
- En Bolivia se entrevistó al director FyA Potosí

PARAGUAY:

Beneficiarios/as de la intervención (alumnado, docentes y dirección) de los centros:

- SANTA MARÍA DE LA PROVIDENCIA (SAN JOAQUÍN-CAAGUAZÚ)
- ESCUELA SANTA LUCÍA/ KAMBA REMBÉ (San Pedro)
- AUGUSTO ROA BASTOS-ARROYITO (Concepción)

En Asunción se realizaron las siguientes entrevistas:

- Entrevista con un ingeniero, ex director de Educación Técnica Agraria del Ministerio de Agricultura.
- Entrevista con el Director General de Fe y Alegría Paraguay.
- Entrevista con la responsable de planificación de proyectos de la oficina nacional de FyA Paraguay, y la secretaria nacional de Fe y Alegría Paraguay.
- Entrevista grupal con egresados de los tres centros que están estudiando en la Universidad con beca de FyA.
- Entrevista con el adjunto a la coordinación nacional y el responsable de programas de educación de la OTC de Paraguay en Asunción.
- Invitada en la reunión de la Junta Directiva de FyA Paraguay, para realizar una breve devolución de aspectos relevantes de la evaluación.

PERÚ:

Beneficiarios/as de la intervención (alumnado, docentes y dirección) de los centros:

- CENTRO DE EDUCACION EL MILAGRO (Iquitos)
- CENTRO DE VIRÚ- (Trujillo),

Además, se realizaron las siguientes entrevistas y visitas:

- Entrevista en la OTC Perú
- Coordinador de Fe y Alegría Perú
- Fe y Alegría Lima
- Fe y Alegría 57
- Administradora del Complejo Turístico Quistacocha.
- Profesora de la Universidad Amazonía Peruana.
- Directora General de Cultura,
- Trabajador de la Dirección General de Cultura.
- Profesora de la Facultad de Economía, también es la administradora del Fondo Vinacocha.
- Personal del Centro de Investigación de Plantas Secas, el segundo herbario amazónico
- Profesor de la facultad de Economía, apoya en temas de docencia pero también es pequeño productor,
- Coordinador de proyectos de PROCREA, del Gobierno Regional.

$n = \frac{Z^2 NP(1-P)}{(N-1)e^2 + Z^2 P(1-P)}$	<p>Donde:</p> <p>n: es el tamaño de la muestra</p> <p>N: es el tamaño de la población</p> <p>P: Probabilidad de que se sea una determinada característica (cogemos el valor más desfavorable 0,5)</p> <p>e: margen de error 0,1%</p> <p>Z: coeficiente que dará el grado deseado de confianza (se toma 1,64 que es el valor más desfavorable considerando los dos extremos de la normal, para obtener la fiabilidad deseada)</p>
---	---

Para ello, se seleccionó el total de beneficiarios del cuadro de beneficiarios, docentes y personal directivo de Bolivia proporcionado por ENTRECULTURAS y se realizó el cálculo de la muestra representativa, obteniendo así el número total de cuestionarios que se distribuirían entre la población beneficiaria de la intervención.

A continuación se puede observar el número de cuestionarios que se distribuyeron y analizaron en los países visitados:

TOTAL DE CUESTIONARIOS ANALIZADOS:

- **En Bolivia: se analizaron 161 cuestionarios**
- **En Paraguay: se analizaron 62 cuestionarios**
- **En Perú: se analizaron 56 cuestionarios**
- **En Colombia: se analizaron 68 cuestionarios.**

Total cuestionarios: 347 (Bolivia, Paraguay, Perú y Colombia).

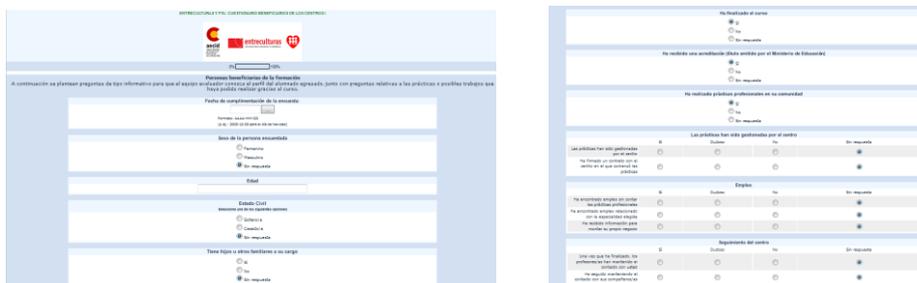
Para distribuir y recopilar los cuestionarios se combinaron diversas técnicas:

- En Bolivia, en determinados centros, se envió un enlace web que los cuatro perfiles seleccionados podían cumplimentar (dirección, docencia, alumnado y egresados/as), además se distribuyeron y recopilaron cuestionarios in situ
- En Perú se envió un enlace web y se distribuyeron y recopilaron cuestionarios in situ de los cuatro perfiles a entrevistar
- En Paraguay se distribuyeron presencialmente los cuestionarios en los centros a visitar.
- En Colombia se distribuyó el cuestionario presencialmente en el centro a visitar.

A continuación, accediendo a los siguientes enlaces, se pueden observar los cuatro modelos de cuestionarios creados:

- Cuestionario alumnado: <http://www.cuestionario.org/index.php?sid=26219&newtest=Y>

- Cuestionario egresados: <http://www.cuestionario.org/index.php?sid=19384&lang=es>
- Cuestionario docentes: <http://www.cuestionario.org/index.php?sid=89575&lang=es>
- Cuestionario dirección: <http://www.cuestionario.org/index.php?sid=94944&lang=es>

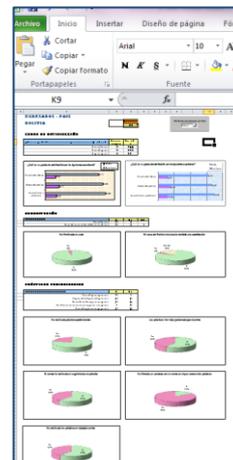


En los centros que no tenían acceso a internet, o señal débil, se avanzó el cuestionario por correo electrónico a las autoridades responsables de FyA Nacional. Dicho cuestionario fue impreso y cumplimentado por el número de los actores ya comentados, de forma que cuando la persona responsable de realizar el trabajo de campo visitó los centros, pudo recoger un número de cuestionarios ya cumplimentados.

De esta manera, los beneficiarios pudieron disponer de un plazo superior para cumplimentar los cuestionarios.

Como medida de refuerzo, la persona responsable del campo llevó consigo cuestionarios impresos con el objetivo de distribuirlos entre aquellas personas que no lo habían cumplimentado todavía.

En los centros de Bolivia en los que no se realizó visita, la distribución/recolección de los cuestionarios se realizó de la siguiente manera: se envió por mail a los coordinadores de FyA, desde los centros responsables lo imprimieron, los actores implicados lo cumplimentaron, y se entregó en mano a la responsable del trabajo de campo en terreno (en La Paz).



3.3 CONDICIONANTES Y LÍMITES DEL ESTUDIO REALIZADO

A continuación se detallan brevemente los cuellos de botella que se han identificado a la hora de realizar la evaluación externa.

- Los datos de matrículas no son homogéneos en todos los centros, así encontramos centros en los que se cuentan el número de alumnado matriculado y egresado por promoción (cada dos años) y otros centros en los que se contabiliza por anualidad. Otra cuestión identificada es que en determinados centros, consideran insertados a los beneficiarios que han finalizado y se encuentran estudiando una carrera universitaria, sin embargo, no se han insertado en el mercado laboral.
- Uno de los mayores problemas encontrados común a los cinco informes de evaluación realizados, ha sido la dificultad de recopilar datos para analizar en profundidad el eje 3 “realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local”.
- Durante la realización del trabajo de campo, se visitaron la totalidad de centros de los proyectos de Perú, Paraguay y Colombia, a diferencia de Bolivia. En este proyecto, se realizó una selección de una muestra representativa de centros de Chuquisaca y Potosí. Se tomó la decisión de no visitar Tarija por ser una zona rural muy alejada de las zonas a visitar: Chuquisaca, La Paz y Potosí.
- Otro problema importante ha sido el escaso tiempo de permanencia de los actores dirigentes en el cargo, y el personal docente. En el primer caso debido a reestructuraciones organizativas y en el segundo, por problemas económicos (salario bajo), sobrecarga de tareas, etc.
- Se tomó la decisión de enviar el cuestionario a través de enlace de Lime Survey para poder agilizar el envío y recopilación de los cuestionarios. Sin embargo, únicamente se cumplimentó un cuestionario on-line (debido a los problemas de conexión a internet) por lo que se decidió recoger y distribuir los cuestionarios en soporte papel de los tres países visitados, sobre los que se redactaría un informe de evaluación específico (Bolivia, Paraguay y Perú). A excepción de Colombia, donde la empresa contratada para realizar la evaluación externa cuenta con una sede, y una persona se pudo desplazar al centro para distribuir y recopilar los cuestionarios, una vez el equipo de Alboan determinó la fecha idónea para tal visita.
- No ha sido posible evaluar los datos de inserción laboral en la mayoría de proyectos, debido a que en la mayoría de centros no se hacía seguimiento a los egresados y egresadas.

Aunque desde el Programa Federativo se diseñó una herramienta con la finalidad de que los centros pudiesen realizar seguimiento de sus egresados, la gran mayoría de los centros no la han utilizado.

- Los datos de matrículas no son homogéneos en todos los centros, así encontramos centros en los que se cuentan el número de alumnado matriculado y egresado por promoción (cada dos años) y otros centros en los que se contabiliza por anualidad.
- En centros como Venezuela, no hay datos desde 2012, pues finalizaron sus actuaciones antes del plazo final de ejecución ampliado gracias a una prórroga. Además, el informe facilitado al equipo evaluador no es el informe final de convenio de cooperación para el desarrollo, de la acción 6, sino que se trata del último informe de seguimiento presentado (al finalizar la formación en febrero de 2011, no fue necesario elaborar un nuevo informe con datos de ejecución de la anualidad 2012, sin embargo, es un informe más escueto).

3.4 LECCIONES APRENDIDAS:

A lo largo del proceso de realización del informe de evaluación se han ido detectado aciertos y mejoras que serán tenidas en cuenta en futuras experiencias.

En primer lugar, partiendo del objeto a evaluar y de los beneficiarios directos del convenio, es fundamental realizar el trabajo de campo en periodos en los que se encuentren alumnado, egresados, personal de dirección y docencia.

Uno de los principales éxitos fue el desarrollo del trabajo de campo, tanto cualitativo como cuantitativo, realizando entrevistas, grupos de discusión y recolección de una muestra representativa de cuestionarios.

Relacionado con el trabajo de campo, también se debe destacar la colaboración de los y las expatriadas de Entreculturas y el personal de FyA en los distintos países visitados, que ayudaron a coordinar las visitas, y permitieron que el equipo evaluador pudiese entrevistar a empresarios/as y personas representantes de instituciones que habían realizado convenios con los centros.

Se debe tener en cuenta que el personal entrevistado y encuestado puede estar sesgado. No tanto en relación al alumnado, personal docente y de dirección, como a los y las egresadas. Puesto que se puede dar el caso que aquellas personas que han egresado y se han entrevistado, son las que más relación tienen con el centro, por tanto, pueden tener una opinión más favorable. A diferencia de aquellos egresados/as que no han visto satisfechas sus necesidades y no mantienen la relación con el centro.

Por último, dado el tamaño y alcance del convenio, no ha sido posible realizar una evaluación partiendo de las actividades y acciones previstas en el mismo, pues para realizarla de manera más operativa, se partió de un análisis a través de los hallazgos de evaluación identificados para cada eje.

ANÁLISIS E INTERPRETACIONES DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN



4 ANÁLISIS E INTERPRETACIONES DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN CONTEXTO PAÍSES:

En la fase de diseño de la evaluación, se había previsto realizar un diagnóstico de la situación de desempleo en los países y calcular el impacto que ha tenido la intervención en la población objetivo.

Para ello era indispensable conocer los casos de inserción y acceso al mercado laboral, sin embargo, no se obtuvieron unos datos homogéneos de insertados (en la mayoría de centros no se realizaba seguimiento estandarizado a egresados/as y por tanto, se desconocía si accedían al mercado laboral, continuaban formándose, o si estaban desempleados).

Teniendo en cuenta esta limitación, se describe brevemente el contexto educativo y laboral de cada país realizado durante la fase de formulación², y se evidencian los logros de cuantitativos alcanzados por país (matrícula y egreso).

En Ecuador: se realizó un análisis del contexto de la Provincia de Guayas, Cantón de Durán, Sector III del Arbolito, donde se ubicó el proyecto hasta 2011:

- Según el diagnóstico de educación realizado en la zona de intervención, es un sector con un alto índice de analfabetismo (45%), esto lo vemos en personas que solo dicen saber leer y escribir, personas que solo han estudiado algún año de educación básica o en personas que apenas pueden deletrear o escribir con muchas limitaciones. Entre los jóvenes del barrio, el 61% no ha terminado la educación básica y el 98% no cuenta con una formación técnica adecuada a las posibilidades laborales. En la zona, ninguna de las dos instituciones educativas existentes ofrece una formación para el trabajo. Los jóvenes encuentran grandes dificultades de acceso a la oferta educativa existente por razones de contexto (violencia, embarazos tempranos, drogas, pandillas), por su situación económica y por las propuestas educativas existentes que se encuentran ajenas a sus intereses y desvinculadas del mundo laboral.
- En relación al contexto laboral, la tasa de desocupación es sumamente alta (56%), lo que refleja las malas condiciones en las que se encuentran la mayoría de las familias del sector investigado, esto frente a un 44% de la población económicamente activa que se encuentra realizando algún trabajo remunerado.
El trabajo que realizan los hombres es principalmente de albañil en la construcción, mientras que las mujeres trabajan como empleadas domésticas. La situación laboral de muchos de estos hombres y mujeres es de explotación.
- En Ecuador se produjeron 543 matrículas en las dos ubicaciones del proyecto, y 389 egresos.

² No se incluye el contexto educativo y laboral de Venezuela, porque no se aportó información en la documentación presentada en el Convenio.

En Bolivia:

- En relación al contexto educativo, en los municipios urbanos como Sucre, Potosí y Tarija la tasa de alfabetismo alcanza a un 89%, en promedio, en la zona rural de Yocalla es del 70%. Cuando se analiza por sexo, se observa que las mujeres tienen una tasa de alfabetismo inferior a los hombres, especialmente en las zonas rurales donde la diferencia.
La misma brecha entre población del área urbana y población del área rural se observa en los datos de años promedio de estudio. Mientras que en los municipios urbanos, en promedio, la población estudia alrededor de 9 años, en el área rural sólo estudian alrededor de 5 años.
Cifras se corroboran con el nivel de instrucción alcanzado. En el área urbana el mayor porcentaje de población alcanza el nivel secundario (32%) o superior (24%); a pesar de estas cifras, no deja de ser relevante que el 32% sólo alcanzó el nivel primario y el 7% no cursó ningún nivel. En el área rural, sólo el 6% de la población alcanzó el nivel superior, el 18% concluyó el nivel secundario, el 54% cursó el nivel primario y el 19% no alcanzó ningún nivel de instrucción.
- La población económicamente activa en los municipios urbanos se concentra en las categorías obrero o empleado, siendo el comercio, la industria manufacturera y los servicios las actividades más frecuentes; mientras que en el área rural esta concentración se produce en la categoría de trabajadores por cuenta propia.
- En Bolivia se produjeron 18.396 matrículas y 6.333 egresos.

En Perú:

Se aporta información únicamente de la zona Iquitos Nauta, donde se encuentra el centro El Milagro.

- A nivel del distrito, la cobertura total en educación inicial alcanza un 78.6%, mientras que la cobertura en primaria y secundaria es de 96.1% y 90.7%, respectivamente. Sin embargo, sólo 66.5% de niños/as culminan primaria oportunamente, proporción que se reduce de manera importante en el caso de secundaria (41.8%), aunque en ambos casos supera al promedio regional (55.8% y 31.7%, respectivamente) . La tasa de conclusión en primaria se eleva a 90.6% a nivel distrital y, en el caso de secundaria, a 57.1% (comparado con un 46.9% a nivel regional y un 68.4% a nivel nacional).
El contexto educativo del ámbito de intervención se puede sintetizar además en las siguientes características:
 - Bajo nivel de estudios de la población adulta: analfabetismo (15 % - 24 % para mujeres) o primaria inconclusa. No le permite valorar lo suficiente la necesidad y las exigencias de la educación básica y evaluar adecuadamente los aprendizajes
 - Deserción progresiva de los alumnos en los últimos años de estudio (primaria y secundaria). Se da la prioridad a las actividades de autosubsistencia y generadoras de ingresos económicos.

- Dispersión geográfica en las comunidades dificulta la atención permanente a las escuelas más lejanas que necesitan más apoyo.
 - Incidencia de las campañas de planificación familiar en el número de hijos por familia y por ende en la población escolar con el consiguiente crecimiento de escuelas unidocentes.
 - Discriminación persistente de las niñas y adolescentes por dar preferencia a los varones o excluirlas después de un embarazo precoz.
 - Deficiencias de los docentes:
 - Tipo de expectativas de las familias de un modelo urbano de desarrollo poco acorde a la realidad rural y desfasado con una propuesta pedagógica que valora el entorno.
 - Concepto erróneo del rol de la escuela como asegurando un empleo (no se entiende que formación para el trabajo no significa un empleo garantizado).
- En relación al contexto laboral, la actividad forestal (y la manufactura de productos de madera), la agrícola y la turística son los principales ejes de la dinámica económica en la región. Por otro lado, la actividad de extracción de hidrocarburos es controlada por una sola empresa (Plus Petrol).
- En Perú se produjeron 1047 matrículas (845 casos cuyas promociones finalizaron en el marco del convenio) y 591 egresos.

En Paraguay: se realizó un diagnóstico en las tres zonas de intervención: Concepción, San Pedro y Caaguazú:

Concepción:

- Contexto Educativo: Actualmente, las necesidades educativas de la población en muchas zonas de Paraguay no son suficientes, especialmente en las zonas rurales. En Concepción, esto afecta al 26% de la población.
- Contexto Económico y Laboral: Considerando los sectores económicos, el 45% de la población en edad activa se dedica a actividades del sector primario (agricultura y ganadería), el 38% trabaja en ocupaciones del sector terciario (comercio y servicios), mientras que el 17% restante es absorbido por otras actividades y por las personas que buscan su primer empleo.

El crecimiento económico en el departamento de la concepción ha ido en retroceso en los últimos 10 años. De 1990 a 1995 el crecimiento medio anual del PIB era del 6,1%, mientras que en el periodo comprendido de 1999 a 2000 era tan solo del 3,2%.

San Pedro:

- Contexto Educativo: En cuanto a la cobertura educativa, el sistema educativo no cubre las necesidades de alrededor del 20% de la población del Departamento de San Pedro.
- Contexto Económico y Laboral: La Población Económicamente Activa de San Pedro (PEA) ha ido aumentando. En la actualidad 9 de cada 10 personas económicamente activas se encuentran ocupadas. En coherencia con una población mayoritariamente rural, el principal sector económico es el primario (agricultura y ganadería). Entre los principales cultivos, los monocultivos de la soja y el arroz han tenido un importante incremento de

producción desde el año 1992, el maíz y el tabaco lograron recuperar sus volúmenes de cosecha. A nivel nacional es el departamento que mayor producción de tabaco, y el segundo respecto al algodón, a pesar de que la cantidad de toneladas cosechadas disminuyó notablemente en la década pasada. San Pedro es, por un lado, el mayor productor de ganado equino del país, y por otro, de ganado vacuno de la región Oriental.

Caaguazú:

- Contexto Educativo: La extrema pobreza afecta al 71% de la población de San Joaquín, es decir 9 de cada 10 pobladores padece al menos de una necesidad básica insatisfecha. Por eso, se constituye en uno de los distritos de Caaguazú con mayor índice de pobreza crónica, solo el 9% de los alumnos matriculados en el 1º grado egresan con el 6º curso completado. El mayor porcentaje de deserción se verifica en el pasaje del 2º al 3º ciclo y el 1º año bachillerato
- Contexto Económico y Laboral: Más de la mitad de las personas económicamente activas se emplea en el sector primario (agricultura y ganadería); el terciario concentra a más del 30% y el resto está incorporado en el secundario, en otros sectores o está buscando trabajo. En cuanto a producción agrícola, Caaguazú es el primer productor de algodón del país y el tercero de tabaco y trigo. Además quintuplicó su producción de soja en los últimos diez años, mostrando una interesante inserción de este rubro. Dentro de la producción pecuaria, los habitantes del departamento se dedican principalmente a la cría de ganado vacuno y porcino.

En Paraguay se matricularon en tres promociones un total de 504 personas, de las que finalizaron 424.

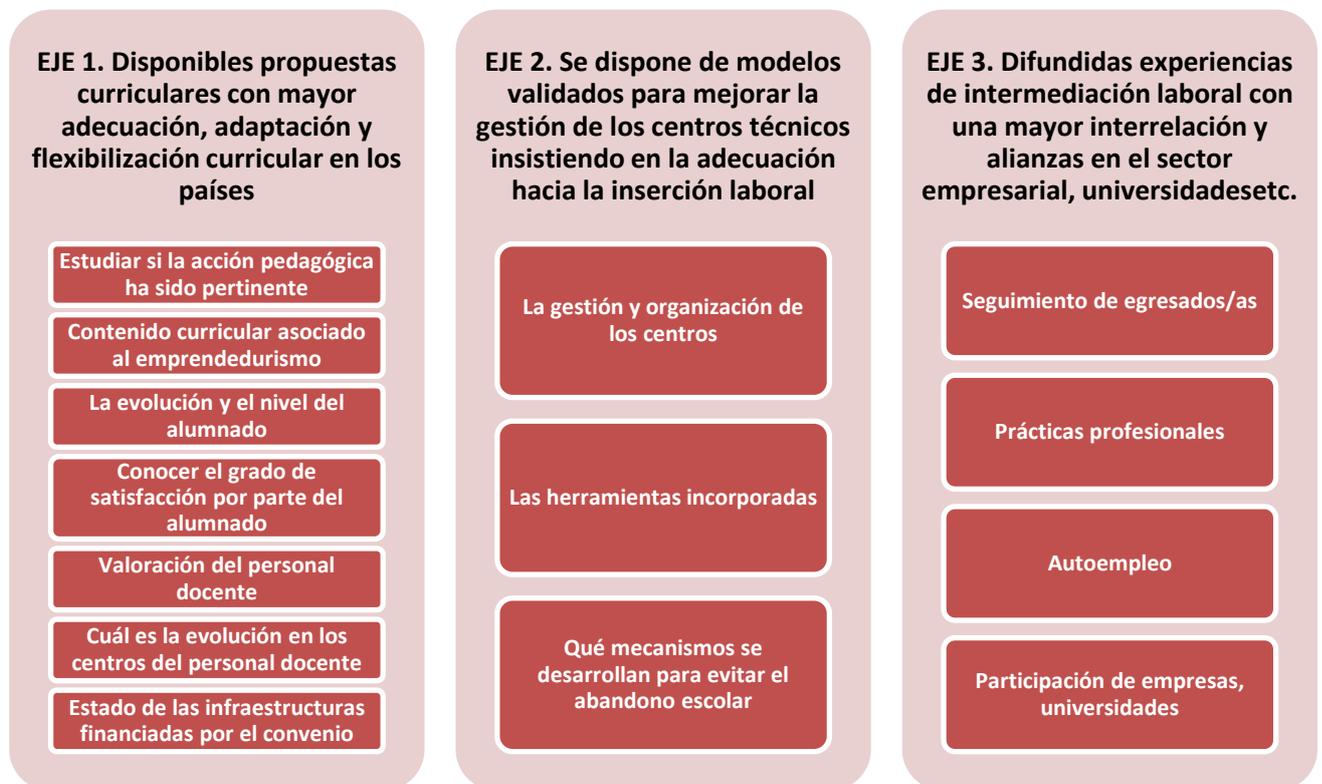
En Colombia:

- Contexto Educativo: Aunque la cobertura sobre la población objetivo (Población en Edad Escolar de estratos 1 y 2) es superior al 100%, existe un déficit importante si se incluye la población en estrato 3, que también demanda servicios en el sistema educativo oficial. Así mismo, se debe señalar que existen desfases entre la ubicación de la oferta y la demanda que generan, lo que hace que en un 52,3% de los cupos asignados en la localidad exista un desfase entre la residencia del escolar y el centro educativo superior a los dos kilómetros de distancia.
- Contexto Económico y Laboral: En el Municipio de Kennedy la problemática del desempleo adquiere una gran importancia, ya que es, dentro de las localidades de Bogotá, la que muestra la mayor tasa de desempleados, que alcanza para el 2003 un nivel de 16,3%. Lo anterior indica la urgente necesidad de generar alternativas y propuestas productivas que contribuyan a atenuar esta situación.
- En Colombia se matricularon 962 personas en tres promociones, y únicamente existen datos de egreso de las dos primeras promociones (470 egresados/as) que se corresponden con un total de 506 matrículas.

En Venezuela, únicamente se obtuvieron datos de egresos: 470 en dos promociones.

4.2 DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En los cuatro informes presentados de las acciones 2, 3, 4 y 7 (Bolivia, Paraguay, Perú y Federativa) se incluyó un apartado en el que se realizaba una descripción de la ejecución de los tres resultados previstos, aportando la información recogida durante el trabajo de gabinete: datos y hallazgos empíricos. Junto con los hallazgos de la evaluación, el equipo evaluador realizó una interpretación sobre los datos aportados, planteando posibles explicaciones sobre los hechos, especulaciones entre las interrelaciones, causas, razones y significados que se dan a los datos (en los anexos del informe se describen los apartados analizados en los informes de Bolivia, Paraguay y Perú).



El análisis de los tres ejes para los siete proyectos evaluados alcanzaría un volumen desmesurado del presente informe, por tanto, en este apartado se realiza de forma conjunta una valoración acerca de los resultados y sus interpretaciones, así como los criterios específicos aplicados a los hallazgos. Se responden a las preguntas de evaluación y se determina en qué medida se han alcanzado o no los indicadores propuestos tanto en la matriz de planificación, como en los propuestos por el equipo de evaluación.

4.3 CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

4.3.1 EFICACIA:

Logro del objetivo y contribución de resultados

Componente 1:

1. ¿Se ha conseguido ejecutar propuestas pedagógicas adecuadas y adaptadas a las expectativas del alumnado?

2. ¿Se ha dado un desempeño docente de calidad?

Componente 2:

3. ¿Se ha mejorado la gestión de los centros (en organización, planificación y funcionamiento)?

Componente 3:

4. ¿Se han dado las condiciones necesarias para que los/as egresados/as puedan acceder al mercado laboral?

5. ¿Se han conseguido alianzas con el sector empresarial, público, universitario y comunidad local?

Calidad educativa de los centros

6. ¿Cuál es el porcentaje de alumnos y alumnas que finalizan sus estudios?

7. ¿Cuáles son los motivos del abandono? (socio-económicos, nivel académico, etc.)

8. ¿Qué medidas se toman desde los centros para disuadir al alumnado del abandono?

A continuación se describen los logros del Componente 1, 2 y 3, así como la calidad educativa de los centros, en los siete proyectos que forman parte del convenio. Se realiza un análisis por proyecto, pues el grado de ejecución ha sido dispar.

En el caso de los centros de Ecuador, Venezuela y Colombia, no se han realizado entrevista a todos los actores implicados, ni se han distribuido y recopilado cuestionarios (a excepción de Colombia), pues no habían sido seleccionados como proyectos a analizar en profundidad. Por tanto, no se conoce la valoración por parte de los diferentes actores implicados (a excepción del personal de Entreculturas).

1. ¿Se ha conseguido ejecutar propuestas pedagógicas adecuadas y adaptadas a las expectativas del alumnado?

En Ecuador es complejo medir la eficacia que ha tenido el proyecto, pues su ejecución ha estado dividida en dos tiempos: En un primer momento se realizó la formación en el Centro John Drury (cursos cortos y cursos largos) durante los años 2009, 2010 y 2011, y en una segunda fase a partir de noviembre de 2011, se planteó una modificación sustancial al no estar asegurada la sostenibilidad del centro dado los bajos niveles de matrícula y los elevados niveles de deserción.

En la primera fase se realizó un esfuerzo por construir mallas curriculares diseñando cursos de larga duración (mecánica automotriz, mecánica industrial, corte y confección, belleza) y cursos de corta duración (lencería de sala, adornos navideños, computación, lencería de dormitorio, inglés).

Sin embargo, se cambió de propuesta y eliminaron los cursos largos, dados los elevados niveles de deserción en 2009 y 2010. Por lo que cuando el proyecto se trasladó a la zona de Guayaquil, se

modificó la propuesta curricular, impartiendo únicamente cursos modulares en las especialidades de corte y confección, Mecánica Automotriz y Mecánica Industrial, *“a partir de las necesidades que los/as estudiantes han ido manifestando, además de los aportes de las experiencias en la implementación de las mallas curriculares de los otros dos CECALES”*.³

La segunda fase se integra dentro de la propuesta Centro de Capacitación Laboral (CECAL) *“que pretende contribuir a mejorar las condiciones para la inserción social, educativa y laboral de población joven y adulta desescolarizada y excluida de opciones laborales dignas en la zona”*.

El personal entrevistado de Entreculturas en Madrid comenta que *“se ha transformado a una propuesta modular de cursos cortos (de 3 a 6 meses). Son cursos independientes dirigidos a un público jóvenes de barrios marginales con amenaza de delincuencia y drogas”*.

Todos los centros **de Bolivia** se encuentran en un proceso de adaptación curricular ya que ha cambiado recientemente la Ley de Educación (Ley Avelino Siñani, en 2010). Esta adaptación la están haciendo de forma ágil y sistemática, sin complicaciones gracias en parte a la aportación del Proyecto, ya que han recibido formación y ya se habían iniciado cambios curriculares en los centros. Por ello, los centros de Fe y Alegría de Bolivia están sirviendo como referentes para otros centros fiscales (públicos), y están participando en el apoyo a estos centros para su reconversión curricular, lo cual es relevante y muestra la **actitud de participación activa** de FyA con otras instituciones, la voluntad de trabajo en red y alineamiento con los actores relevantes.

Se ha realizado una introducción de la educación productiva en todas las líneas de la educación boliviana, por lo que el convenio está completamente alineado. Desde la **OTC de AECID** sostienen que *“encaja milimétricamente con las políticas educativas, incluso es precursor”*. Consideran que ha sido un gran aporte el convenio cofinanciado por AECID, pues *“el convenio puede aportar a la relación entre la formación técnica y la inserción en el mundo laboral. Ellos proponen la creación de las únicas q son oficinas que enlazan el centro educativo con el mundo laboral, y lo hacen con una bolsa de trabajo, con visitas y pasantías”*.

En Perú, los centros cuentan con currículos actualizados, con un enfoque modular por competencias laborales (en Iquitos se desarrollaron las propuestas curriculares de las carreras Agropecuaria y Guía Oficial de Turismo, y en Virú se desarrollaron las propuestas curriculares de Agricultura de Costa (básico) y Producción Agropecuaria (medio y superior).

En ambos centros las propuestas pedagógicas tienen una clara orientación al empleo y reciben formación en autoempleo. Desde Fe y Alegría nacional tienen claro el objetivo de la Educación Técnica, que es la inserción laboral, y con esta finalidad trabajan en sus centros.

La dificultad de Perú en este momento es la excesiva burocracia de sus sistemas de Gobierno, que hacen una currícula y unos procesos muy lentos y rígidos, y que imposibilita en ocasiones los cambios de lo que ya está estipulado.

³ Informe final de informes de convenio de cooperación al desarrollo. Acción 1. Ecuador

En Paraguay la currícula está establecida por el Ministerio y también han cambiado las materias generales de bachillerato, lo cual les impide ir bien preparados en su acceso a la Universidad. Sin embargo, todos los actores parecen satisfechos con la calidad curricular de la parte técnica de los IPA y BTA.

Se ha elaborado un Plan didáctico productivo con carácter anual y se han incorporado los módulos de orientación laboral (texto con un enfoque conceptual y metodológico, dinámico y práctico), aunque el material definitivo no estuvo disponible hasta 2012, por tanto no podemos afirmar que se haya aplicado de forma sistemática.

Las tres escuelas agropecuarias cuentan con propuestas pedagógicas orientadas al empleo y el autoempleo adaptadas a la situación de cada contexto.

En Colombia la implementación curricular se llevó a cabo gracias a la construcción de cuatro programas curriculares centrados:

- Técnico Laboral Auxiliar en Instalaciones eléctricas residenciales
- Técnico Laboral en aplicaciones informáticos
- Técnico Laboral Contable y Financiero.
- Técnico Laboral en mantenimiento de equipos de cómputo

Inicialmente se habían presentado seis programas, pero la SED (Secretaría de Educación Distrital) aprobó cuatro de ellos.

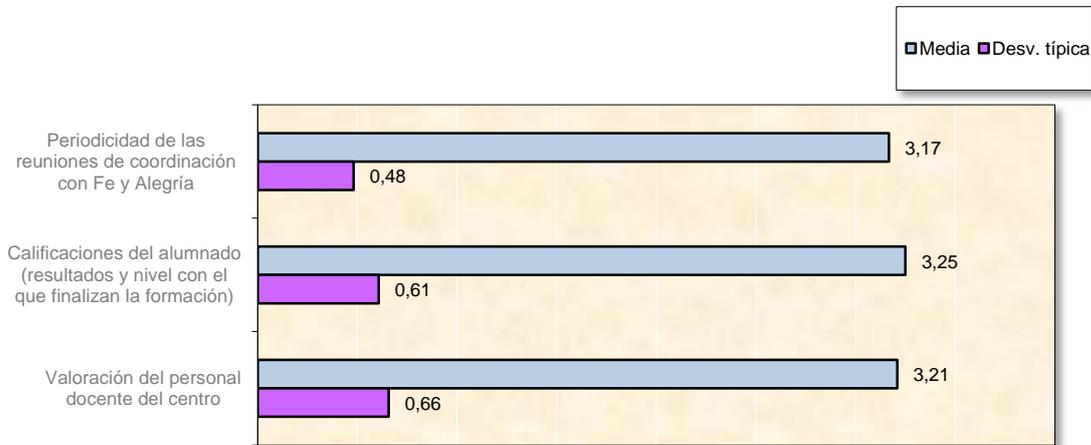
Sin embargo, la implementación de las propuestas pedagógicas adecuadas y adaptadas a las expectativas del alumnado, se produjo con un notable retraso, pues la implementación curricular debía haber concluido en 2009, y se extendió hasta finales de 2011, autorizando a ofertar los cuatro programas a partir del año 2012.

En Venezuela construyeron sus propios programas curriculares a partir del enfoque de competencias. Para ello realizaron los diagnósticos de las tendencias económicas, de desarrollo y fuentes potenciales de empleo de los estados en los que se ubican los tres centros. Una vez formulados los informes, se definieron las funciones y competencias que requieren los perfiles de egreso para las ocupaciones: secretariado, contabilidad, producción animal, textiles mecánica de mantenimiento, electrónica e informática. Además se desarrollaron once talleres de formación de docentes sobre el enfoque de competencias y diseños curriculares modulares.

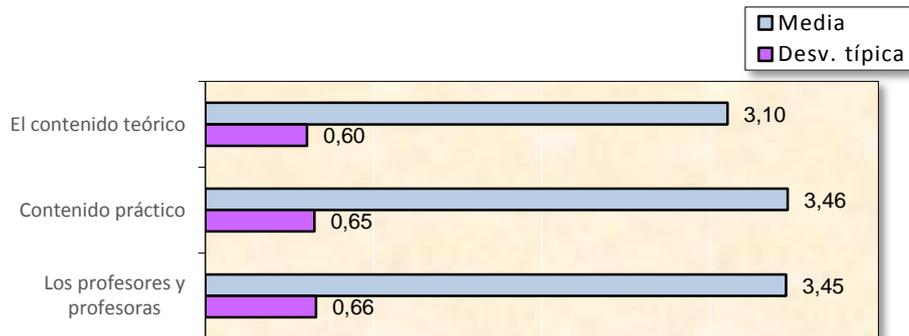
2. ¿Se ha dado un desempeño docente de calidad?

En este apartado se ha tratado de analizar, en la medida de lo posible, las valoraciones por parte de los alumnos/as y egresados/as respecto a la calidad de las sesiones y la calidad del personal docente. En los siguientes gráficos se pueden observar las valoraciones de los diferentes actores encuestados en Bolivia, Perú, Paraguay y Colombia (únicamente faltarían las valoraciones de Ecuador y Venezuela).

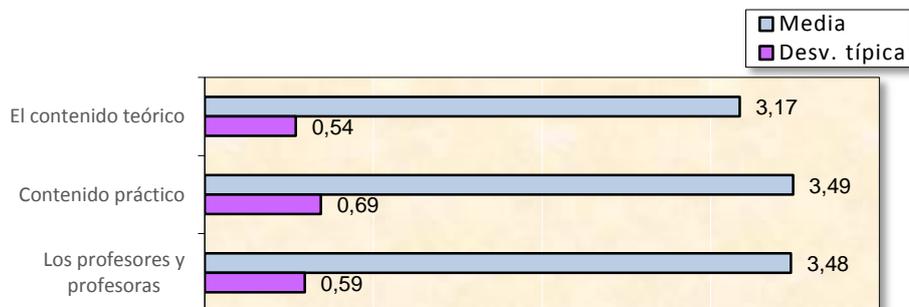
El personal directivo de los centros (25 casos encuestados) comenta que están satisfechos con el desempeño docente de calidad (valoración media de 3,21 sobre 4).



El alumnado de los centros (156 casos) también indica estar satisfecho (valoración media de 3,33 sobre 4).



Los egresados y egresadas (83 casos) valoran de forma satisfactoria los contenidos teóricos, prácticos y el profesorado de los centros (valoración media de 3,38 sobre 4).



En el caso de **Ecuador**, no se podían entrevistar a aquellas personas que habían realizado la formación en el centro John Drury, pues desde en la nueva ubicación no se había realizado seguimiento. Y, en el caso de **Venezuela**, la formación había finalizado, por lo que no era posible distribuir cuestionarios entre el alumnado.

En Bolivia, el grado de satisfacción es bueno, comentan que la evolución en los últimos años ha sido muy positiva.

Los y las egresadas valoran el buen nivel, la dedicación y apoyo por parte del profesorado. Tanto alumnado como egresados/as demandan más equipamiento en alguna especialidad.

En Perú, en general el grado de satisfacción con las propuestas pedagógicas por parte de los actores implicados, es muy positivo. Aunque siempre surgen propuestas de mejora por parte de alumnado y egresados/as. Por ejemplo, en la carrera de Guía Oficial de Turismo demandan un *“profesorado con conocimiento de todas las temáticas que se imparten”*, de manera que *“el alumnado pueda tener más potencialidad y no tener complicaciones en el área de trabajo”*.

En Paraguay, tanto personal de dirección, como alumnado y egresados que han sido encuestados y entrevistados, realizan una valoración muy positiva. Comentan que están muy bien capacitados, aunque en algunos casos están muy saturados al tener que impartir varias materias en las que en ocasiones no tienen la formación adecuada.

En Colombia el grado de satisfacción es positivo en relación al desempeño docente. El alumnado entrevistado comenta sentirse conforme con el curso realizado, pues considera que sirve para una mejor formación y para mejores posibilidades de trabajo.

3. ¿Se ha mejorado la gestión de los centros (en organización, planificación y funcionamiento)?

En Ecuador, la gestión de los centros ha mejorado tras la reubicación del centro y la implementación de la propuesta CECAL. En el informe final de informes de convenios de cooperación al desarrollo, del proyecto 1 Ecuador, se indica que desde FYA se realizan visitas de seguimiento con carácter bimensual, tanto de visitas a la construcción, como de revisión y seguimiento de los indicadores establecidos.

En estas tareas de seguimiento y planificación trabajan de forma conjunta el coordinador del departamento de proyectos, un técnico de proyectos y un asistente contable.

Además, se ha diseñado el programa de intermediación laboral, que todavía no ha sido implementado (a fecha de septiembre de 2013 no había sido implementado).

En Bolivia se han producido grandes cambios estructurales en el seno interno de Fe y Alegría. Estos cambios han implicado cambios de personal, de forma de trabajar en la educación técnica, teniendo que coordinarse los centros con las oficinas departamentales de forma directa. Con motivo de estos cambios, algunas zonas se han visto afectadas en la ejecución del programa, por

ejemplo, con algunos retrasos (especialmente en el caso de Chuquisaca que ha dejado para los dos últimos períodos gran cantidad de actividades del programa).

En relación a la coordinación entre los diferentes actores, por lo general comentan que la coordinación es permanente. En el caso de dirección, comentan que cuentan con el apoyo de la coordinación nacional de Educación Técnica, y se reúnen una vez por semana.

En cuanto a las **herramientas de gestión empleadas**, destacan las **oficinas de intermediación** por las que se apostaron en un primer momento, y actualmente se encuentran en una segunda fase que todavía continúa en la que se busca implantar la herramienta FYA laboral, diseñada desde el programa 2 (acción federativa7).

Además, otra herramienta de gestión que ha sido destacada por el personal de dirección y docente han sido las **propuestas formativas**, que desde el programa Federativo han mejorado las competencias de los beneficiarios. El 100% de los docentes encuestados apoya la formación interna, aunque en algunos casos ven problemas de incompatibilidad con el horario y con los contenidos de dicha formación, solicitando una mayor especialización.

En Perú, los centros de Fe y Alegría en Perú son considerados como centros públicos. El Ministerio asume el gasto de las plazas docentes y algo de mantenimiento.

El responsable de educación técnica a nivel nacional también es el enlace del Programa Federativo, lo que hace que se pueda transversalizar correctamente toda la información del Programa Federativo a los centros. Se nota en la participación en los cursos virtuales, en el conocimiento de herramientas y en general, en la vinculación de los centros con este Programa 2.

A juicio del equipo evaluador, **VIRÚ** es el centro de educación técnica visitado con una trayectoria y organización formativa más elaborada. Su coordinación con Fe y Alegría 57 (oficina regional de Fe y Alegría que abarca dos departamentos, La Libertad y Cajamarca) hace que los centros trabajen en red y de forma perfectamente coordinada. Fe y Alegría 57 se ocupa de dotar de una gestión eficaz tanto a nivel económico como administrativo, también se encarga de dotar de calidad pedagógica cada centro, y establecer planes curriculares, de gestión para cada centro.

En relación a las reuniones de coordinación, el personal de dirección comenta que se reúnen cuando se requiere, pero como mínimo una vez al mes para elaborar el informe económico. Además se reúnen para tratar temas pedagógicos o del POA.

Es resaltable que en ambos centros existe un gran número de acuerdos interinstitucionales que tienen con empresas y organizaciones de todo tipo, también con entidades de la comunidad.

Destacan las siguientes herramientas incorporadas al sistema de organización y gestión de los centros IST y CEFOP gracias a la aplicación del convenio: Herramientas internas de gestión empleadas desde los centros, Herramienta del programa 2 FYA LABORAL y Herramientas formativas que permiten a docentes y personal de dirección mejorar sus capacidades.

En Paraguay, se ha mejorado la gestión de los centros, sin embargo se han desarrollado una serie de cambios estructurales y grandes recortes presupuestarios en Fe y Alegría que han ocasionado recortes en los centros educativos, despidos de personal, etc., ha habido por tanto mucho movimiento de personal y tensiones, que pueden haber afectado al desarrollo del programa.

La persona que llevó el programa durante sus años de ejecución no continúa trabajando, asimismo durante el trabajo de campo se ha entrevistado a muchas personas que llevaban poco tiempo con Fe y Alegría, por lo que posiblemente se hayan generado ciertos sesgos en la recogida de información.

Sin embargo cabe señalar que **la gestión de los centros ha mejorado notablemente desde la implementación del convenio**. Actualmente se emplea el manual de funciones y otros documentos que se han incorporado en el marco del proyecto.

En la propuesta pedagógica y de gestión de los tres centros se trató de promover el enfoque CEDER (Centros Educativos de Desarrollo Rural), que surgió a finales de 2010 con el objetivo de promover una “nueva visión y una nueva perspectiva de convertir las Escuelas Agrícolas en Centros Educativos referenciales en las zonas de incidencia.”⁴ Este nuevo enfoque orientó el enfoque educativo según el cual los centros se convierten en instancias de servicios, no sólo para los alumnos que participan del quehacer cotidiano, sino también referencias para las propias familias en los distintos lugares de presencia.

En relación a las **herramientas de gestión**, destaca la gestión enfocada a la formación de formadores. La formación docente del proyecto 4, si bien ha estado bien valorada, ha quedado obsoleta por la movilidad docente, pues un gran número de docentes que actualmente imparten formación en los tres centros de Paraguay, ya no han podido disfrutar de la formación impartida por el Programa.

En Colombia se realizó una mejora de la gestión de los centros, partiendo de la creación de un nuevo instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

La puesta en marcha del instituto se retrasó notablemente, pues pretendían obtener la licencia de funcionamiento para junio de 2009, y su aprobación se retrasó a mayo de 2011.

Además, el equipo docente y directivo recibió formación del enfoque de competencias laborales y presenta un correcto nivel de incorporación de los instrumentos principales (planes de estudio, horarios, planificación en el aula, espacios de coordinación).⁵

En Venezuela la gestión bajo un enfoque productivo tuvo un papel relevante. En el informe de seguimiento presentado en 2011, comentan que se realizó un *análisis y se elaboró un informe de la formación de los equipos directivos y se determinaron sus necesidades. También se realizó un curso sobre competencias para equipos directivos emprendedores, donde participaron equipos directivos de las tres escuelas participantes en el proyecto. Además, se elaboró un material de*

⁴ Informe final de convenios de cooperación para el desarrollo. Acción 4.

⁵ Informe final de convenios de cooperación para el desarrollo. Acción 5. Colombia.

formación sobre competencias para dirigir escuelas técnicas bajo un enfoque de competencia, productivo y emprendedor para equipos directivos, y por último, se realizó seguimiento gracias a la base de datos de estudiantes egresados de 2009 y 2010.

4. ¿Se han dado las condiciones necesarias para que los/as egresados/as puedan acceder al mercado laboral?

En Ecuador, las condiciones son diferentes en las dos ubicaciones: así como en el centro de John Drury no se conocen datos de inserción, y los datos de deserción eran muy elevados, parece que el acceso del mercado laboral en el centro CECAL de Guayaquil será mejor. Sin embargo, los datos de egresos todavía son insuficientes, y habría que esperar a la implementación de las oficinas de intermediación laboral, así como el sistema de seguimiento de egresados (FYA Laboral).

Por otra parte, en 2012 se realizó un mapeo de empresas de la zona cercana al centro para conocer el número de empresas existentes. Tras los resultados presentados en el informe final de convenio de cooperación al desarrollo de Ecuador, se muestra que apenas existen empresas o microempresas formalmente legalizadas, por tanto, el acceso al mercado laboral será complejo, a no ser que se orienten a autoempleo. Por último, no se ha encontrado información relativa a las prácticas profesionales.

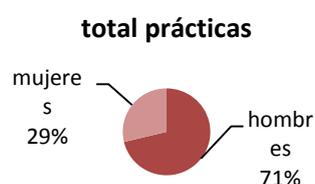
Los ITS de **Bolivia** tienen aseguradas las prácticas profesionales en empresas e instituciones, está establecido en la currícula (**todos los centros realizan prácticas internas**, en general se establece la parte práctica de las currículas en un 70%, aunque en algunos casos no está estipulado, pero se prioriza la práctica y el acompañamiento individual a la parte teórica). Los docentes tutorizan y se hace un seguimiento y gestión por parte del centro. En cambio, los CEAS no realizan prácticas externas por regla general, en algunos casos existen microempresas en el centro pero no es la generalidad.

Los/as doce representantes de empresas e instituciones que se han podido entrevistar, están satisfechos/as con el trabajo del alumnado de los centros de FyA. Lo que más valoran es la formación en valores del alumnado (responsabilidad, esfuerzo, ganas de aprender, puntualidad...), en comparación con otros alumnos/as que reciben de otras instituciones.

En los centros de **Perú**, están aseguradas las prácticas en empresas e instituciones, y el seguimiento y gestión es llevado a cabo por parte del centro educativo.

En los siguientes gráficos se observa el nº de egresados y egresadas que ha realizado las prácticas (el 100% de las y los egresados realizan prácticas), siendo cerca del 30% mujeres y el 70% hombres.

	hombres	mujeres	total
total prácticas	421	170	591



Además, se ha evidenciado una **articulación de los centros con el sector productivo empresarial y con agentes económicos y sociales**, por diferentes motivos que a continuación se exponen:

1. Participación en la actualización y validación de los currículos de cada una de las especialidades de los dos institutos.
2. Realización de convenios para que los y las alumnas puedan realizar las prácticas profesionales.
3. Impartir docencia en los módulos y especialidades ofrecidas en ambos centros
4. Permitir que el personal docente realice “pasantías” en empresas e instituciones.

En Paraguay, se han revisado los datos ofrecidos por el equipo de Entreculturas a partir del informe final, en el que señalan que “en total 1.073 personas que han participado por lo menos en un año de las formaciones IPA (556 personas) o BTA (517 personas) han recibido durante sus estudios orientaciones hacia la inserción laboral, con énfasis en el autoempleo y focalizada en su contexto a través de la implementación del enfoque MOL (Módulos de Orientación Laboral)”.

En concreto, en todas las entrevistas realizadas y cuestionarios analizados, se comenta que los estudiantes del tercer año de BTA elaboran, ejecutan y evalúan proyectos productivos que incluyen la comercialización de los productos.

En los tres centros se realizan prácticas en las siguientes áreas:

- En áreas de agrícola: manejo de suelo, cultivo de autoconsumo e intensivo, manejo y producción de plaguicidas.
- En área pecuaria: avicultura, suinotecnia, apicultura
- En área técnica: manejo de implementos y maquinarias agrícolas, moto técnica.
- En área administrativa: mercadeo de productos.

En Colombia los alumnos y alumnas que finalizan los módulos realizan prácticas. En el informe final de informe de convenios, se confirma la realización de prácticas en las siguientes especialidades:

- La totalidad de los estudiantes del programa de Gestión contable realizan prácticas en empresa (23% de los estudiantes del instituto),
- la totalidad de estudiantes de la segunda cohorte del programa de mantenimiento de equipos de cómputo hace prácticas (15% del total de alumnos del instituto).

Además, en el informe final se incluye un cuadro en el que se detalla el número de horas prácticas sobre el total. De un total de 78 horas semanales, 40 horas son prácticas. En las cuatro especialidades prácticamente el 50% de las horas se dedican a formación práctica.

En Venezuela en el cuarto informe de seguimiento que recoge los datos de ejecución de 2010, se indica que *la totalidad de los 218 egresados, antes de recibir sus titulaciones, participaron de una práctica laboral en diversas empresas e instituciones, durante un periodo de tres meses, donde sus tutores empresariales (jefes inmediatos de sus trabajos) hicieron evaluaciones por escrito, donde dejaron constancia de que los jóvenes poseían las competencias laborales requeridas.*

5. ¿Se han conseguido alianzas con el sector empresarial, público, universitario y comunidad local?

En Ecuador se establecieron alianzas interinstitucionales con las siguientes entidades⁶: Fundación Crisfe, SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional), Universidad de Guayaquil y Fundación Rostro de Cristo. Sin embargo, las alianzas no permitieron una certificación homologada por parte del ministerio.

En Bolivia, existe un convenio firmado entre Fe y Alegría y el Ministerio de Educación en el que se incluyen la red de centros técnicos de cobertura. Se ha constatado la **existencia de convenios** entre los centros con empresas privadas e instituciones públicas. También se realizan convenios informales con instituciones o empresas pequeñas, pero depende de la región, por ejemplo en Potosí sucede que en un centro no hay empresas para poder realizar las prácticas profesionales de las especialidades ofertadas en el centro.

En el centro LOYOLA B (Chuquisaca) existen convenios con la Universidad para que el alumnado haga prácticas con equipos de radio y televisión.

El proyecto de **Perú**, es en el que se han establecido más alianzas con el sector empresarial, público y universitario. En el informe final de Informe de Convenios de Cooperación para el Desarrollo. Acción 3, Perú, se informa de la realización de **28 convenios de cooperación interinstitucional en Iquitos y en Virú** (9 convenios de cooperación interinstitucional en Iquitos y 19 convenios en Virú). Es un proyecto que trabaja en red entre los centros, FyA y las entidades conveniadas, favoreciendo una inserción del alumnado.

CONVENIO



Se ha entrevistado a un número de personas que representan a las empresas e instituciones con las que el centro de Iquitos ha establecido convenios y en general señalan estar satisfechos con el trabajo del alumnado de los centros de FyA. Lo que más valoran es la formación en valores del alumnado (responsabilidad, esfuerzo, ganas de aprender, puntualidad...), en comparación con otros alumnos/as que reciben de otras instituciones.

En Paraguay, Se realizaron acuerdos con las familias para que los alumnos y alumnas pudieran realizar las prácticas en las fincas familiares.

En relación a acuerdos oficiales, a través de entrevistas con personal de FyA, junto con el Informe final de informe de convenios de cooperación para el desarrollo. Acción nº 4, se evidencia la realización de convenios con la SINAFOCAL, SNPP y MAG. “Con cada uno de ellos se llevaron a

⁶ En el informe final de informe de convenios de cooperación al desarrollo de Ecuador

cabo cursos que permitieron afianzar la formación técnica profesional de los alumnos y de productores locales con la orientación laboral y el autoempleo.

Con el MAG, además, se llevaron a cabo los trámites pertinentes para el logro de un compromiso de pago de los docentes técnicos del área agropecuaria”.

En Colombia se establecieron las siguientes alianzas:

- Convenio con el SENA para obtener una certificación homologada por la institución,
- Alianza con la Fiscalía General de la Nación para que los estudiantes del programa Auxiliar Contable y Financiero realicen sus prácticas en dicha Institución,
- Convenio con ASSISTBUS que para insertar laboralmente a los estudiantes.
- Convenio con la Universidad Panamericana en el marco de la alianza digital y convenio con el SENA

En Venezuela, no ha sido posible analizar el número de convenios establecidos con el sector empresarial, público, universitario y comunidad local. Sin embargo, en el informe de seguimiento nº 5, se indica que *la totalidad (100%) de los 218 egresados, antes de recibir sus titulaciones, participaron de una práctica laboral en diversas empresas e instituciones, durante un periodo de tres (03) meses, donde sus tutores empresariales (jefes inmediatos de sus trabajos) hicieron evaluaciones por escrito, donde dejaron constancia de que los jóvenes poseían las competencias laborales requeridas.*

6. ¿Cuál es el porcentaje de alumnos y alumnas que finalizan sus estudios?

En Ecuador los datos de egreso son muy dispares según las ubicaciones y las tipologías de formación. Aunque la tasa media de finalización es del 70%, se debe tener en cuenta que en los cursos largos celebrados en el centro John Drury, la tasa de deserción de 2011 es del 60%.

Curso:	Añualidad	Total inscritos	Total abandonos	Tasa abandono
CURSOS LARGOS CENTRO JOHN DRURY	2010	57	26	45,61%
	2011	55	33	60,00%
CURSOS CORTOS CENTRO JOHN DRURY	2010	77	14	18,18%
	2011	245	48	19,59%
CURSOS MODULARES CECAL PEDRO ARRUPE	2012	109	37	33,94%
TOTAL		543	158	29,10%

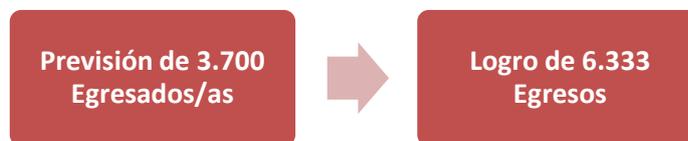
En Bolivia, la tasa media de abandono es del 19,47%. A continuación se muestra el número de alumnos y alumnas que se han matriculado y los que han abandonado:

	Total inscritos	Total abandonos	Tasa abandono
Francisco Cermeño	4883	846	17.34%
Aurora Rossells	1491	336	22.53%

Sn I. Loyola Chuquisaca	2284	167	7.31%
San Xavier	1813	306	16.87%
San Antonio	849	198	23.32%
Nazaría March	1908	698	36.58%
Agroecología	240	17	7.08%
San Pedro	774	126	16.27%
Etnoturismo	306	23	7.51%
H. Portocarrero	1164	194	16.66%
ISEC	1811	543	29.98%
San Ignacio Loyola	847	124	14.63%
TOTAL	18376	3578	19.47%

Fuente: Informes intermedios departamentales 2012 RUDEAL en ITMS y SINESTT en ITS 2012

En relación al número de egresados y egresadas, se ha superado en más de un 70%.



En Perú, Se han encontrado datos diferentes sobre el nº de matriculados de ambos centros. Ello se debe a que en alguna tabla contabilizaban a las alumnas y alumnos matriculados en la promoción 2001-2013 y 2012-2014, mientras que en otras únicamente contabilizan como matriculados a aquellas personas que se han matriculado en las promociones ya finalizadas.

El abandono escolar es un problema que afecta a los dos centros. Si se calcula la tasa media de deserción de ambos centros, el centro de Iquitos presenta una tasa superior (46%), frente al centro de Virú (34,25%). Sin embargo, es el centro de Virú con la titulación de *producción superior* el que tiene una tasa de abandono mayor (66%).

INSTITUTO	ESPECIALIDAD	Total inscritos	Total abandonos	Tasa abandono
FYA 47	AGRO	77	31	40%
	GOT	124	65	52%
	PROD. SUP.	76	50	66%
FYA 57	PROD. MEDIO	109	49	45%
	AGR. COSTA	207	33	16%
	MÓDULOS	252	26	10%
TOTAL		845	254	30%

(1): Se consignan en la columna de "Matrícula" sólo los individuos matriculados en las promociones que han culminado (no se incluye la promoción de 2012).⁷

En Paraguay, se observan los datos de matrícula, egreso y abandono por centro:

ESPECIALIDAD		SAN JOAQUÍN			KAMBA REMBÉ			ARROYITO		
NIVEL	PROMO	Tot inscr	Tot aband	Tasa aband	Tot inscr	Tot aband	Tasa aband	Tot inscr	Tot aband	Tasa aband
IPA	2008-2010	29	6	20,7%	20	4	20,0%	36	17	47,2%
	2009-2011	13	1	7,7%	24	5	20,8%	39	18	46,2%
	2010-2012	33	13	39,4%	37	16	43,2%	34	9	26,5%
	TOTAL	75	20	22,6%	81	25	28,0%	109	44	39,9%
BTA	2008-2010	36	11	30,6%	22	11	50,0%	23	6	26,1%
	2009-2011	28	8	28,6%	17	5	29,4%	29	8	27,6%
	2010-2012	28	14	50,0%	12	2	16,7%	44	7	15,9%
	TOTAL	92	33	36,4%	51	18	32,0%	96	21	23,2%
TOTAL		167	53	29,5%	132	43	30,0%	205	65	31,6%

- En San Joaquín la tasa media de abandono es del 29,5%.
- En Kamba Rembé la tasa media de abandono es del 30 %.
- En el Arroyito la tasa media de abandonos es del 31,6 %.

Aunque se evidencie una mejora, es importante tener en cuenta la tasa de deserción a lo largo de los cuatro años, que alcanza el 30,04%.

En Colombia la formación técnica no se inició hasta 2012 (con un retraso de tres años debido a los trámites burocráticos), sin embargo, en un año de ejecución se alcanzaron datos de matrícula y egreso muy notables.

En la siguiente tabla se puede observar el número de matriculados hasta la fecha (desde enero de 2012 hasta junio de 2013) por especialidad, sexo y periodo de matriculación. En total se matricularon **962 personas**.

ESPECIALIDADES	Total inscritos		
	I SEMESTRE 2012	II SEMESTRE 2012	I SEMESTRE 2013
	T	T	T
Téc. Laboral Auxiliar Contable y Financiero	49	67	141

⁷ Fuente: Informe final de informe de convenios de cooperación para el desarrollo. Acción 3. Perú

Téc. Lab. Aux. Instalac. eléctricas residenciales	65	55	76
Téc. Lab. en aplicaciones informáticas	59	78	130
Téc. Lab. mantenimiento de equipos de cómputo	58	75	109
TOTAL	231	275	456

Fuente: informe final de informe de convenio de cooperación al desarrollo. Acción 5. Colombia

En cuanto al número de egresos, los únicos datos de egresos existentes corresponden a los alumnos y alumnas que se matricularon durante la anualidad de 2012, alcanzando un total de **424 casos**.

En el caso de los alumnos y alumnas que se matricularon en la promoción del primer semestre de 2013, todavía se encuentran cursando la especialidad, por lo que no hay datos de egreso.

Por tanto, únicamente se puede medir el abandono escolar en la primera promoción, y en ese caso se observa que la **tasa de deserción** es baja: **16,3%**.

En Venezuela no se conocen datos totales de matrículas, sin embargo, sí se conoce el número de egresados de 2009 y 2010:

- En 2009 egresaron 252 personas, de las cuales, el 88,86% se han insertado.
- En 2010, egresaron 218 jóvenes (43 San Javier, 114 La Rinconada y 61, Ignacio Huarte).⁸

7. ¿Cuáles son los motivos del abandono? (socio-económicos, nivel académico, etc.)

En la mayoría de países, los motivos de abandono más recurrentes son los problemas socioeconómicos, que implican que el alumnado abandone la formación técnica para trabajar, seguidos de problemas de vulnerabilidad, seguridad, movilidad familiar y creación de nuevas familias.

En el informe final de informe de convenios de cooperación al desarrollo de Ecuador se identifican los motivos de abandono en los centros John Drury, así como el CECAL.

En primer lugar, en ambas ubicaciones el alto número de deserciones responde a un contexto **socioeconómico**, los centros se han ubicado en zonas de altas condiciones de **vulnerabilidad**. Tras la modificación, se consideró que la propuesta formativa CECAL *mejoraría sus posibilidades de inserción laboral*, sin embargo, *los participantes no siempre cuentan con la disponibilidad de tiempo para formarse, sino que necesitan ingresos económicos. Por otro lado, también los factores climatológicos afectan a la continuidad de los cursos, debido a que hay días de lluvia que el CECAL no puede impartir clase porque el acceso queda limitado.*

En el caso del CECAL, en el informe final de informe de convenios de cooperación al desarrollo de Ecuador se amplían las más comunes de deserciones en 2012 han sido las siguientes:

⁸ Informe de seguimiento nº 4 del proyecto 6. Ecuador

- *Necesidad de trabajar en trabajos informales y precarios ante la falta de recursos económicos*
- *Ser mujeres que forman parte de familias monoparentales y son el sustento de las mismas,*
- *La desintegración familiar*
- *Las enfermedades de familiares cercanos*
- *La falta de apoyo familiar.*

En el caso de **Bolivia**, en el informe final de convenios de cooperación para el desarrollo, figura una tasa de abandono del 19,47%.

El equipo evaluador preguntó a personal de dirección, docentes, alumnado y egresados/as acerca de los diversos motivos de abandono escolar, y en el caso de docentes y directivos/as, qué mecanismos implementan para evitar el abandono y conocer si está estandarizado el proceso dentro de la propia gestión del centro.

La mayoría de los y las entrevistadas apuntan a problemas **económicos, conciliación, familiares** y en algunas regiones por desplazamiento debido al trabajo de sus cónyuges o familiares.

En Perú, los actores entrevistados han identificado diversas causas:

- Problemas Económicos
 - cuando se conceden becas hay menos deserción
 - tienen necesidad de trabajar
- Oferta laboral (antes de finalizar ya tienen un contrato).
- Formación de familias tempranas.
- Retorno al lugar de origen tras adquirir conocimientos suficientes para trabajar sus tierras (en el caso de agropecuaria).

La mayoría de los y las entrevistadas de **Paraguay**, apuntan a problemas socioeconómicos, de desplazamiento de familiares e incluso en algún centro a problemas comunitarios de peligro.

- Problemas socioeconómicos: Identifican problemas familiares o en el caso del Arroyito, deserción al comenzar a trabajar en la plantación de sésamo y obtener beneficios.
- Problemas de seguridad: Los centros están ubicados en zonas rurales y se han evidenciado deserciones por problemas comunitarios de peligro (6km sin edificaciones)
- Problemas de migración: Ocasionado por la migración de las familias.
- Conciliación: Muchas mujeres abandonan el curso porque se quedan embarazadas o porque se van a vivir con sus parejas.

En Colombia se han analizado las respuestas de los docentes y personal de dirección. Los ocho actores encuestados del centro de la región de Kennedy, han identificado los siguientes motivos:

- Situación socioeconómica de las familias
- La inestabilidad de las familias

- Movilidad familiar.

En Venezuela también se comenta la problemática de la disminución en las matrículas y el aumento de la deserción están relacionadas con la “*difícil situación económica del país que obliga a los jóvenes a abandonar sus estudios para trabajar*”.⁹

8. ¿Qué medidas se toman desde los centros para disuadir al alumnado del abandono?

En Ecuador se solicitó una modificación sustancial del proyecto en noviembre de 2011 que ha sido concedida en 2012 para reubicar el centro, en vista de la elevada tasa de abandono escolar.

En Bolivia, una vez identificados los motivos de abandono, se preguntó a dirección y docencia si en el centro hay alguna política para fomentar la conciliación, flexibilidad horaria, etc. para motivar al alumnado a realizar la formación y las propuestas identificadas fueron la flexibilización del horario, las becas a aquellos alumnos y alumnas que tenían dificultades de tipo económico, y en algunos casos, cuentan con psicólogos/as para empoderar a las mujeres y evitar el abandono por machismo.

En Perú, en ambos centros comentan que realizan visitas a los alumnos y alumnas que desertan, así como a sus familias, e intentan averiguar los motivos de deserción.

La solución que todos comparten es ofertar facilidades como **becas**, cuando los problemas son de tipo económicos.

En El Milagro se han dado casos de alumnos y alumnas que abandonaron y posteriormente retomaron la formación. Se ha dado el caso en mujeres que se han quedado embarazadas y una vez han tenido al hijo/a, han retomado las clases.

En Paraguay, una vez identificados los motivos de abandono, se preguntó a dirección y docencia si en el centro hay alguna **política para evitar la deserción.**

El personal de dirección no propone unas sólidas propuestas, más allá del acompañamiento, visita a sus familiares y detectar el motivo por el cuál abandona.

En ocasiones los alumnos y alumnas que quieran realizar el curso (Kamba Rembé) tienen que hacer un cursillo de ingreso. En teoría este cursillo sirve para que el alumno/a conozca el contenido de la formación y se haga una idea para posteriormente decidir si quiere matricularse o no. De todas formas, sigue habiendo bastante deserción.

En Colombia se plantearon las siguientes propuestas:

- Brindar la opción de colaborar con un desayuno escolar y en contados casos un subsidio de transporte. Facilitar el trabajo autónomo al estudiante, con formación virtual, guías. Apoyo de los docentes para solventar las dificultades de los estudiantes
- Entrevistas con estudiantes y familia desde las coordinaciones de los Centros

⁹ Informe de seguimiento nº 5. Venezuela.

- Apoyar con materiales, motivarlos con los beneficios a obtener técnicamente con el programa
- Se incentiva el estudio para los estudiantes acompañado de padres de familia, se les explica las ventajas que tienen los alumnos al culminar sus estudios técnicos a nivel social y económico
- Seguimiento a estudiantes y al entorno familiar, acompañamiento y trabajo social del colegio mediante charlas educativas, seguimiento con apoyo de orientación

En Venezuela no se conocen medidas para evitar la deserción.

Acción 7 Federativa

En este apartado se describen los logros alcanzados en cada eje, y una interpretación por parte del equipo evaluador:

En el eje 1. Para impulsar el enfoque de competencias de los centros de formación para el trabajo, se ha diseñado un módulo de diplomado de formación para el trabajo, en el que han participado 14 centros (de 25 centros) y 388 docentes, de cuatro países en los que se implementa el convenio (Paraguay y Colombia no han participado).

Para promover nuevas modalidades de formación técnica flexibles, se han diseñado dos modalidades de formación técnica flexibles: cursos de formación para zonas dispersas y e-learning desarrollado en Santa Cruz.

Un total de 49 docentes (25 de ellos mujeres), realizaron cursos de formación para zonas dispares. La mayoría de personal docente entrevistado comentaba que recibieron materiales multimedia para emplear en las aulas (Perú), pero solicitaban actualizaciones y formación más especializada.

En cuanto al e-learning, es a través del SIET¹⁰ donde se desarrolla. Es un centro operado por el programa Federativo en el que se diseñan cursos y plataformas para mejorar la formación para el empleo de alumnado de los centros técnicos de Fe y Alegría, y también de los docentes. El programa financiado por AECID ha aprovechado la plataforma, y una vez finalizado, los países siguen recibiendo las plataformas y cursos que se van diseñando, también en formato CD para que puedan utilizarlo aunque no tengan acceso a internet.

En el SIET hay constancia de participación por parte de los países, a través de su ingreso en los cursos on-line. También tienen constancia de envío y se aseguran que los centros reciben la documentación. Sin embargo, en los países visitados se desconoce en gran medida la labor de la oficina federativa, y la función de los cursos on-line o en formato CD. En total se beneficiaron 2.189 usuarios (1.178 varones y 1.011 mujeres).

Por último, con el objetivo de promover la interacción entre participantes de los centros involucrados en el proyecto, se había previsto que los participantes de los centros realizarían

¹⁰ El SIET es una oficina ubicada en Santa Cruz de la Sierra pero que funciona de manera virtual para todos los países con los que trabaja.

encuentros, bien a través de pasantías y encuentros, o a través de la interacción virtual a través de la plataforma formativa.

Se celebraron encuentros internacionales, en los que normalmente asistían todos los enlaces. En concreto, en el encuentro de Santa Cruz también asistió personal de dirección de los centros (marzo de 2011). “Fue un espacio de encuentro presencial. Estuvo el FYA57 (Perú), Paraguay, Colombia...”.

Respecto al eje 2, se diseñó una formación para personal directivo con el objetivo de mejorar los procesos de gestión.

En el informe final de informe de convenios, acción 7 Federativo, se incluye un listado del nº de centros que han realizado la formación directiva. En ella participaron 16 centros de cinco países (todos a excepción de Ecuador) y el 45,8% del total matriculado abandonó.

Dentro de las propuestas formativas, hay un diplomado en gestión directiva y diplomado en formación docente. Además, se realizó formación presencial de capacitación para personal docente y directivo, impartida en Cochabamba

En cuanto a la coordinación de la acción federativa, se realizó una planificación de la acción federativa trabajó con los distintos países, analizando los puntos de coincidencia y los aspectos más interesantes. Partiendo de la adaptación de las necesidades de los países y analizando las líneas que pueden tener más efecto.

En una primera etapa, la oficina de educación técnica de Bolivia y la oficina del programa 2 estaban unidas, sin embargo, desde 2011 se han separado los equipos, *hay una coordinación nacional de técnica en Bolivia, con sede en La Paz, y la oficina de Cochabamba, que ha reducido notablemente su personal, se dedica exclusivamente a la coordinación del Programa 2 de educación para el Trabajo de la Federación Internacional de Fe y Alegría, siendo responsable de la ejecución de este proyecto*¹¹.

Desde el inicio de la intervención y en los seis países se ha designado a un “Enlace” que es quien canaliza la intervención del ámbito internacional al nacional y viceversa y la responsabilidad del impulso en la ejecución del proyecto recae en el coordinador ejecutivo el cual realiza las actividades de manera coordinada con los países. Sin embargo, este enlace no siempre hace visible ni divulga las propuestas de este proyecto piloto, pues encontramos países como Paraguay, en los que bien hay un problema de difusión de las acciones, o de identificación de la procedencia de determinadas líneas de acción desarrolladas del proyecto 7, y las herramientas diseñadas.

En el eje 3, se mide la Integración de las herramientas y sus niveles de implantación.

A continuación se incluye una relación de avances detectados en los proyectos por país:

En Ecuador, parece que las herramientas del proyecto 7 se implementarán en 2013:

¹¹ Informe final de informes de convenios de cooperación para el desarrollo. Acción 7 Federativa.

- el programa de intermediación laboral se implementará en el 2013 en el marco de la Acción 25 del convenio de calidad educativa 10-CO1-068 con los egresados y egresadas de los cursos modulares.
- La propuesta de intermediación laboral cuenta con una estrategia de seguimiento y acompañamiento (FyA Laboral) a los/as egresados/as, que estará funcionando en el 2013, con la primera promoción de egresados/as del 2013.
- El responsable de técnica hizo pasantías en otros centros (intercambios de información).

En Bolivia, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Se ha realizado un reajuste de la propuesta curricular de los cursos regulares (Incluye revisión de la estructura y los contenidos, metodología, evaluación de aprendizajes y propuestas de materiales). *“Relacionados también con el Ajuste Curricular están los Talleres a manera de reflexión que han contribuido al diseño de perfiles profesionales por carrera, la reestructuración de las mallas curriculares y la regionalización de los diseños curriculares que constituyen la base para la planificación anual de todas las carreras”.*
- Se ha realizado formación docente para el fortalecimiento pedagógico: el acompañamiento curricular y la dimensión humana en base a valores. Se han realizado en la anualidad 2012 los siguientes talleres: Diseños Curriculares Base EPJA y de la Formación Profesional Técnica y Tecnológica; Estrategia de Emprendedurismo; Manual de funciones Comisiones y Plan de trabajo, etc.
- Destaca la participación del centro Aurora Rossells en el que se realiza seguimiento de las prácticas de forma estandarizada.

En este centro hay una persona contratada de intermediación laboral que realiza una labor de intermediación con las empresas y de seguimiento de los egresados y egresadas. Actualmente el centro cuenta con una bolsa de trabajo, donde registran al alumnado que está buscando empleo.

En Perú: se ha podido evidenciar que en los dos centros han incorporado avances en los componentes de oferta, gestión e intermediación:

- En el centro de Virú, se ha implementado a través de FyA 57 el sistema de seguimiento de egresados para realizar una monitorización de la inserción laboral de los usuarios. Gracias a esta herramienta identifican a los egresados con experiencias exitosas para insertarlos en las empresas más reconocidas del sector.
- En Iquitos también se implantó el sistema de seguimiento de egresados a través de FyA 47. “El Sistema del FYA 47 le da un mayor énfasis al contacto y a la asesoría constante a los(as) egresados(as) en su vida laboral. Para ello, cuenta con un instrumento de recogida de información que considera, entre otro tipo de información, datos personales, centro y lugar de trabajo, remuneración percibida, cargo que ocupa. Este sistema se ha desarrollado en el año 2012 mediante:
 - Visitas realizadas por diferentes motivos a los centros de trabajo por parte del equipo docente donde se dialoga con los responsables sobre el trabajo realizado por nuestros

estudiantes.

- Entrevistas personales cuando los egresados se acercan al Instituto por diversas razones. En estos espacios los egresados brindan información de ellos mismos como de sus compañeros de la misma promoción.
- La utilización de las TICs para el caso de estudiantes que se encuentran fuera de la ciudad.”¹²

El sistema ha sido elaborado en base al modelo de Intermediación Laboral, por lo que su utilidad va más allá del simple registro de datos, permite “gestionar” la información que se genera durante la implementación de los procesos de intermediación laboral.¹³

En Paraguay, se han realizado encuentros agropecuarios con Bolivia, y han realizado algunos cursos diseñados por el Programa 2, (no han participado en la totalidad de los cursos realizados), sin embargo, no realizan seguimiento ni monitorización de los egresados. Han distribuido un cuestionario a un total de 151 egresados/as en 2012, pero no sería suficiente, pues se desconoce el número total de personas insertadas, estudiando o sin empleo.

Uno de los problemas de implantación de los tres componentes puede atribuirse a la falta de conexión a internet en los centros beneficiarios que imposibilitan la realización de formación on-line.

En Colombia, debido al retraso en la implementación curricular, la creación del instituto y la docencia de cuatro especialidades, únicamente se ha realizado formación de docentes y directivos en competencias laborales. Por ahora el seguimiento no está estandarizado y se ha realizado vía telefónica al 53% de los egresados/as. Tampoco han implementado herramientas que faciliten la inserción laboral, como las oficinas de intermediación laboral, sin embargo cuentan con convenios con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (Centro de Gestión, Mercadeo, Logística y TUC) para iniciar los procesos de formación de tecnólogos certificados por el SENA) y con la Universidad Panamericana en el marco de la alianza digital.

En Venezuela, se realizaron múltiples tareas de las actuaciones contempladas en los ejes del proyecto 7:

- Se desarrollaron 11 talleres de formación de docentes sobre el enfoque de competencias y diseños curriculares modulares.
- Se formaron 377 docentes en estrategias y didáctica para la educación técnica bajo el enfoque de competencias.
- Se elaboraron materiales educativos relacionados con una didáctica bajo el enfoque de competencias.
- Se realizó un curso sobre competencias para equipos directivos emprendedores, donde participaron los equipos directivos de las escuelas técnicas participantes en el proyecto.
- Se elaboró un material de formación sobre competencias para dirigir escuelas técnicas bajo un enfoque de competencia, productivo y emprendedor para equipos directivos.

¹² Informe final de informes de convenios de cooperación al desarrollo. Acción3. Perú

¹³ ENFOQUE METODOLÓGICO DEL FyA Laboral.

- Se cuenta con la base de datos de los estudiantes egresados de la cohorte 2009 y 2010.

4.3.2 EFICIENCIA:

Suficiencia y adecuación de recursos de la intervención

9. ¿Ha sido adecuada la distribución de los recursos según partidas presupuestarias?

10. ¿Qué valoración tiene esta distribución en relación a los resultados obtenidos?

9. ¿Ha sido adecuada la distribución de los recursos según partidas presupuestarias?

En relación a la ejecución financiera, ejecución por actividad y partida de gasto, el equipo evaluador ha tenido acceso a los gastos finales auditados por país.

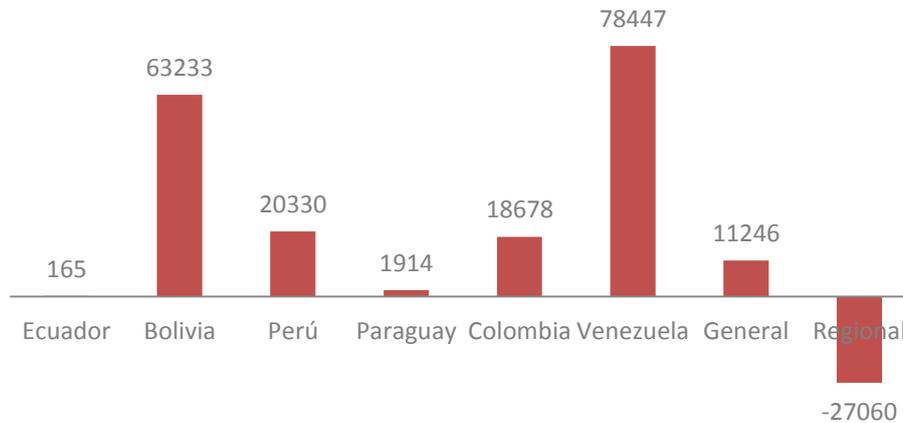
PAÍS	PRESUPUESTO TOTAL DEL CONVENIO			EJECUTADO DESDE EL INICIO DE LA INTERVENCIÓN (€)			DIFERENCIA PREVISTO VS EJECUTADO		
	Subvención AECID	Otros fondos	Total	Subvención AECID	Otros fondos	Total	Subvención AECID	Otros fondos	Total
Ecuador	197.134	0	197.134	197.299		197.299	165	0	165
Bolivia	336.000	282.562	618.562	373.077	308.718	681.795	37.077	26156	63.233
Perú	375.672	40.536	416.208	375.999	60.538	436.538	327	20002	20.330
Paraguay	152.116	26.334	178.450	152.407	27.958	180.364	291	1624	1.914
Colombia	125.000	112.207	237.207	135.175	120.710	255.885	10.175	8503	18.678
Venezuela		161.000	161.000		239.447	239.447	0	78447	78.447
General	514.753		514.753	525.999		525.999	11.246	0	11.246
Regional	199.325	49.974	249.299	217.591	4.648	222.239	18.266	-45326	-27.060
TOTAL	1.900.000	672.613	2.572.613	1.977.546	762.019	2.739.565	77.546	89406	166.952

En la tabla anterior se puede observar una comparación entre el gasto previsto en el convenio y el ejecutado, calculando la diferencia alcanzada, que evidencia una sobreejecución global del 106,49%.

Se puede comprobar que las acciones de Ecuador, Bolivia, Perú, Paraguay, Colombia y Venezuela se han ejecutado por un importe superior al previsto, mientras que la acción regional presenta remanentes.

La acción de Venezuela es la que presenta una mayor sobreejecución, pero no está subvencionada por AECID, se financió mediante la aportación de Entreculturas-FyA y Alboan.

Diferencia presupuesto inicial vs gasto ejecutado



10. ¿Qué valoración tiene esta distribución en relación a los resultados obtenidos?

En este apartado se incluyen valoraciones de la distribución de los recursos y la transformación en resultados, el estado de las infraestructuras, así como los gastos de personal.

En Ecuador la eficiencia del proyecto reportado no ha sido muy buena¹⁴. Con la modificación sustancial se ha tenido que realizar una inversión posterior en la construcción del CECAL en su nueva ubicación (gastos de construcción compartidos con la Acción 25 del convenio 10-CO1-068).

En Bolivia se han producido grandes cambios de personal, de forma de trabajar en la educación técnica, teniendo que coordinarse los centros con las oficinas departamentales de forma directa.

A causa de los cambios de personal, algunas zonas se han visto afectadas en la ejecución del programa, por ejemplo con algunos retrasos (especialmente en el caso de Chuquisaca, que ha dejado para los dos últimos períodos gran cantidad de actividades del programa).

En general, los docentes están mal pagados, lo que implica un gran desprestigio profesional, por tanto, tener que hacer equipo una y otra vez, lo cual afecta a la gestión del centro y a la mejora de la calidad.

Los centros de Fe y Alegría **en Perú** son considerados como centros públicos. El Ministerio asume el gasto de las plazas docentes y algo de mantenimiento.

En relación al personal docente, el Ministerio los remunera, pero cobran menos que un docente licenciado (los docentes de ambos centros tienen un perfil técnico, un título profesional y tienen que demostrar experiencia práctica). El bajo salario es lo que provoca que exista mucha movilidad entre los docentes pues “ganan en equivalencia en euros unos 300 euros cuando en una empresa cuadriplica”.

¹⁴ informe final del informe de convenio de cooperación para el desarrollo, proyecto 1. Ecuador,

En general, los actores entrevistados están satisfechos con la gestión de los recursos y la ejecución se llevó a cabo sin retrasos, implementándose conforme estaba previsto en las PAC (PROGRAMACIÓN ANUAL DEL CONVENIO).

En el caso de FyA 57 (Virú), se hace una planificación de gestión empresarial, su producto es un plan productivo integral. Cada zona de FyA 57 hace su requerimiento a la unidad de gestión y las solicitudes de fondos son asistidos. Además, hay un fondo de autosostenimiento y un fondo de reposición de maquinaria. Cada mes los subdirectores tienen que hacer un informe económico, registrando los gastos e ingresos hasta fin de mes.

A nivel infraestructuras, Virú tiene un buen nivel de infraestructuras y buena tecnología acorde con las empresas de la zona.

En el caso de Iquitos, también tienen buenas infraestructuras, aunque necesitan material. En concreto solicitan una motobomba, *“si se malogra nos quedamos sin agua en el instituto”*.

Los centros educativos de Fe y Alegría en Paraguay tienen la consideración de centros privados subvencionados. El gobierno paga algunas plazas docentes y también se incluye un pequeño presupuesto para el comedor, otras plazas docentes las paga Fe y Alegría, así como el resto del tema de mantenimiento (las plazas docentes son mejor pagadas por el Ministerio que por Fe y Alegría, lo que implica mucha movilidad docente).

Uno de los principales problemas para la estabilidad de los técnicos es el salario. Es difícil tener un buen equipo si los técnicos no se quedan, es un proceso que se tiene que comenzar de nuevo cuando llega un técnico nuevo, y lleva un año o año y medio crear el equipo.

Los beneficiarios señalan que gracias al proyecto han podido mejorar sus infraestructuras, de hecho, comentan que cuando comenzaron no había nada, y gracias a la financiación pudieron construir gallinero, porquerizas, huertas, etc. *“y de esa producción estamos solventando algunos gastos, y en la parte de cocina, ya que 5 días de la semana almuerzan 100 personas, y si bien no se generan ingresos en efectivo, en especie sí. Los excedentes se venden, y la producción de los proyectos productivos se vende también a fuera”*.

Sin embargo comentan que se han producido necesidades no cubiertas en relación al material didáctico.

Los actores implicados en el proyecto consideran que el presupuesto del MAG es escaso. FyA recibe presupuesto solo para una institución, y tiene que repartir por tres centros.

El personal de dirección de los centros comenta que *“hay centros de solo 90 alumnos y reciben mucho más que nosotros que tenemos 400”*. Por lo que buscan una manera de generar ingresos a través de la producción y el apoyo económico de padres y madres *“por ejemplo, este año vamos a cobrar 5000 guaraníes por familia para mejorar el almuerzo”*.

En Colombia fue preciso aumentar el aporte local de FyA: *“al existir un mayor número de estudiantes por programa, se requirió la adecuación de un mayor número de ambientes de*

*aprendizaje (espacios, equipos y herramientas de trabajo) para el desarrollo de cada una de las especialidades y como es lógico más docentes para el desarrollo de los programas”.*¹⁵

En Venezuela el equipo de FyA y Entreculturas, consideran que desde el punto de vista económico, se logró un ahorro en la partida de gastos de personal, pues redujeron el personal de dos a uno, permitiendo un remanente que se orientó a gastos de movilización y de servicios profesionales. Concluyen que el porcentaje de ejecución final del proyecto ha sido del 100%.

En la acción federativa: se han planteado numerosos ajustes en las partidas de gasto. En el informe final de informe de convenios de cooperación para la acción 7, comentan que *las desviaciones en las partidas de personal y servicios técnicos, dependen más de las modalidades de contratación que de la conformación propia de los equipos. La reducción en la partida de equipos tiene que ver en parte porque se preveía un mayor aporte a los países que se ha asumido en mayor parte por los propios proyectos país, y en parte porque algunos de estos gastos propios de la partida de equipos se han asumido dentro del 1% de funcionamiento del Convenio.*

“Si valoramos la planificación-ejecución por partida el nivel de eficiencia lo podemos calificar como medio, medio-bajo, pero teniendo en cuenta el presupuesto global y las condiciones particulares de un proyecto puramente regional, creemos que la eficiencia del gasto ha sido positiva”.

4.3.3 PERTINENCIA:

Adecuación de las estrategias para la consecución del objetivo

11. ¿Son adecuadas las estrategias formuladas (interrelación de los tres ejes: adaptación propuestas pedagógicas, mejora gestión, realización de alianzas= para conseguir el objetivo?

12. ¿Se adapta el currículum a las necesidades del sector empresarial?

El análisis del criterio de pertinencia se analiza de forma conjunta para los siete proyectos, pues se trata de investigar el grado de consecución de las prioridades / ejes del convenio, y el grado de articulación de los resultados con los objetivos, y relación de ambos con la situación de contexto.

A nivel general, se puede **afirmar que la interacción de los tres ejes ha sido pertinente.** Siguiendo el enfoque de competencias profesionales para la inserción en el mercado laboral y en la mejora de las condiciones de empleabilidad de este colectivo, se ha logrado fortalecer y mejorar la educación técnica de jóvenes y adultos de América del Sur en situación de vulnerabilidad. Concretamente, destaca el caso de Perú, con un enfoque de competencias laborales muy pertinente, logra que los beneficiarios adquieran una especialidad técnica y se inserten en el mercado laboral, gracias a su trabajo en red.

Sin embargo, a nivel implantación, se ha podido observar que se ha trabajado más en el desarrollo del eje 1, en segundo lugar, en menor medida en el eje 2 y por último, en determinados centros beneficiarios del convenio, no se han evidenciado logros en la implementación de alianzas para la inserción laboral (eje 3). **Sin embargo, sí que se ha evidenciado que la relación causa efecto**

¹⁵ Informe final de informe de convenio de cooperación para el desarrollo. Acción5. Colombia

entre relación de alianzas e inserción laboral están en agenda. En la mayoría de ocasiones el personal directivo de los centros conocía y reconocía la importancia del eje 3 para lograr la inserción laboral de los y las egresadas.

En cuanto al **contexto**, ya en una reunión celebrada en febrero de 2008 se realizó un esfuerzo por identificar una serie de elementos comunes de los seis proyectos sobre los que se vertebrarían los tres ejes:

- a) Falta de adecuación entre los esfuerzos de los sistemas educacionales y las necesidades del mundo laboral.
- b) Superación de las inequidades sociales en el sector educativo aún dista mucho de ser satisfactoria. La formación profesional representa una de las oportunidades principales para propiciar la inserción sociolaboral.
- c) Progresivo distanciamiento entre la oferta de servicios educativos y la satisfacción de la sociedad en su conjunto con éstos.
- d) Insuficiente financiación de la formación profesional.
- e) Los organismos internacionales recomiendan la descentralización de los servicios educacionales, así como la autonomía de los centros educativos

A partir de este contexto común, se desarrollaron tres componentes:

(...“Propuestas pedagógicas adaptadas acordes a las demandas del mercado laboral, actualizadas y acreditadas”...)

(...“Mejora de la gestión de los centros técnicos, escuelas e institutos reorientando su organización, planificación y funcionamiento para hacerlos más eficientes, dinámicos y articulados”...)

Realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local.

A continuación se resumen los principales logros obtenidos en los siguientes ejes:

EJE 1: “Propuestas pedagógicas adaptadas acordes a las demandas del mercado laboral, actualizadas y acreditadas”

En los centros beneficiarios del convenio, la **currícula se ha adaptado a las necesidades del alumnado**, y en la mayoría de casos se traduce en un aumento de la tasa de inserción. Sin embargo, existen diferencias entre centros en los que las propuestas pedagógicas estaban contextualizadas y han atendido las necesidades de la población beneficiaria desde el inicio del convenio, como ha ocurrido en los proyectos de Paraguay y Perú, a diferencia del proyecto de Ecuador, cuya propuesta pedagógica ha ido ganando en pertinencia mediante la implementación de una formación modular, una vez aprobada la modificación sustancial.

En **Ecuador** se dieron dos momentos, en un primer momento un centro de formación ocupacional y de educación compensatoria, para modificarse en un centro CECAL. Reduciendo la formación a cursos modulares de mecánica industrial, mecánica automotriz y corte y confección.

En **Colombia**, inicialmente se había plantado una propuesta de seis módulos, pero finalmente se aprobaron cuatro módulos que no fueron puestos en marcha hasta 2012.

EJE 2: "Mejora de la gestión de los centros técnicos, escuelas e institutos reorientando su organización, planificación y funcionamiento para hacerlos más eficientes, dinámicos y articulados"

En general, la gestión de los centros ha mejorado, implementando herramientas de gestión, planes estratégicos, líneas de base, realizando seguimiento, etc.

Sin embargo, se han producido diferencias sustanciales entre centros, por ejemplo, **en Perú** se realiza seguimiento y evaluación de los egresados, con el objetivo de *"monitorear la incorporación al sistema laboral de los mismos, evaluar su proceso de inserción y adaptación al entorno productivo y analizar la pertinencia de los diseños curriculares"*, mientras que en centros de Paraguay no realizaban seguimiento de egresados, ni realizaban monitorización o evaluación continua.

EJE 3: Realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local

El grado de articulación del resultado 3 ha sido inferior en aquellas zonas donde el tejido productivo es muy pobre, a diferencia de los centros que se encuentran en zonas muy dinámicas de exportación (como ocurre en Virú, zona rica en agro exportación).

La mayoría de los centros se adaptan a su propio contexto, encontrando un mayor número de convenios interinstitucionales con grandes empresas y entidades públicas en Perú, a diferencia de zonas rurales como Paraguay donde tiene más relevancia la comunidad o acuerdos con universidades.

Por último, en relación a la **acción federativa**, el enfoque de las tres líneas de acción **oferta, gestión, intermediación** es pertinente a las necesidades de fortalecimiento de los centros técnicos de cada país.

Un número de centros beneficiarios del convenio han implantado en sus currículas las tres líneas de acción, la mayoría fundamentalmente los ejes 1 y 2, mientras que el eje 3 se encuentra en proceso. Encontramos centros en los que las alianzas con el medio y la empleabilidad están más articuladas, mientras que en otros es una cuestión que está en la "agenda". En aquellos centros en los que no se ha implantado el eje 3, puede tener relación con la antigüedad de los mismos. Como ocurre con el caso de Colombia, en el que el instituto está activo desde enero de 2012.

Además, gracias a la capacitación a personal docente y directivo, desde el equipo de coordinación del proyecto 7, comentan que *en aquellos centros en los que los participantes han finalizado la formación, existe una implantación de la nueva propuesta curricular.*

El problema principal es que en la mayoría de centros están sumidos en una sobrecarga de trabajo, tratando de dar respuesta a sus resultados esperados a nivel nacional. Además, el personal docente y directivo de la mayoría de centros percibe un bajo salario, que puede ocasionar una movilidad constante en el personal docente y directivo de un gran número de los centros beneficiarios.

Otro problema identificado por el equipo evaluador es la falta de identificación de las actuaciones del proyecto 7, debido a un problema de falta de visibilización. Se identifica el programa 2 pero no el proyecto 7.

12. ¿Se adapta el currículum a las necesidades del sector empresarial?

En el presente apartado se analiza la relación con el medio que ha podido influir en la elaboración de la currícula, análisis de mercado, etc.

Aunque en el trabajo de campo se trató de obtener información relativa a la participación de empresas y universidades en la fase de elaboración de las propuestas curriculares, el equipo evaluador no ha obtenido numerosa información al respecto.

Sin embargo, se ha podido contar con aportaciones realizadas por personal directivo de FyA, Entreculturas y los propios empresarios, que evidencian que han existido alianzas entre los centros y el sector empresarial, público y con la comunidad local.

En las entrevistas realizadas a FyA se preguntó por el grado de consecución de la construcción colectiva de propuestas de formación técnica participando las Fe y Alegría, adecuando los alineamientos de los ministerios, las recomendaciones del sector empresarial y las demandas de organizaciones sociales. Además, se ha analizado la valoración realizada por empresarios y entidades que ofertan prácticas laborales al alumnado de los centros.

En este sentido, se ha logrado la participación de empresarios vinculados a los centros en Bolivia y Perú.

En **Bolivia** destacan las siguientes cuestiones:

- El director de FyA de Potosí comentó que se habían realizado **Diálogos empresariales** que habían ayudado mucho, *“al principio había muchas reticencias por parte de las empresas pero ya nos hemos consolidado”.*
- La directora de FyA de Chuquisaca comentó que se han producido avances respecto al contacto con el Mercado Laboral, *“hemos tenido nuestros avances, debiéramos estructurar quizás en mayor medida los registros, pero no sólo a nivel departamental, sino a nivel nacional. Es importante continuar manteniendo los diálogos empresariales. Es difícil por los tiempos de los empresarios, etc. Para hacer este tipo de eventos se necesita*

bastante presupuesto. La idea es poder hacer estos mismos espacios sin que nos vaya a significar mucho presupuesto. Los diálogos profesionales únicamente se realizan en el Rossell)."

- Además, comenta que **las ferias** (están incorporadas en todos los centros) **también son estrategias de los centros**, que están en sus POAS, ya están incorporados como actividad anual, no hace falta ayuda externa para realizarlo, *"hemos visto que se puede hacer con no tanto presupuesto. Con los recursos de estas ferias cada centro debía abrir su propia cuenta (comisión económica y productiva en cada centro). Se ha depositado en las cuentas las ganancias de las ferias. Esto supuso un capital semilla para realizar la segunda feria (a nivel de difusión para no gastar buscamos contactos de la alcaldía, medios de difusión gratuitos...).* Solo se puso como departamental el alquiler del ambiente, después cada centro y especialidad trabajó con sus recursos y gracias al monto de la anterior feria".
- Además, realizaron entrevistas a empresas y universidades que participaron en el diseño de las propuestas curriculares, o que habían realizado convenios de prácticas con los centros.

Únicamente se obtuvo información de una entidad de Chuquisaca, que comentó que sí había tenido contacto con el centro *"He participado no hace mucho en una evaluación, trabajamos por mesas y nos ayudó a evaluar las potencialidades, falencias... de la formación académica"*.

En **Perú**, en ambos centros las empresas participaron en el diseño de las currículas y posteriormente en la formación de alumnos y alumnas, y además, han facilitado sus empresas para que las y los egresados realicen sus prácticas.

En Iquitos es resaltable la gran cantidad de acuerdos interinstitucionales que tienen con empresas y organizaciones de todo tipo, también con entidades de la comunidad.

En Virú existen convenios interinstitucionales con empresas para la docencia de materias y módulos específicos, así como convenios de prácticas.

Desde Fe y Alegría comentan que existen relaciones con instituciones y empresas lo que genera condiciones de empleabilidad: *"esto te genera condiciones de empleabilidad, pero no te asegura la empleabilidad. Todo centro técnico debe ser articulador entre la formación y el mundo productivo, también la relación con las empresas nos ayuda a actualizar la currícula"*.

Aprovechando la visita a los centros, el equipo evaluador tuvo la oportunidad de entrevistar a actores vinculados al centro y empresas que reciben al alumnado de Iquitos.

- Comentan que una de las fortalezas del instituto son los convenios interinstitucionales. *"La formalidad es de las mejores cosas que tienen como instituto, lo que ha ayudado a tener mayores y mejores alianzas estratégicas"*.
- Las personas entrevistadas representantes de universidades, complejos turísticos, herbarios, etc. consideran que los participantes del instituto tienen un buen nivel. El instituto es conocido y está muy bien reconocido.

- Consideran que existen buenos profesionales (docentes) en el centro, por lo que se debe reforzar su conocimiento, aprovechar los convenios con las empresas e instituciones para intercambios, visitas, etc. de los docentes y reforzar sus conocimientos.

A continuación se describen una serie de fortalezas identificadas por los actores representantes de instituciones y empresas que colaboran con el centro, así como propuestas de mejora.

Fortalezas del alumnado en prácticas:

- *Capacidad de planificar*
- *Organizativos*
- *Preguntan constantemente, tienen ganas de aprender constantemente, no se quedan con lo que habían aprendido.*
- *Iniciativa, orden en el trabajo*
- *Es una fortaleza los chicos del internado, que han de organizarse a diario, la formación es más colectiva, y han de aprender otras muchas cosas además de lo que se aprende en el instituto.*
- *Es una fortaleza que procedan muchos de comunidades rurales.*
- *Los docentes están capacitados y eso se nota en los alumnos. El 70% de prácticas que no tienen otros institutos también se nota a la hora de hacer la práctica.*
- *En cuanto a agropecuaria, se nota que el alumnado está hecho para el campo.*

Aspectos mejorables:

- *Reforzar el idioma*
- *Aportar un perfil de proyecto, más formación en autoempleo.*
- *Sería positivo que puedan realizar una pasantía al año (visita) para conocer otras realidades y perfeccionarse.*
- *En el centro turístico de Quistacocha (una especie de zoológico) demandan que los alumnos sepan más de biología.*
- *Con la Universidad podría hacerse un convenio para un mejor manejo de la maquinaria, en el caso de agropecuaria, involucrando más al docente en el manejo de maquinarias, les pueden enseñar.*
- *Que haya un 70% de parte práctica es excelente. También saben inglés y como hacer un circuito en el caso de la carrera de turismo. Faltaría quizás un programa de visita también en lo cultural, museos, herbario, por ejemplo, poder armar los programas desde la carrera de turismo.*
- *También reforzar la parte económica en el sentido de que puedan salir más y conocer otras posibilidades, rescatar la parte de los nativos, aprovechar los egresados nativos, aprovechar que llegan y potenciar esa oportunidad. En general se conoce poco acerca de las potencialidades que puede tener Iquitos.*

Concluyen que la parte fuerte de la formación en El Milagro son las prácticas, además, ponen en valor el elevado número de convenios que se han establecido *“El Milagro ha tocado puertas en todas las instituciones”*.

Además de la información obtenida de las entrevistas y visitas a centros, a continuación se resume por proyecto, si existen o no relaciones con empresas en los centros beneficiarios del proyecto:

En **Ecuador**, tras el traslado de ubicación de proyecto, se hizo un mapeo en 2012 para conocer las empresas de la zona, y las conclusiones del diagnóstico, es que apenas existen empresas o microempresas, lo que implica que el acceso al mercado laboral se oriente a través del autoempleo.

En **Bolivia** dependiendo de las zonas rurales o urbanas, se encuentran empresas, microempresas o casos de empleo informal.

En **Perú** existen empresas que participan en la definición de la currícula, en la implantación de módulos y en el establecimiento de convenios de prácticas.

En el caso de **Paraguay**, el equipo evaluador no tuvo acceso a empresas, sino que tuvo más contacto con madres y padres del alumnado que son un perfil relevante para el desarrollo de las prácticas del centro, pues en muchos casos ceden sus chacras (fincas) para que los alumnos y alumnas realicen las prácticas en ellas.

Sin embargo, hay que tener en cuenta el siguiente sesgo: los padres y madres entrevistados tienen contacto con el centro y los alumnos y alumnas reciben apoyo de sus familias.

Los casos de padres y madres que colaboran con los tres centros objeto del convenio en Paraguay comentan que quieren que sus hijos continúen con el sistema tradicional de producción.

En los informes de seguimiento e informe final del informe de convenios de **Colombia y Venezuela**, se comenta que existen relaciones con empresas locales en las que los beneficiarios/as pueden realizar las prácticas laborales.

4.3.4 COHERENCIA INTERNA:

Coherencia en el diseño (indicadores)

13. ¿El diseño de la intervención ha sido el adecuado?, ¿se ha ido adaptando y mejorando?

14. ¿Los indicadores están bien definidos?

15. ¿Se elaboraron estudios de base?

13. ¿El diseño de la intervención ha sido el adecuado?, ¿se ha ido adaptando y mejorando?

En la fase de planificación se realizó un diseño adecuado de la intervención y la articulación de los tres ejes es coherente. Todos los países han compartido el esquema de los tres ejes, planteado un

enfoque integral, sin embargo cada uno de ellos ha realizado actividades diferentes que estaban adaptadas a sus necesidades.

En primer lugar se realizó un análisis del contexto de cada país y se evidenciaron las necesidades existentes. Se realizó un taller los días 11-13 de febrero de 2008 para identificar qué cuestiones tenían en común todos los países que formaron parte del convenio.

Además, para facilitar el enfoque integral, se creó la propuesta federativa, un proyecto diseñado con una concepción distinta de los otros proyectos, *pues su funcionalidad está en la propuesta de innovaciones pedagógicas que pueden desarrollar los distintos países, en la articulación de redes y sinergias entre ellos, y en el análisis y seguimiento de los avances en las mismas, todo ello en aras de aportar en la construcción de una propuesta transformadora innovadora que trasciende el ámbito de los socios locales y se ponga a disposición de los actores educativos en la región en la que se interviene.*

A lo largo de la vida de ejecución del convenio, se han ido realizando mejoras para cumplir con el objetivo de desarrollo del convenio. Por ejemplo, **en Ecuador**, se realizó una modificación en la que se trasladó de localización el centro beneficiario, debido a unos altos niveles de deserción y escasez de matrículas.

O por ejemplo, **en Colombia**, el proyecto sufrió un retraso considerable (más de 3 años) debido a la lentitud de aprobación de licencias y trámites burocráticos, y sin embargo, consiguió poner en marcha en 2012 cuatro programas formativos, obteniendo datos satisfactorios de matrícula y egreso.

En cuanto al proyecto federativo, en general, aunque existe un gran desconocimiento del programa federativo, de sus cursos y plataformas, exceptuando el caso de Perú, en el que el responsable de educación técnica es también el enlace del país para el Programa 2, desde los centros identifican las acciones formativas de capacitación, la formación a distancia para docentes a través del SIET, las oficinas de intermediación laboral y en algunos casos, la herramienta de seguimiento a egresados FYA LABORAL.

14. ¿Los indicadores están bien definidos?

En cuanto a los indicadores, se definieron de forma correcta, aunque se podrían haber incorporado indicadores de género para medir el acceso de hombres y mujeres, la inserción, etc. Si bien es cierto, en la mayoría de indicadores logrados, se describe el acceso y egreso por sexo.

Por otra parte, en todos los proyectos se trataba de lograr el compromiso de **mejora de las competencias laborales y la inserción laboral**, por lo que hubiese sido pertinente incorporar indicadores que midiesen el número de personas que han logrado insertarse en el mercado laboral.

Únicamente se obtuvieron datos de inserción laboral en el proyecto 3 de Perú, gracias al seguimiento de egresados y egresadas.

15. ¿Se elaboraron estudios de base?

La línea de base o estudio de base es la primera medición de todos los indicadores contemplados en el diseño de un proyecto de desarrollo social y, por ende, permite conocer el valor de los indicadores al momento de iniciarse las acciones planificadas, es decir, establece el 'punto de partida' del proyecto o intervención¹⁶

En el convenio aprobado por AECID se presentaron líneas de base de los proyectos de Ecuador, Bolivia, Perú, Paraguay, Colombia y Venezuela.

Ya en el taller celebrado los días 11 a 13 de febrero de 2008 en Cochabamba, se habían acordado que los responsables de los países elaborarían una matriz de línea de base.

4.3.5 COBERTURA:

Acceso de los programas a la población beneficiaria

16. ¿Se ha prestado una atención equitativa al colectivo beneficiario (población joven masculina y femenina)?

17. ¿Existen diferencias en los logros entre mujeres y hombres (por ejemplo, un mayor número de mujeres en las carreras de menor retribución y proyección)?

En el criterio de cobertura se analiza si se cumple con la premisa de acceso libre para toda persona que cumpla los requisitos demandados en cada centro (nivel de formación mínima, experiencia previa, etc.) sin atender a criterios de sexo, nivel socioeconómico, etc.

Además, se observan los resultados relativos al nº de mujeres y hombres que han sido beneficiarios del convenio, partiendo de la premisa que en la fase de planificación, no se incluyó un enfoque de género¹⁷.

Aunque el diseño de la intervención se realizó sin una propuesta específica para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, se han encontrado centros en los que han implantado medidas de conciliación de carácter informal que favorecen la permanencia de mujeres en los centros. Si bien es cierto, no se han identificado acciones directas o indirectas que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, o bien efectos negativos, que agraven las diferencias entre géneros.

16. ¿Se ha prestado una atención equitativa al colectivo beneficiario (población joven masculina y femenina)?

¹⁶ CECOD

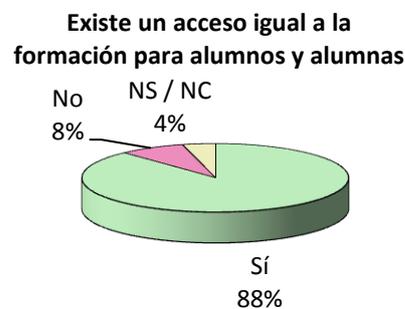
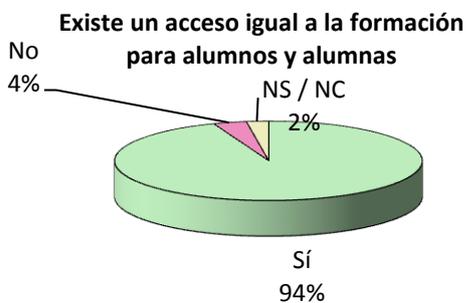
¹⁷ Tras la primera reunión mantenida en Entreculturas el 5 de febrero, se comentó que el enfoque de género se centraría en la fase de **análisis de los resultados**. Partiendo de la premisa que en la fase de planificación, no se incluyó un enfoque de género.

Si atendemos al criterio de diversidad cultural, prácticamente en todas las entrevistas realizadas destaca la premisa de **atender primero a la gente que menos puede**.

Del personal docente encuestado (84 casos), únicamente cuatro personas encuestadas respondieron que podría existir un cierto sesgo en el acceso al centro y en el caso del personal directivo (22 casos) dos de ellos creen que se ha podido declinar la admisión al centro por razones de religiosas, culturales o de identidad.



En cuanto al acceso a hombres y mujeres, en el caso del personal docente, de un total de 84 casos, tres consideran que puede haber diferencias. En el caso del personal de dirección, dos personas (de un total de 22) consideran que no existe un acceso igual.



No se ha evidenciado una limitación al acceso de hombres y mujeres, sin embargo hay centros que únicamente cuentan con internados para hombres (Bolivia).

Además, en determinados proyectos se ha podido analizar el grado de **conocimiento de la acción y los canales a los que acceden**.

En general, los centros de educación técnica de Fe y Alegría gozan de gran reconocimiento por parte de la comunidad o del entorno donde están ubicados, esa es una de las grandes fortalezas del convenio.

17. ¿Existen diferencias en los logros entre mujeres y hombres (por ejemplo, un mayor número de mujeres en las carreras de menor retribución y proyección)?

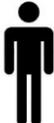
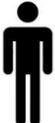
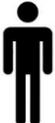
Para responder a esta pregunta de evaluación se ha realizado un análisis cuantitativo de la información recopilada sobre nº de matrículas, nº de egresos, nº de mujeres y hombre por especialidad, etc.

Se ha realizado un análisis, partiendo del enfoque de género implementado en proyectos de cooperación por el PNUD,¹⁸ para poder identificar los papeles y tareas que han llevado a cabo los diferentes actores que participan como beneficiarios directos o indirectos del convenio.

De acuerdo con los datos cuantitativos aportados por el equipo de Entreculturas, en los cinco años en los que se implementó el proyecto, los datos de matrícula y egreso por sexo han sido:

- 15.033 mujeres y 6.233 hombres matriculados
- 6.093 mujeres y 4.705 hombres egresados

A continuación se muestra un gráfico que recoge las respuestas de los actores entrevistados en Bolivia, Perú, Paraguay y Colombia.

PROYECTO	TOTAL INSCRITOS/AS		TOTAL ABANDONOS/AS		TASA ABANDONO				
									
Ecuador	150	316	466	39	101	140	26,0%	32,0%	30,0%
Bolivia	4644	13732	18376	954	2624	3578	20,5%	19,1%	19,5%
Perú	595	250	845	174	80	254	29,2%	32,0%	30,1%
Paraguay	605	468	1073	313	255	568	51,7%	54,5%	52,9%
Colombia ¹⁹	239	267	506	48	33	82	20,1%	12,4%	16,2%
Venezuela ²⁰									
TOTAL	6233	15033	21266	1528	3093	4622	29,5%	30,0%	29,7%

En la gráfica se puede observar que no existen grandes diferencias de deserción por sexo a nivel proyecto, sin embargo, si atendemos al criterio especialidad, sí que se encuentran acciones formativas en las que únicamente participan hombres o mujeres, aunque no existan impedimentos en la matrícula.

¹⁸ “El enfoque de género se encamina a evitar que las mujeres sigan excluidas de los beneficios del desarrollo y a promover su participación como agentes activos de desarrollo en pie de igualdad con los hombres. Este principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres es central al paradigma de desarrollo humano y, por ende, a los proyectos en los cuales participa el PNUD.”

¹⁹ En el caso de Colombia se han incluido los datos de matrícula de dos promociones pues únicamente se han contabilizado datos de egresos de las dos primeras promociones (1º semestre de 2012 y 2º semestre de 2012).

²⁰ El equipo evaluador no dispone de datos de matrícula ni egreso por sexo. Únicamente cuenta con los datos globales de egreso de dos promociones.

Del total de inscritos por curso al que ha tenido acceso el equipo evaluador, destaca el caso del proyecto de Ecuador, en el que hay especialidades que presentan un sesgo por sexo en la participación.

En Ecuador, los cursos a los que accede un número mayor de mujeres, están asociados con actividades laborales en las que se percibe una baja remuneración: belleza, corte y confección, etc.

- En los cursos cortos:
 - En el curso de Corte y Confección en el CECAL de Ecuador, el 100% del alumnado está formado por mujeres
 - En los cursos de lencería de sala, lencería de dormitorio y adornos navideños del centro John Drury de Ecuador, el 100% de las asistentes son mujeres
- En los cursos largos del centro John Drury:
 - En el curso de mecánica industrial el 100% son hombres
 - En el curso de belleza el 100% son mujeres
 - En el curso de Mecánica de Automoción hay una mujer
 - En el curso de corte y confección asistió un hombre

En Bolivia, en determinadas especialidades, como Pollerería, a la que acceden principalmente mujeres, se generan experiencias de autoempleo de carácter informal.

En los proyectos analizados se puede comprobar que en número de matrículas varía en función de la especialidad, por ejemplo, en Ecuador, Bolivia se matriculan un número mayor de mujeres, a diferencia de Perú o Paraguay donde se imparten especialidades relacionadas con el sector agroalimentario.

Por tanto, todavía existe un sesgo por sexo en las diferentes especialidades.

4.3.6 SOSTENIBILIDAD:

Sostenibilidad de las acciones formativas

18. ¿Se cuenta con estrategia de sostenibilidad adecuada para la continuidad de acciones del proyecto?

19. ¿Qué riesgos y oportunidades se identifican en el nuevo contexto educativo y laboral?

18. ¿Se cuenta con estrategia de sostenibilidad adecuada para la continuidad de acciones del proyecto?

En general, los proyectos desarrollados en el marco del presente convenio a evaluar tienen una sostenibilidad en el tiempo, aun cuando la cofinanciación de la AECID ha finalizado.

La mayoría de proyectos tendrán continuidad gracias a las siguientes cuestiones:

- Continuidad de los convenios y alianzas que se establecieron durante la implementación de los proyectos.

- Pago de los salarios por parte de los Ministerios de Educación de cada país,
- Ingresos de unidades productoras (en Paraguay, Perú).
- Estrategias de autosostenimiento.
- Otras fuentes de financiación: fondos comunitarios, nuevos convenios, etc.

A continuación se analiza la sostenibilidad de cada uno de los proyectos objeto de evaluación:

En Ecuador se prevé la **sostenibilidad del CECAL Pedro Arrupe gracias a la participación de la Acción 25 del Convenio AECID 10-C01-068 “Mejora de la calidad educativa para la inserción de poblaciones vulnerables en América Latina”**. Uno de los principales componentes del Convenio AECID 10-C01-068 es la creación de Unidades Educativas de producción, por lo que se aspira a que el CECAL se convierta en un Centro de Capacitación laboral que produzca ingresos y con ello, sea sostenible²¹.

Los centros de **Bolivia** se encuentran en un proceso de adaptación curricular ya que ha cambiado recientemente la Ley de Educación (Ley Avelino Siñani). Esta adaptación la están haciendo de forma ágil y sistemática, sin complicaciones gracias en parte a la aportación del Programa, ya que han recibido formación y ya se habían iniciado cambios curriculares en los centros. Por ello, **los centros de Fe y Alegría en Bolivia están sirviendo como referentes para otros centros fiscales** (públicos), y están participando en el apoyo a estos centros para su reconversión curricular, lo cual es relevante y muestra la actitud de participación activa de FyA con otras instituciones, la voluntad de trabajo en red y alineamiento con los actores relevantes.

Además, en determinados centros, como por ejemplo el centro Aurora Rosell, realizan una **autogestión que favorece la sostenibilidad de las acciones** llevadas a cabo en el presente convenio.

En Perú, el responsable de educación técnica a nivel nacional también es el enlace del Programa Federativo, lo que hace que se pueda transversalizar correctamente toda la información del Programa Federativo a los centros. Se evidencia en la participación en los cursos virtuales, en el conocimiento de herramientas y en general, en la vinculación de los centros con este Programa 2. Fruto de este enlace, junto con la articulación de los tres niveles del proyecto, **en los centros se mencionan la transferencia del centro educativo a otras instancias, un aspecto de la sostenibilidad muy avanzado en los ciclos de gestión de proyectos**, que dice mucho del estado en el que se encuentra este espacio educativo y de su calidad.

Además, en ambos centros los procesos productivos generan una fuente de ingresos que contribuyen a la sostenibilidad de los mismos: En el caso de Virú, el centro lleva en activo desde hace muchos años, percibe ingresos a través de otras fuentes de financiación (financiación europea) y se realiza un trabajo en red entre los centros CEFOP La Libertad y CEFOP Cajamarca.

Hay un alto nivel de sostenibilidad por los propios recursos generados por el centro y por el Ministerio.

²¹ Informe final de informe de convenios de cooperación para el desarrollo. Acción 1. Ecuador

Por último, se han realizado un total de 28 convenios de cooperación interinstitucional en Iquitos y en Virú (9 convenios de cooperación interinstitucional en Iquitos y 19 convenios en Virú).

En algunos centros de **Paraguay** tienen serios problemas económicos *“ahora tenemos una deuda acumulada de 6 meses por la luz porque está muy elevada, tratamos de cubrir necesidades básicas y a partir de la ayuda de los proyectos. Últimamente decayeron los proyectos y no hubo más ayudas de FyA. Pero siempre faltan más recursos”*.

A diferencia de las escuelas públicas que gozan de privilegios y hay gastos que asume el gobierno, en las privadas no existe un pago de gastos en mantenimiento e infraestructura, se paga el comedor escolar y algún pago a docentes.

Por tanto, se deben centrar la estrategia a partir del autosostenimiento, favoreciendo la continuidad en la Comercialización de productos.

Durante la fase de trabajo de campo y posterior análisis de la información recopilada, se han podido identificar algunas experiencias de autogestión, como se puede observar a continuación:

- **La parte agropecuaria tiene un fondo rotatorio para poder sostener las áreas de producción.**
- *En San Joaquín no hay industrias de valor agregado al producto, eso tiene un gran potencial. Intentamos seguir creciendo, pero implica mucho esfuerzo. **La parte técnica se autosostiene, pero da algo ínfimo para el mantenimiento de toda la institución. Para eso también se crea una comisión de padres, donde trabajamos en cuestiones cooperativas, y eso es lo que nos sostiene.***

En Colombia, no se cumplió con la planificación prevista a la hora de implementar el proyecto, sin embargo, se prevé su sostenibilidad gracias a los acuerdos con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En el informe final de convenios de cooperación para el desarrollo, comentan que aunque los *“tiempos de implementación del presente proyecto no fueron los acordados en la planeación, el desarrollo real ha posibilitado adecuarse a los requerimientos de las Secretarías de Educación y el SENA, proyectando con ello una sostenibilidad futura de la intervención con alianzas y convenios estratégicos que permitan a Fe y Alegría seguir incursionando en la formación técnica de Bogotá y el país”*.

En Venezuela comentan que la dotación de equipos y material didáctico tienen un uso más allá de la propia ejecución del proyecto, además, en el informe de seguimiento nº 5 de Venezuela, comentan que se mantendrá la estructura organizacional existente hasta la fecha.

La **acción 7 Federativa** va a tener una continuación en el Programa 2 de formación para el trabajo que se mantiene en funcionamiento, por lo que se prolongarán acciones de capacitación y herramientas de seguimiento.

Además, tras las entrevistas realizadas al responsable del proyecto 7, comenta que *“a nivel país la intermediación en el eje 3 está en agenda. Se plantean indicadores, medición, se debate sobre el mecanismo y herramientas para seguimiento de egresados”*.

Por último, en el informe final de informes de convenio de cooperación para el desarrollo se indica que *“se mantienen los beneficios de la intervención una vez retirada la ayuda externa, los centros educativos siguen profundizando en los procesos curriculares y de gestión con los ejes básicos consensuados y siguen realizando medición de resultados mediante la herramienta uniformada”*.

19. ¿Qué riesgos y oportunidades se identifican en el nuevo contexto educativo y laboral?

En el presente apartado se incluyen algunas aportaciones realizadas por los diferentes actores entrevistados, relativos a los riesgos y oportunidades identificados para el nuevo contexto educativo y laboral.

Riesgos:

- Continuar con sesgos por sexo en base a la especialidad
- Elevadas tasas de abandono
- Complicada sostenibilidad de los salarios del personal docente en centros de Paraguay
- Problemas en la adquisición de certificados del Ministerio
- Material obsoleto que no se renueva al finalizar la subvención
- Equipamientos insuficientes: accesos, internados para acoger a alumnado de zonas alejadas
- Escasa implicación del sector empresarial en los centros

Oportunidades:

- Continuar con la articulación de los tres ejes que favorezca la inserción en el mercado laboral
- Nuevas especialidades adaptadas a las necesidades de la población beneficiaria
- Intercambio de beneficiarios entre centros, no solo alumnado, también personal docente
- Fomentar la participación de madres y padres en los centros
- Existencia de convenios con entidades y empresas que favorecen el acceso al mercado laboral

4.3.7 IMPACTO:

Impacto en condiciones educativas y de vida

20. ¿Qué impactos (positivos y negativos) se han conseguido en los/as alumnos/as (inserción laboral de los egresados/as, etc.)?

En la presente evaluación el análisis de impacto está dirigido a la medición de las condiciones de empleabilidad que genera el convenio.

20. A continuación se observan los efectos logrados en los centros y alumnado por proyecto, para ello se analizan las valoraciones respecto a si la estrategia elegida ha creado las condiciones necesarias para la inserción laboral de la población atendida.

En Ecuador: no se ha alcanzado al 100% el objetivo de desarrollo y específico:

- **Objetivo de desarrollo:** Mejorar las posibilidades laborales de los jóvenes de zonas marginales de Ecuador.
- **Objetivo específico:** En los barrios del Sector III del Arbolito (Coop. Héctor Cobos) de Durán y del sector Monte Sinaí de Guayaquil, 210 jóvenes finalizan una formación adecuada para la inserción laboral digna (finalizan 389).

Resultado 1. En los barrios del Sector III del Arbolito (Coop. Héctor Cobos) de Durán y del sector Monte Sinaí de Guayaquil, 400 jóvenes de bajos recursos disponen de una propuesta educativa que promueve la continuidad de estudios y/o la inserción laboral en condiciones dignas. En total se matriculan 543 personas, si bien es cierto, no se puede afirmar que la propuesta educativa tenga una incidencia directa en la inserción laboral en condiciones dignas, pues se desconoce si los y las egresadas trabajan, si realizan prácticas, etc.

Resultado 2. El Centro cuenta con una unidad de intermediación laboral que beneficia al menos al 70% de los estudiantes del Centro Ocupacional John Drury y del CECAL Pedro Arrupe. En el informe final de informe de convenio de cooperación para el desarrollo de Ecuador, se comenta que se ha diseñado el programa de intermediación laboral, sin embargo todavía no se ha implementado, por tanto, no ha beneficiado al 70% de los estudiantes beneficiarios de ambos centros.

Resultado esperado 3. Las condiciones de acceso, bienestar y permanencia del 70% de los/as jóvenes en el Centro John Drury y del CECAL Pedro Arrupe son adecuadas a sus necesidades. En cuanto a la tasa de permanencia, en los cursos largos del centro John Drury, tan solo alcanza el 44%, a diferencia de los cursos largos que alcanzan una tasa de permanencia del 81% y en los cursos CECAL del 70%.

En cuanto al **impacto en la comunidad**, en el informe final de informe de convenios de cooperación, de Ecuador, comentan que es muy pronto para evaluar el impacto en el barrio, pues el CECAL Pedro Arrupe, comenzó a mediados de 2012.

En Bolivia: En términos generales podemos afirmar que se ha alcanzado el objetivo específico y de desarrollo:

- **Objetivo de desarrollo:** Los/as profesionales promocionados de los Centros Técnicos de FyA -ubicados en los departamentos de Chuquisaca, Potosí y Tarija- se integran al mercado en condiciones laborales óptimas, mejorando así su integración social.
- **Objetivo específico:** Al menos 3.700 alumnos/as promocionados/as de los 12 institutos y centros de Educación Técnica de Fe y Alegría de la región sur de Bolivia (departamentos de Potosí, Chuquisaca y Tarija) cuentan con competencias sociales y laborales óptimas para obtener un empleo.

En cuanto al número de profesionales que se han integrado en el mercado, el equipo evaluador no tiene constancia del nº de personas que ha obtenido trabajo. Si bien es cierto, en el informe final de informe de convenios de cooperación, se ofrece la siguiente información relativa al acceso al mercado laboral: *“El porcentaje de egresados/as de los ITMS y ETA insertos en el mercado ha aumentado significativamente en relación al indicador obtenido en el primer relevamiento de información del Sistema de Registro y Seguimiento de egresados/as, situación que demuestran los registros egresados y de seguimiento a su inserción laboral.*

- *38% de egresados/as se ha insertado laboralmente antes de la finalización de sus estudios.*
- *38 % consiguió trabajo por sus competencias laborales.*
- *50 % trabaja como técnico.*
- *29% tiene más de un año de antigüedad laboral”*

La mayor parte de los empleos son por cuenta ajena, sin embargo existen experiencias exitosas en los centros visitados relativos a la creación de microemprendimientos (por ejemplo Confecciones Loyola).

De los centros visitados, únicamente el centro Aurora Rosells mantiene una bolsa de empleo debido a la gran demanda de las empresas gracias al prestigio del centro.

En relación al nº de personas formadas, **se ha superado el objetivo inicial de 3.700 alumnos/as, pues egresaron un total de 6.333 personas.**

En cuanto al impacto en la comunidad, en algunos centros se ha dado el caso que todos los alumnos y alumnas han ingresado en la universidad, por lo que el nivel con el que finalizan es elevado. Además, en las entrevistas realizadas, en algún caso el personal de dirección del centro Nazaria Ignacia March en Tarija, comentó que ha sido muy positivo porque han incrementado las ventas en la zona, *“apertura de pensiones (comidas)”*.

Partiendo de una realidad socioeconómica difícil, hay muchos logros, no solo a nivel empleabilidad, también de crecimiento de la comunidad pues al haber mayor movimiento de estudiantes han abierto tiendas y otros establecimientos.

Para conocer la **percepción del impacto** de algunos de los actores implicados, se les formularon una serie de preguntas relativas a los efectos que ha tenido la formación impartida/recibida:

- El 98% del personal docente y el 100% del personal director encuestado considera que la formación ha tenido un efecto en el alumnado.
- Al alumnado que actualmente está realizando la formación se preguntó si creen que la formación que recibe es útil e importante para encontrar un empleo, siendo el 98% de las respuestas afirmativas.
- Y por último, a aquellos egresados/as que no habían encontrado empleo, se les preguntaba si consideran que lo aprendido, ha sido importante para encontrar un

empleo. Un 90% respondió que sí, un 7% no ha percibido un efecto directo y el 3% restante no respondió a esta pregunta.

En Perú, podemos afirmar que se ha alcanzado con éxito el objetivo específico y de desarrollo:

- A partir de la educación técnica contribuir a la inclusión en el sistema económico y social de la población joven en situación de pobreza del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad).
- 684 jóvenes del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad) adquieren competencias laborales adecuadas a las exigencias del mercado de trabajo.

Asimismo, se han cumplido los tres resultados esperados:

1. Los centros cuentan con una propuesta pedagógica de calidad que responde a la demanda laboral, al desarrollo local y regional y a las expectativas laborales de los jóvenes de los ámbitos de intervención.
2. Los centros cuentan con un modelo de gestión educativa, administrativa y financiera que optimiza los recursos.
3. Los centros promueven la articulación con el sector productivo empresarial y con los agentes sociales de los ámbitos de intervención.

En relación al nº de personas formadas, **se ha superado el objetivo inicial de 684 personas, pues según datos facilitados por Entreculturas, han sido un total de 1.047 jóvenes** los que se han beneficiado o están beneficiando a lo largo del periodo de implementación del convenio.

Para conocer la **percepción del impacto** de algunos de los actores implicados, se les formularon una serie de preguntas relativas a los efectos que ha tenido la formación impartida/recibida:

- En el caso del personal de dirección y docente, se preguntó si creen que la formación impartida ha podido tener un efecto positivo en los estudiantes y en la zona. El 100% del personal de docente encuestado considera que el proyecto provoca efectos en los estudiantes y en la zona, mientras que en el caso del personal de dirección, hay un director que considera que la formación impartida no siempre tendrá efectos en los estudiantes.
- Al alumnado que actualmente está realizando la formación se preguntó si creen que la formación que recibe es útil e importante para encontrar un empleo, siendo el 100% de las respuestas afirmativas.
- Y por último, a aquellos egresados/as que no habían encontrado empleo, se les preguntaba si consideran que lo aprendido, ha sido importante para encontrar un empleo. Un 71% respondió que sí, mientras que un 29% no respondió a esta pregunta.

En Paraguay, se ha alcanzado medianamente el objetivo específico y de desarrollo:

- **OBJETIVO DE DESARROLLO:** Mejorar la inserción laboral de jóvenes y adultos/as del medio rural de las zonas de intervención (cualitativamente se ha podido comprobar que

existe inserción laboral de jóvenes y adultos/as del medio rural en zonas de intervención, a través de entrevistas y grupos de discusión, sin embargo, no se cuentan con datos cuantitativos de inserción laboral, ni nº de microemprendimientos, ni hay datos comparables para medir los efectos directos en la empleabilidad de los y las jóvenes).

- **OBJETIVO ESPECÍFICO:** 400 jóvenes y adultos de las comunidades rurales seleccionadas adquieren competencias de técnica agrícola certificadas, orientadas a su realidad local y dirigida al autoempleo (505 personas egresadas).

En las tres zonas rurales en las que se implementó el proyecto, los jóvenes no recibían una formación basada en competencias de técnica agrícola. Antes de la implementación del convenio, la mayoría de jóvenes no le daban valor a la educación, al igual que sus familias y aquellos casos que sí la valoraba, se veían obligados a emigrar para conseguir una formación técnica especializada.

El hecho de implementar un sistema formativo de competencias técnicas agrícolas provocó que las propias familias animasen a sus hijos a realizar la formación, pues podían continuar el trabajo que su familia realizaba, aportando una mayor especialización.

En relación al nº de personas formadas, **se ha superado el objetivo inicial de 400 personas, pues según datos facilitados por Entreculturas, han sido 2016 matrículas anuales entre IPA y BTA en los 3 centros que corresponden a 1073 personas** que se han matriculado por lo menos un año (el objetivo inicial era de 400 personas por año, el promedio al cual se llegó ha sido de 403).

Para conocer la **percepción del impacto** de algunos de los actores implicados, se les formularon una serie de preguntas relativas a los efectos que ha tenido la formación impartida/recibida. El 98% de los actores entrevistados (personal de dirección, docente, egresados/as y alumnado) considera que la formación ha tenido efectos directos en los beneficiarios.

En Colombia: es complejo medir los efectos que ha tenido el proyecto en la población objetivo, debido a que el proyecto sufrió un retraso en su implementación de más de tres años.

Si se observan los objetivos específicos y de desarrollo, no se puede afirmar que se ha contribuido a la mejora de las condiciones de inserción laboral, pues no se han podido medir sus efectos, ni se ha cumplido con el número de jóvenes egresados previstos.

- Objetivo de desarrollo: se contribuye a mejorar las condiciones de inserción laboral de jóvenes de comunidades urbano marginales de la ciudad de Bogotá.
- Objetivo específico: 480 jóvenes egresados del Instituto han adquirido las competencias que les habilita como técnicos laborales mejorando sus opciones de empleabilidad (hasta la fecha se contabilizan 201 egresados/as).

En cuanto a los resultados esperados, a continuación se describe el grado de cumplimiento de los mismos:

- *Resultado esperado 1: Se han implementado cuatro programas curriculares en competencias laborales (Mecánico electricista; Informática aplicada a administración y*

finanzas; administrador de redes y programación orientada a objetos). Con un notable retraso, finalmente se han implementado cuatro programas curriculares.

- *Resultado esperado 2: Se cuenta con una estrategia de gestión que facilita la ampliación de la oferta de programas de educación técnico laboral para jóvenes de comunidades vulnerables de Bogotá, Colombia.* Existen convenios con 6 escuelas para que los jóvenes puedan acceder al centro. Además, se ha creado un organigrama de gestión de trabajo conjunto entre FyA y el centro. También se ha modificado el cupo de alumnos/as por anualidad.
- *Resultado esperado 3: Implementada y en funcionamiento una estrategia de trabajo interinstitucional de continuidad educativa e inserción laboral.* Tan solo lleva un año de ejecución, por lo que es un tiempo escaso para lograr alianzas, reconocimiento o posicionamiento.

Para conocer la **percepción del impacto** de algunos de los actores implicados, se les formularon una serie de preguntas relativas a los efectos que ha tenido la formación impartida/recibida:

- En el caso del personal de dirección y docente, se preguntó si creen que la formación impartida ha podido tener un efecto positivo en los estudiantes y en la zona. El 100% del personal de docente y directivo encuestado considera que el proyecto provoca efectos en los estudiantes y en la zona.
- Al alumnado que actualmente está realizando la formación se preguntó si creen que la formación que recibe es útil e importante para encontrar un empleo, siendo el 98% de las respuestas afirmativas y un 2% NS/NC.
- Y por último, a aquellos egresados/as que no habían encontrado empleo, se les preguntaba si consideran que lo aprendido, ha sido importante para encontrar un empleo. Un 86% respondió que sí, mientras que un 14% respondió negativamente.

En Venezuela: ²²

- **Objetivo General:** Mejora de la empleabilidad de los egresados de los centros educativos Instituto San Javier del Valle, Ignacio Huarte y La Rinconada. En el informe de seguimiento nº 5, comentan que se ha insertado un total del 88,86% de los 252 egresados de la 1ª promoción, sin embargo, se refieren no sólo a las personas que están trabajando, también incluyen a los que han logrado superar las pruebas de educación superior para realizar estudios universitarios.
- **Objetivo Específico Jóvenes (2.215)** acceden cada año a educación técnica acreditada con enfoque de competencias y se insertan en experiencias productivas comunitarias. En los informes de seguimiento analizados, no se facilita el dato de matrículas en las dos promociones existentes.

En cuanto a los resultados esperados, se incluye la información recopilada de fuentes primarias, si bien es cierto, no se ha podido hacer una verificación del logro de los tres resultados:

²² A la espera de conocer los datos de matrícula, abandono y realización de prácticas, para poder analizar si se ha respondido al objetivo específico del proyecto.

- **Resultado 1.** *Tres centros piloto aplican programas de educación técnica de nivel medio, bajo el enfoque de competencias, modularmente, según las necesidades del sector productivo, retroalimentados por un programa de seguimiento de egresados con 133 docentes capacitados para ello.* En el informe de seguimiento indican que se definieron los programas de los tres centros; se realizó un diagnóstico y se elaboró un informe de las necesidades formativas de los docentes de las tres escuelas; se desarrollaron talleres de formación de docentes; se elaboraron materiales educativos relacionados con una didáctica bajo el enfoque de competencias; se realizó una adquisición de libros y materiales educativos multimedia, se adquirió el software para el manejo de una biblioteca virtual, se realizó un curso para manejar el software.
- **Resultado 2.** *Las escuelas técnicas se gestionan bajo un enfoque productivo y de vinculación con la comunidad y atendiendo a las especificidades propias de la educación técnica.* Destaca el material educativo desarrollado, así como la formación de equipos directivos y docentes, diseñada desde el Programa 2: se formaron 133 docentes en estrategias y didácticas para la educación técnica bajo el enfoque de competencias y 23 directivos.
- **Resultado 3.** *Se han desarrollado como experiencias, estrategias de vinculación de las 3 escuelas técnicas con la comunidad a través de la ejecución de un proyecto productivo comunitario, coherente con la realidad del contexto de cada una.* Se realizó un diagnóstico comunitario de las tres escuelas, se formularon 48 proyectos y se ejecutaron 22 experiencias.

En la acción 7 Federativa

En este apartado se mide la percepción del impacto por parte de la población beneficiaria, el impacto en los centros, el posible impacto en la comunidad y se identifican aquellos efectos deseados y no deseados en el marco de la acción 7.

En términos generales podemos afirmar que no es posible atribuir una causa – efecto a las herramientas de oferta-gestión e intermediación, pues los resultados observados hasta la fecha están en una fase de **PROCESO**.

Además, es relevante tener en cuenta que los centros que forman parte del convenio han desarrollado una ejecución dispar en cuanto a la implementación de los tres ejes propuestos por la Acción 7 Federativa.

El problema que ha encontrado el equipo evaluador es que, aun evidenciando la existencia de un trabajo por parte del proyecto 7, hay un problema de difusión, de visibilización y de reconocimiento de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto federativo. En las entrevistas realizadas durante la realización del trabajo de campo en tres países (Bolivia, Paraguay y Perú), en general, existe un gran desconocimiento del programa federativo, de sus cursos y plataformas. A excepción del caso de Perú, en el que el responsable de educación técnica es también el enlace del país para el Programa 2.

De hecho, casi todos los docentes y algunos directivos demandan una mayor interrelación entre centros, aprender de lo que están haciendo otros, o cómo lo hacen, no sólo de los países participantes en el Programa, sino de otros países latinoamericanos con experiencias curriculares similares, o contextos similares.

Por tanto, el objetivo específico y los resultados esperados se encuentran en fase de **proceso**:

Objetivo Específico: Articular regionalmente la oferta formativa de las diferentes áreas, niveles y modalidades de 22 centros técnicos* en seis países de la región sur de América Latina con la demanda de los sectores productivos y sociales.

CONCLUSIONES POR PROYECTO Y GENERALES



5 CONCLUSIONES POR PROYECTO

En este apartado se resumen las fortalezas y debilidades de los siete proyectos evaluados:

Proyecto 1 Ecuador

El proyecto de Ecuador, sufrió una modificación sustancial que implicó por un lado, un cambio de ubicación del proyecto, trazándose del centro John Drury en Durán, hasta el centro Pedro Arrupe en Guayaquil, así como un replanteamiento de la propuesta de Centro de formación ocupacional y de educación compensatoria para pasar a constituirse como Centro de Capacitación Laboral (CECAL). Esta modificación contribuyó a mejorar los problemas de deserción y escasez de matrículas, sin embargo, no ha logrado poner en marcha un sistema de intermediación laboral y seguimiento a egresados, por lo que no se dispone de información acerca de la inserción laboral de los/as egresados/as.

En cuanto al componente 1 parece que la propuesta curricular no ha estado contextualizada con las necesidades locales, pues en el centro John Drury los datos de matrícula y egreso han sido muy bajos, además presentan un sesgo de sexo por especialidad. Una vez modificada la ubicación del centro, parece que la propuesta CECAL ha sido más pertinente, desarrollando únicamente cursos modulares. En el informe final indican que se ha modificado la propuesta curricular en 2012 a partir de las necesidades que los/as estudiantes han manifestado, sin embargo, deberían haber planteado nuevas especialidades, pues continúan los sesgos por sexo.

En relación al componente 2, la gestión y coordinación del proyecto ha mejorado con el traslado de ubicación del proyecto, pues el director del CECAL es el responsable directo de la parte pedagógica y administrativa del centro, y cuenta con el acompañamiento y asesoramiento del Responsable de Educación Técnica de la Región de Guayas.

Por último, en el componente 3, no se han podido medir los efectos, pues únicamente se cuentan con datos de una promoción de cursos modulares en 2012, y se desconocen las alianzas establecidas cuando el proyecto estaba ubicado en el centro John Drury.

Mejoras propuestas:

1. Realizar seguimiento a egresados/as
2. Realizar convenios de prácticas con el centro
3. Participación del personal docente y directivo en las propuestas formativas dirigidas por el Programa 2.
4. Implicar a la comunidad en el centro

Proyecto 2 Bolivia:

Se ha logrado alcanzar con éxito la acción 2: *Mejora de las condiciones sociales y de empleabilidad de 3.700 jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad socioeconómica, alumnos de los Institutos de Educación Técnica Alternativa y Media y Superior de la región sur de Bolivia*

(*departamentos de Potosí, Chuquisaca y Tarija*). Pues figuran como egresados/as un total de 6.333 personas.

Aunque el proyecto se implementa en 12 centros de modalidades distintas y en contextos locales muy diferentes, se puede concluir que:

Es un proyecto que destaca por un su éxito en el componente 1. *Los alumnos pertenecientes a los 12 centros e institutos de la región sur cuentan con una acción pedagógica pertinente*, pues los centros de Fe y Alegría de Bolivia están sirviendo como referentes para otros centros fiscales (públicos), y están participando en el apoyo a estos centros para su reconversión curricular, lo cual es relevante y muestra la **actitud de participación activa de FyA con otras instituciones, la voluntad de trabajo en red y alineamiento con los actores relevantes**.

Además, en el componente 2 *Mejora de la gestión de los centros técnicos, escuelas e institutos reorientando su organización, planificación y funcionamiento para hacerlos más eficientes, dinámicos y articulados y para incorporar al modelo de gestión de los centro escolar*, se han evidenciado logros: existen manuales de Gestión Administrativa de los centros técnicos, se realiza formación a personal directivo y docente, en algunos centros existen medidas conciliadoras para evitar la deserción, en algún centro existen comisiones de coordinación, también existen experiencias de autogestión que favorece la sostenibilidad de las acciones llevadas a cabo en el presente convenio.

Por último, en cuanto al componente 3, *realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local*. Existen tres centros que han implantado las unidades de intermediación laboral, aunque únicamente continua en el centro de Aurora Rossells en Chuquisaca. Además, se generaron alianzas entre Centros Técnicos y espacios laborales que posibilitan la inserción laboral.

Mejoras propuestas:

1. Nuevos problemas a los que todavía no se ofrecen soluciones (espacio reducido, equipamiento insuficiente).
2. En determinados casos la formación impartida a docentes no se adecúa al alumnado de las diferentes titulaciones (en muchos casos son adultos). Además se debería ampliar la formación por especialidades.
3. Necesidad de mayor número de personal docente.
4. Desconocimiento del nº de personas insertadas en el mercado laboral.
5. A excepción de un centro, no se realiza seguimiento sistemático y estandarizado a egresados/as. Se recomienda la utilización de la herramienta FyA Laboral.

Proyecto 3 Perú:

Ha contribuido a la inclusión en el sistema económico y social de la población joven en situación de pobreza del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad), a través de la educación técnica y de la formación profesional.

Es el proyecto que mejor ha articulado y desarrollado desde un enfoque integral la articulación de los tres ejes.

Componente 1: Los centros cuentan con una propuesta pedagógica de calidad que responde a la demanda laboral, al desarrollo local y regional y a las expectativas laborales de los jóvenes de los ámbitos de intervención.

- Gracias al proyecto se han actualizado las currículas y herramientas de gestión.
- La propuesta curricular responde a las demandas de los sectores productivos.
- Formación práctica a todos los alumnos y alumnas: la formación es un 70% práctica, y eso ayuda a reforzar lo que ya saben. El nivel educativo se mide con la inserción laboral.

Componente 2: Los centros cuentan con un modelo de gestión educativa, administrativa y financiera que optimiza los recursos.

- Los Docentes están bien capacitados.
- La gestión en los centros de Perú está bien instaurada. Hay mucho énfasis en la gestión (Procedimiento, módulos, currículas, planes de acción anuales, etc.).
- Visión de la institución como una empresa con el objetivo de mejorar el circuito: la producción tendiendo a la sostenibilidad.
- Se realiza seguimiento de egresados, empleando la herramienta diseñada por el P2: FYA LABORAL.
- Con los proyectos productivos se vende y es autosostenible.

Componente 3: Los centros promueven la articulación con el sector productivo empresarial y con los agentes sociales de los ámbitos de intervención.

- Se han establecido acuerdos interinstitucionales con posibilidad de perdurar en el tiempo.
- Elevada tasa de inserción laboral por parte de los y las egresadas
- La totalidad de egresados ha realizado prácticas laborales, gracias a la vinculación de los centros con las empresas.

Como aspectos a mejorar se proponen:

1. Políticas para evitar la deserción (tasa de abandono media del 30%).
2. Un elevado número de egresados no obtiene la certificación por la lentitud en el proceso administrativo para acreditarse.
3. Falta de articulación entre los tres niveles de formación (agricultura de costa de 1 año, agropecuario medio de 2 años y agropecuario superior de 3 años).

Proyecto 4 Paraguay:

Ha permitido *adaptar los contenidos formativos de la enseñanza técnica agropecuaria oficial impartida en tres escuelas agrícolas de Fe y Alegría Paraguay (Iniciación Profesional Agrícola IPA,*

3º Ciclo de Enseñanza Escolar Básica, de 7º a 9º, y el Bachillerato Técnico Agrícola BTA, 1º a 3º Bachillerato) a las necesidades del mercado laboral.

Logros en el componente 1: el proyecto ha permitido la implementación de proyectos productivos en el marco de la formación técnica, a partir de una Formación técnica del sector agroalimentario que entronca con las necesidades locales.

Son centros de referencia en las tres zonas rurales que han mejorado la infraestructura productiva.

En el componente de gestión, se produce un cambio en los modelos de coordinar los centros: cada vez tiene más peso los comités de padres.

Existen experiencias de autogestión en algunos centros que favorecen la sostenibilidad de las acciones llevadas a cabo en el presente convenio.

Por último, en el componente 3 de alianzas, destacan las alianzas con la Universidad en Asunción (sistema de becas para estudiar en la universidad. Actualmente 30 chicos egresados con estas becas. FYA.), además, destaca la participación activa de madres y padres que facilita que los alumnos y alumnas puedan realizar las prácticas.

No existen convenios con empresas y se está apostando por experiencias inserción laboral a través del autoempleo.

Como aspectos a mejorar se proponen:

1. Realizar seguimiento de los egresados.
2. De los egresados que se han podido entrevistar, la gran mayoría o no tiene trabajo, o está becado estudiando en la universidad, o bien trabaja en ocupaciones diferentes a la especialidad que estudió: se deberían fomentar las alianzas con empresas locales, dada la situación socioeconómica de las zonas en las que se encuentran los centros, no existen muchas empresas.
3. Cambios estructurales en el seno de FYA Paraguay que han provocado movimientos de personal docente y tensiones.
4. Escasez de recursos económicos que ocasionan que los docentes en algunos casos no tengan el nivel formativo adecuado y se produzca una elevada movilidad.
5. La formación a personal docente y directivo debería mejorar y actualizarse.
6. No se han detectado medidas que favorezcan la conciliación. Una vez que las mujeres se quedan embarazadas abandonan el centro.

Proyecto 5 Colombia:

El proyecto de Colombia trataba de Incrementar las opciones de inserción laboral y social a la población joven urbano marginal de Bogotá través de una oferta de educación técnica superior que se llevará a cabo en el Instituto San Luís Gonzaga, ubicado en la localidad de Kennedy.

Sin embargo, se implementó con casi cuatro años de retraso (retraso para obtener la licencia, retraso en la aprobación de los programas de formación, etc.).

Aunque los indicadores de matrícula y egreso de las últimas promociones son satisfactorios, no se han podido medir alianzas con el medio:

En el componente 1, aunque con un notable retraso, el centro de Colombia cuenta con cuatro programas aprobados y certificados por la Secretaría de Educación de Bogotá. Además, los docentes participaron en la formación impartida desde el Programa 2 en el año 2012 (cursos de diseño curricular y evaluación por competencias, así como los de estrategias de aula).

En el Componente 2, se implementó con un gran retraso. Se ha producido una modificación en cuanto al acceso de los estudiantes, se realizó la formación con una vinculación en dos semestres.

Desde FyA tienen un departamento de inserción laboral donde han realizado seguimiento al 59% de los egresados que certificaron en 2012.

En relación al componente 3, dado que la formación tan solo se ha ejecutado desde 2012, la implantación de las alianzas con el medio se encuentra en una fase de inicial. Sin embargo, en el informe final proporcionado se realizó un convenio con la Universidad Panamericana en el marco de la alianza digital y convenio con el SENA. Los alumnos acceden desde seis colegios que han firmado un convenio con el centro.

Los efectos positivos detectados gracias a la formación son los siguientes:

- Se imparte formación a personas de bajos recursos
- El centro está en proceso de crecimiento, aunque la comunidad ya reconoce la calidad de los egresados
- Consideran que la formación técnica es muy importante para la generación de empleo y se forman para solucionar situaciones necesarias
- El alumnado entrevistado considera que creen que la formación tiene muchas posibilidades de trabajo

Como aspectos a mejorar se proponen:

1. Realización de prácticas profesionales (se desconoce si el alumnado ha realizado prácticas).
2. Los encuestados/as detectan una falta de información en el entorno de la localidad
3. Demandan una herramienta multimedia y la mejora de equipos para actualizar las practicas
4. Los egresados/as y alumnado comentan que faltó poner en práctica lo aprendido. Señalan que debería haber menos teoría y más práctica para aprender más rápido
5. Algunos equipamientos como ordenadores o elementos eléctricos para las clases prácticas, no son apropiados para ello, están obsoletos y fallan en su uso.
6. Se debe utilizar la herramienta FyA Laboral para realizar seguimiento de los y las egresadas.

Proyecto 6 Venezuela:

A diferencia de los otros seis proyectos, el proyecto de Venezuela no está cofinanciado por AECID.

Trató de mejorar la educación técnica-profesional de nivel medio de los jóvenes, tanto en el medio rural, como en sectores urbanos marginales en Venezuela en situación de potencial exclusión por carecer de las competencias profesionales adecuadas para insertarse social y laboralmente.

Sin embargo, en la documentación proporcionada se desconoce el número total de matrículas, así como los casos de abandono. Únicamente se han aportado los datos de egreso de 2009 y 2010, que no cumplirían con la previsión planteada.

Se ha recopilado menos información del proyecto de Venezuela ya que no se ha elaborado un informe final relativo a la ejecución de la anualidad 2012, en parte, debido a que el proyecto finalizó a comienzos de 2011.

En el componente 1, se definieron los programas de los tres centros; se realizó un diagnóstico y se elaboró un informe de las necesidades formativas de los docentes de las tres escuelas; se desarrollaron talleres de formación de docentes; se elaboraron materiales educativos relacionados con una didáctica bajo el enfoque de competencias; se realizó una adquisición de libros y materiales educativos multimedia, se adquirió el software para el manejo de una biblioteca virtual, se realizó un curso para manejar el software.

Componente 2. Destaca el material educativo desarrollado, así como la formación de equipos directivos y docentes, diseñada desde el Programa 2: se formaron 133 docentes en estrategias y didácticas para la educación técnica bajo el enfoque de competencias y 23 directivos.

Componente 3: se realizó un diagnóstico comunitario de las tres escuelas, se formularon 48 proyectos y se ejecutaron 22 experiencias.

Como aspectos a mejorar se proponen:

1. Informar en los informes de seguimiento de datos cuantitativos: nº de matrículas, nº de abandonos, convenios establecidos con las diferentes entidades.

Proyecto 7 Regional:

Tiene un carácter regional o internacional, y su funcionalidad está en la propuesta de innovaciones pedagógicas que pueden desarrollar los distintos países, en la articulación de redes y sinergias entre ellos, y en el análisis y seguimiento de los avances en las mismas, todo ello en aras de aportar en la construcción de una propuesta transformadora innovadora que trasciende el ámbito de los socios locales y se ponga a disposición de los actores educativos en la región en la que se interviene.

En términos generales, no es posible atribuir una causa – efecto a las herramientas de oferta-gestión e intermediación, pues los resultados observados hasta la fecha están en una fase de PROCESO.

Además, es relevante tener en cuenta que los centros que forman parte del convenio han desarrollado una ejecución dispar en cuanto a la implementación de los tres ejes propuestos por la Acción 7 Federativa.

Un número de centros beneficiarios del convenio han implantado en sus currículas las tres líneas de acción, la mayoría fundamentalmente los ejes 1 y 2, mientras que el eje 3 se encuentra en proceso. Encontramos centros en los que las alianzas con el medio y la empleabilidad están más articuladas, mientras que en otros es una cuestión que está en la “agenda”. En aquellos centros en los que no se ha implantado el eje 3, puede tener relación con la antigüedad de los mismos. Como ocurre con el caso de Colombia, en el que el instituto está activo desde enero de 2012.

El equipo evaluador no dispone de los datos de los centros concretos que han implantado en sus currículas las tres líneas de acción gracias a las acciones formativas, a herramientas de seguimiento como FyA Laboral, o las oficinas de intermediación laboral. Sin embargo, sí que podemos afirmar que existen centros en los que se ha podido verificar su participación en las actuaciones diseñadas por el proyecto 7.

Además, gracias a la capacitación a personal docente y directivo, desde el equipo de coordinación del proyecto 7, comentan que *en aquellos centros en los que los participantes han finalizado la formación, existe una implantación de la nueva propuesta curricular.*

Alguno de los éxitos identificados han sido:

- “Es uno de los primeros convenios que se ha logrado que siete proyectos tengan unos ejes comunes, independientemente del país que lo gestiona”.
- Éxito en algunos centros con la propuesta de pilotar en unos centros las lógicas de calidad para centros de educación pública y después lo repliquen en su red
- Implantación de herramientas de gestión en determinados centros
- Acciones formativas específicas para personal docente y de dirección
- Éxito en varios centros con la implantación de las oficinas de intermediación laboral
- Incorporación en muchos de los centros de los ejes básicos en su currícula
- Aunque haya finalizado la financiación del convenio ha continuado el Programa 2.

Como aspectos a mejorar se proponen:

1. El impacto del autoempleo real es muy bajo. “Una cosa es q le des un dinero para que haga compraventa o que plantees un autoempleo productivo...”
2. Dificultades con los cambios entre dirección nacional de FyA
3. Abandono en las acciones formativas por falta de tiempo del personal docente y directivo
4. Problemas de conexión en los centros que impidió el acceso a formación y a herramientas para la gestión de los centros (caso de Paraguay)
5. Herramientas como FyA Laboral han sido implementadas en la minoría de los centros del convenio
6. Escasa visibilidad del proyecto 7. Se identifica el programa 2 pero no se valoriza el proyecto federativo.

CONCLUSIONES GENERALES:

- **Conclusión 1:** Se han implementado los siete proyectos en general con los logros previstos, y según el caso con mayores efectos.
Ello puede depender de factores como la implicación desde las oficinas nacionales/regionales de FyA, de la motivación del personal docente y directivo, así como del propio contexto de la zona. Pues en determinadas zonas con un contexto socioeconómico de pobreza, muchos alumnos y alumnas abandonan porque tienen que trabajar para lograr un sustento económico.
- **Conclusión 2:** La articulación de los tres ejes es pertinente, aunque se debe tener en cuenta que es una experiencia piloto y los efectos se deben medir a largo plazo:
 - o La mayoría de especialidades son pertinentes a las necesidades locales, destacan los proyectos de Perú y Paraguay, o determinados centros de Bolivia.
 - o Se ha producido una mejora de la gestión, si bien es cierto, no todos los centros han realizado seguimiento, evaluación continua, han definido unos procedimientos, son autónomos en la gestión, etc.
 - o El componente 3, es el que ha tenido prioridad a la hora de diseñar las herramientas de evaluación. Se han tratado de conocer todos los convenios existentes, la participación de las empresas, la implicación de la comunidad, la continuidad en la Universidad... y en prácticamente todos los proyectos a excepción de Perú, es un componente que todavía se encuentra en proceso.
En general, las empresas no están muy implicadas en la definición de las currículas, y el momento en el que establecen alianzas con el centro es cuando firman convenios para la realización de prácticas. En cuanto a la comunidad, se debe reforzar las experiencias participativas. Destaca el centro de Arroyito en Paraguay, donde la comunidad participa activamente
- **Conclusión 3:** Es notable el incremento de alumnado, personal docente y directivo que se ha beneficiado:
 - o 8.546 alumnos y alumnas que han egresado en los 22 centros de formación.
 - o 388 docentes finalizaron el curso para impulsar el enfoque de competencias de los centros de formación para el trabajo;
 - o 49 docentes finalizaron los cursos de formación de zonas dispersas
 - o 39 directivos realizaron la formación para la interacción entre participantes
 - o 36 personas de centros de formación realizaron el curso de la herramienta FYA Laboral
 - o 32 personas de centros de formación realizaron la formación de procesos de intermediación laboral

- **Conclusión 4:** la implantación de las herramientas diseñadas por el proyecto 7 ha sido diversa:
Paraguay (por sus problemas de conectividad), Ecuador (cambio de centro tras la modificación sustancial) y en menor medida Colombia (debido a los retrasos en la construcción), son los tres proyectos que menos han participado en la formación impartida desde la acción 7 (que favorecía la integración de los tres componentes en los centros.
 - o Componente 1: estrategias formativas dirigidas a los beneficiarios (formación para zonas dispersas, materiales del SIET, etc.
 - o Componente 2: formación para directivos
 - o Componente 3: procesos de formación en la aplicación y en los procesos de intermediación para personal de los centros de formación y personas habilitadas de equipos técnicos.

- **Conclusión 5:** todos los centros debían emplear la herramienta FYA LABORAL para realizar seguimiento de egresados. Ello permitiría conocer la tasa de inserción laboral, o el acceso a la universidad y continuidad de los estudios. La herramienta FyA no está lo suficientemente interiorizada en los centros, únicamente en dos centros visitados conocían la herramienta y la empleaban. En los restantes centros visitados, son conscientes de la importancia de realizar seguimiento pero no lo realizan de manera sistemática, ni estandarizada.

- **Conclusión 6:** Las prácticas profesionales son una prioridad en la mayoría de centros. En muchos de ellos existen convenios específicos con empresas e instituciones de la zona, mientras que en otros las prácticas se realizan en el propio centro, o bien a través de contactos personales.

- **Conclusión 7:** En determinados centros, el autoempleo parece prácticamente la única salida laboral, por lo que se deberían reforzar las currículas en materia de autoempleo. En muchos centros se imparten con carácter transversal.

- **Conclusión 8:** En la presente evaluación se ha podido constatar una percepción de impacto positiva por parte de los beneficiarios entrevistados, consideran que la formación mejora las condiciones de empleo.

- **Conclusión 9:** La gran mayoría de los beneficiarios/as entrevistados han manifestado un elevado grado de **satisfacción**, sin embargo, se deben tener en cuenta tres aspectos negativos que no son efecto de la intervención: **la deserción escolar, docente y directiva**.

- **Conclusión 10:** Se ha logrado incorporar en la agenda cuestiones relativas a las alianzas con el medio como factor relevante para alcanzar inserción en el mercado laboral.

- **Conclusión 11:** en los proyectos visitados se ha evidenciado la existencia de placas que visibilizan la financiación de AECID. Los beneficiarios valoran los equipamientos y materiales recibidos y en muchos de los centros, podrán continuar con las actuaciones desarrolladas hasta la fecha, pues existen herramientas que favorecerán la sostenibilidad: acuerdos con Ministerios, estrategias de autosostenibilidad: venta de productos, etc.
- **Conclusión 12:** En relación a la financiación, se ha producido una sobrejución del 106,49%. Tanto la subvención inicial de AECID como otros fondos que han subvencionado los 7 ha sido superior a la prevista, a excepción del presupuesto para el proyecto Regional.
- **Conclusión 13:** es una propuesta piloto transferible a otros países. El modelo podría ser replicable a otros centros que no necesariamente tengan unas características similares. Como se ha podido observar, los 22 centros beneficiarios tienen características muy diferentes, unos centros se encuentran en núcleos urbanos, otros en zonas rurales, imparten diferentes especialidades. Únicamente tienen en común que imparten formación profesional y técnica, desde un enfoque integral.
- **Conclusión 14:** Aunque el diseño de la intervención se realizó sin una propuesta específica para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, se han encontrado centros en los que han implantado medidas de conciliación de carácter informal que favorecen la permanencia de mujeres en los centros. Si bien es cierto, no se han identificado acciones directas o indirectas que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, o bien efectos negativos, que agraven las diferencias entre géneros.

RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN



6 RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN

RECOMENDACIONES

Una vez descritos los resultados del convenio, analizados sus criterios y planteado las conclusiones por proyecto y generales, a continuación se exponen diversas sugerencias y consejos.

Las recomendaciones están basadas en el enjuiciamiento realizado a lo largo del presente informe y se dirigen a los diferentes perfiles participantes en el convenio.

Actores directores del convenio: Entreculturas, FyA

- Revisar las currículas de determinadas especialidades, en aquellos centros en los que se evidencian unas elevadas tasas de abandono, se producen sesgos por sexo, etc.
- Si bien el tema de autoempleo se insertó en la currícula de diversas maneras en todos los centros, sería necesario realizar un acompañamiento real y un apoyo para que las posibilidades de autoempleo puedan ser reales, ya sea a través del centro o bien buscando recursos locales que realicen este tipo de acciones.
- Incluir formación continua docente por especialidad, o bien facilitar e informar acerca de los cursos y posibilidades a los docentes que por sus condiciones de trabajo no tiene acceso a esta información. Asimismo, fomentar el intercambio entre los centros aprovechando la gran red de Fe y Alegría.
- **Optimizar el trabajo del Programa Federativo**, que podría ser una oportunidad para el intercambio entre centros y la formación continua de docentes nuevos si la difusión fuese mayor (en caso de que sea la difusión lo que falla).
- **Luchar contra las elevadas tasas de abandono** en las formaciones a personal de dirección y docente.
- **Incrementar la difusión**. En general, exceptuando el caso de Perú, en el que el responsable de educación técnica es también el enlace del país para el Programa 2, **existe un gran desconocimiento del programa federativo**, de sus cursos y plataformas.
- Casi todos los docentes y algunos directivos demandan **una mayor interrelación entre centros**, aprender de lo que están haciendo otros, o cómo lo hacen, no sólo de los países participantes en el Programa, sino de otros países latinoamericanos con experiencias curriculares similares, o contextos similares.

- De cara a la implementación del componente 3 (Alianzas con el medio) se recomienda:
 - ▶ **Incrementar el plan formativo de autoempleo** incluyendo módulos de cómo generar autoempleo: cómo generar alianzas para créditos de emprendedores, para identificar nichos de mercado a partir de redes de proveedores de las empresas, etc. (detectar las debilidades en las redes de proveedores). Las mismas empresas y cadenas de valor pueden tener ciertos vacíos.
 - ▶ **Incorporar la figura del Mentor:** una persona con experiencia dentro de una empresa que pueda acompañar durante un tiempo determinado en el lanzamiento del negocio.
- Mejorar la accesibilidad a internet de determinados centros, o bien diseñar herramientas que permitan que centros sin acceso a internet puedan implementarlas.
- A petición del personal docente y directivo: **Incrementar el número de talleres pedagógicos al personal docente y directivo**, y en el caso del personal docente, tratar que la formación impartida se adapte a los diferentes niveles de formación que se imparten.
- En la fase de planificación del convenio no se incluyó un **enfoque de género**, por lo que se recomienda en futuros proyectos, la incorporación de un objetivo o eje de igualdad, en el que traten de diseñar especialidades que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, se señalen, interpreten e intenten transformar las desigualdades en el caso de que se produzcan.

Personal directivo de los centros:

- El seguimiento de los egresados es fundamental para poder valorar el impacto real de los centros en su alumnado. Siendo formación técnica, el objetivo final debe ser el egresado y el acceso al empleo o al autoempleo, no debiera quedarse únicamente en el egresado/a.
- Se hace necesario hacer un análisis de incidencia real de la formación en las comunidades y entornos de los centros educativos, de forma que puedan adaptarse mejor y obtener así un mayor impacto. En algunos casos ya se realizan reuniones con empresariado e instituciones, pero en la mayoría de los casos solamente se intuye el impacto pero no se conoce.
- Incluir espacios de inclusión para las/os egresados en el centro, muchos lo han demandado, ya sea a nivel formativo, de reuniones o participativo.
- Aunque hay centros que sí trabajan más cerca de la comunidad, se hace necesario para la gran mayoría trabajar en mayor medida el acercamiento a la comunidad, logrando centros educativos más horizontales, lo cual afectará positivamente al impacto en las zonas donde están ubicados.

- Optimizar el trabajo del Programa Federativo, que podría ser una oportunidad para el intercambio entre centros y la formación continua de docentes nuevos si la difusión fuese mayor (en caso de que sea la difusión lo que falla).
- Tratar de **finalizar las acciones formativas**, pues una vez finalizadas se podrán realizar cambios en la currícula.
- **Solicitar intercambios** con otros centros de los países participantes en el convenio para conocer sus experiencias y en caso de ser exitosas, poder replicarlas.
- Aunque el Proyecto 7 haya concluido, las acciones continúan desarrollándose a partir del Programa 2, por tanto, se recomienda continuar con una visión federativa.

BUENAS PRÁCTICAS



7 VALOR AÑADIDO: BUENAS PRÁCTICAS

En este apartado se ha seleccionado el proyecto 3 de PERÚ un proyecto, del total de tres proyectos que han sido visitados, como caso de Proyecto, cuyos dos centros beneficiarios del convenio han sido visitados y que realiza prácticas innovadoras, efectivas, sostenibles y lo más importante, replicables.

Perú es el país más avanzado en materia de educación, respecto a los 3 visitados. Desde Fe y Alegría nacional tienen claro el objetivo de la Educación Técnica, que es la inserción laboral, y con esta finalidad trabajan en sus centros.

La dificultad de Perú en este momento es la excesiva burocracia de sus sistemas de Gobierno, que hacen una currícula y unos procesos muy lentos y rígidos, y que imposibilita en ocasiones los cambios de lo que ya está estipulado.

En los dos centros participantes en el programa se realiza seguimiento a egresados, prácticas preprofesionales obligatorias y apoyo en la inserción profesional.

Los centros de Fe y Alegría en Perú son considerados como centros públicos. El Ministerio asume el gasto de las plazas docentes y algo de mantenimiento.

A pesar de que estaba previsto un sistema de interrelación y coordinación entre los centros, este aspecto no se ha desarrollado demasiado, incluso había viajes previstos que no se han realizado.

En Perú, al igual que en Bolivia, se adquiere un título de egreso una vez finalizada la formación, y luego se ha de solicitar el título del Ministerio, que es el oficial, para solicitarlo hay que hay defender un proyecto, entregar varios papeles y abonar un importe. Es por ello que muchos alumnos se quedan en egresados simplemente.

El responsable de educación técnica a nivel nacional también es el enlace del Programa Federativo, lo que hace que se pueda transversalizar correctamente toda la información del Programa Federativo a los centros. Se nota en la participación en los cursos virtuales, en el conocimiento de herramientas y en general, en la vinculación de los centros con este Programa 2.

Los centros beneficiarios del convenio son EL IST EL Milagro, en Iquitos, y CENTRO EXPERIMENTAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CEFOP VIRÚ-TRUJILLO)

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “EL MILAGRO” (Iquitos)

Se trata de un centro que oferta dos carreras técnicas: Turismo y Agropecuaria.

Han sabido integrar muy bien en el centro las dos carreras a través de un circuito turístico, de 2 km y medio, se ha construido un centro turístico y en la ruta pueden observarse especies amazónicas, palmerales, pero también se han integrado las lagunas de criadero de peces, la zona

de animales (cerdos, vacas...), y también cuentan con un mariposario, un criadero de ranas, etc. Las/os visitantes que deseen son guiados por alumnado del centro, y apoyan económicamente este trabajo.

El centro también cuenta con un internado para personas, sobre todo nativas (indígenas) de las comunidades, que muchas veces llegan por río y no pueden ir y venir por las grandes distancias.

La carrera de turismo es más reciente que la de agropecuaria, que ya está más establecida en el centro. No obstante, turismo es la carrera más demandada, aunque necesita todavía ajustes curriculares según demandan alumnado y representantes de empresas.

Anualmente se hace difusión a través de las radios locales, y los docentes visitan las zonas más empobrecidas del entorno para publicitar el día del examen.

Para acceder al centro es necesario pasar un examen y un cursillo de ingreso, que les indica al alumnado si están interesados en continuar, aunque no es tan exhaustivo como los cursillos de ingreso de Paraguay. El examen y cursillo no son determinantes para poder ser alumno/a.

Las prácticas profesionales son obligatorias, los docentes tutores se desplazan a los centros de trabajo y existen convenios con numerosas instituciones. Parece que en la zona de Iquitos funcionan mucho los contactos personales, así que los docentes utilizan ese método para buscar lugares donde hacer prácticas, y para ayudar en la inserción laboral del alumnado. Si un alumno/a quiere buscar por sí mismo un lugar de prácticas también se le permite hacerlo.

En este centro es resaltable la gran cantidad de acuerdos interinstitucionales que tienen con empresas y organizaciones de todo tipo, también con entidades de la comunidad.

También se hace seguimiento a los egresados. Aunque se hace seguimiento desde hace años, concretamente desde hace un año se utiliza una herramienta facilitada por Fe y Alegría, una base de datos donde apuntar diferentes aspectos de egresados, qué están haciendo y también un seguimiento de empresas relacionadas con el centro, así como una bolsa de trabajo. El seguimiento lo canaliza el secretario de la Escuela, que centraliza toda la información facilitada por docentes, egresados y director.

No hay un sistema de conciliación para las madres. Muchas madres dejan los estudios cuando se quedan embarazadas y retoman una vez puedan dejar a sus hijos con alguien.



CENTRO EXPERIMENTAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CEFOP VIRÚ-TRUJILLO)

Se trata del centro de educación técnica visitado con una trayectoria y organización formativa más elaborada. Su coordinación con Fe y Alegría 57 (oficina regional de Fe y Alegría que abarca dos departamentos, La Libertad y Cajamarca) hace que los centros trabajen en red y de forma perfectamente coordinada. Fe y Alegría 57 se ocupa de dotar de una gestión eficaz tanto a nivel económico como administrativo, también se encarga de dotar de calidad pedagógica cada centro, y establecer planes curriculares, de gestión para cada centro.

Los docentes del centro de Virú son seleccionados por FyA 57, se priorizan profesionales con experiencia laboral previa en las áreas técnicas, de modo que puedan enseñar de forma más práctica al alumnado. La dificultad de esta selección radica en que, dado que es el Ministerio quien paga los salarios, muchos docentes no tienen demasiada continuidad, ya que encuentran mejores ofertas en la empresa privada.

Se suele contratar docentes y subdirectores jóvenes, y FyA 57 se encarga de formarlos individualizadamente en cuestiones pedagógicas y didácticas, dado que se trata de ingenieros y licenciados en ciencias, normalmente sin formación pedagógica para enseñar. Por otro lado, existen convenios interinstitucionales con empresas para la docencia de materias y módulos específicos.

La inserción laboral en esta zona es muy alta debido a que es una región dedicada enteramente al tema de agroexportaciones. Está previsto incrementar en el centro dos carreras nuevas demandadas en la zona: agronegocios y agroindustria.

Las prácticas preprofesionales son obligatorias, existen prácticas de dos meses en los 3 años de carrera técnica, y se va incrementando la dificultad o responsabilidad por cada año cursado. Se realiza un ranking de alumnado, donde los mejores hacen prácticas en las mejores empresas, y los que van más atrasados en su formación, las realizan en el centro educativo, preparándolos y nivelándolos para realizar las prácticas en empresas al año siguiente. No se realiza seguimiento ni tutorización en las empresas pareciera por falta de personal.

El seguimiento a egresados se realiza a través de una base de datos de una plataforma, trabajando.com, y cubriendo una ficha personal cuando el o la egresada acude al centro a preguntar algo o a solicitar documentación.

Según han manifestado los alumnos/as, los trámites administrativos para solicitar título del Ministerio son muy lentos en este centro educativo, se centraliza todo en FyA 57.

La conciliación se percibe similar al centro de Iquitos, aunque parece que en este centro se muestran tolerantes si alguna alumna ha de traer a sus hijos en algún momento, y han manifestado que son tolerantes con la puntualidad para las madres de familia.

En este centro, ya se menciona la transferencia del centro educativo a otras instancias, un aspecto de la sostenibilidad muy avanzado en los ciclos de gestión de proyectos, que dice mucho del estado en el que se encuentra este espacio educativo y de su calidad.



CAD:



Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación

Dirección de Cooperación Sectorial y Multilateral
Departamento de ONGD





Ministerio de Estado de Cooperación Internacional

SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO

Guía para evaluaciones de proyectos y convenios de ONGD

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CAD.

Título				Lugar		
Sector				Subsector		
Tipo de evaluación				Coste (€)		
Fecha de la intervención				Agente ejecutor	Beneficiarios	
Fecha de la evaluación				Agente evaluador		
Antecedentes y objetivo general de la intervención						
Principios y objetivos de la evaluación						
Metodología y herramientas						
Conclusiones y recomendaciones según criterios de evaluación de la intervención (se incluirán los evaluados)	Eficacia					
	Eficiencia					
	Pertinencia					
	Impacto					
Conclusiones de carácter específico	Otros criterios utilizados					
Recomendaciones de carácter específico						
Agentes que han intervenido.						

8 CUADRO CAD:

Enfoque asociativo del CAD: Comité de Ayuda al Desarrollo. Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo:

Título	Evaluación externa del Convenio: <i>“Promoción del acceso universal a la educación mediante la mejora de la formación profesional y técnica, desde un enfoque integral”.</i>	Lugar	El convenio se implementó en seis países de América del Sur: Ecuador, Bolivia, Perú, Paraguay, Colombia y Venezuela		
Sector	Educación	Subsector	NO APLICA		
Fecha de la intervención	Junio de 2008 –junio de 2013	Coste (€)	2.739.565		
Fecha de la evaluación	Febrero de 2013 a enero de 2014	Agente ejecutor	Fundación Entreculturas y Fe y Alegría	Beneficiarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jóvenes que asisten a programas de educación técnica según sus perfiles formativos en diversas modalidades; 2. Docentes y personal de las escuelas según las modalidades de formación técnica; 3. Equipos directivos; 4. Hombres y mujeres adultos/as; 5. Comunidades; 6. Empresas

<p>Antecedentes y objetivo general de la intervención</p>	<p>El convenio a evaluar está dirigido a fortalecer y mejorar la educación técnica de 17.079 jóvenes y adultos de América del Sur en situación de vulnerabilidad. La intervención planteada en el Convenio pone especial énfasis en el desarrollo de competencias profesionales para la inserción en el mercado laboral y en la mejora de las condiciones de empleabilidad de este colectivo”).</p>	<p>Agente evaluador</p>	<p>Fundación Entreculturas y Fe y Alegría</p>
<p>Principios y objetivos de la evaluación</p>	<p>En el presente informe se evalúan los resultados del convenio de cooperación: <i>Promoción del acceso universal a la educación mediante la mejora de la formación profesional y técnica, desde un enfoque integral.</i></p> <p>El <u>objetivo general</u> del presente informe de evaluación es realizar una valoración de la eficacia y medir el impacto que ha tenido el convenio en los seis países que forman parte del convenio y, analizar los principales procesos y estrategias que se han llevado a cabo para generar aprendizajes útiles y poder replicar la intervención a otros centros educativos.</p> <p>De los siete programas que componen el convenio, Entreculturas ha seleccionado las acciones 2 (Bolivia), 3 (Perú), 4 (Paraguay) y acción 7 Federativa como casos a evaluar en profundidad.</p> <p>Se sigue la secuencia lógica de los cuatro niveles de análisis valorativo (Patton, M.Q. 1986, Practical Evaluation): 1. hallazgos; 2. Interpretaciones; 3. Juicios; 4. Recomendaciones.</p>		
<p>Metodología empleada</p>	<p>El equipo evaluador propone una metodología de evaluación poniendo énfasis en la comprensión, por lo que se parte del enfoque de la teoría del programa. Además, se ha seguido el diagnóstico con las distintas fases en el diseño de la evaluación del Programa “Fases para el diseño y desarrollo de la evaluación”.</p> <p>Por tanto, uno de los objetivos de esta evaluación ha sido la participación de la totalidad de actores implicados en el convenio, entre los que destacamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directores/as: son los actores que aprueban la acción (responsables legítimos de la decisión que detentan un poder institucional). En este perfil se entrevistó y encuestó a una gran parte del personal de Entreculturas, Fe y Alegría y AECID implicado directamente en el convenio. • Técnicos/as y demás actores que ejecutan la acción: tienen la responsabilidad de estructurar la acción y sus términos operativos. En este perfil se entrevistó y encuestó a una muestra del personal técnico de Entreculturas, Fe y Alegría departamental, personal de dirección de los centros y 		

	<p>personal docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios/as principales: porque la intervención se orienta a producir efectos sobre ellos. Dentro de este perfil se encuentran todas aquellas personas que han cursado las acciones formativas en el marco del convenio a evaluar. <p>Para ello se ha realizado el trabajo de campo combinando técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas, con el objetivo de poder recoger la información clave de todos los actores implicados.</p>
<p>Conclusiones y recomendaciones según criterios de evaluación de la intervención (se incluirán los evaluados)</p>	<p>Eficacia: dado que son siete proyectos con un nivel de ejecución dispar, se resume brevemente el logro del cumplimiento de los indicadores previstos por componente y por país.</p> <p>EJE 1: "Propuestas pedagógicas adaptadas acordes a las demandas del mercado laboral, actualizadas y acreditadas"</p> <p>En los centros beneficiarios del convenio, la currícula se ha adaptado a las necesidades del alumnado, y en la mayoría de casos se traduce en un aumento de la tasa de inserción. Sin embargo, existen diferencias entre centros en los que las propuestas pedagógicas no se adaptan al contexto, como por ejemplo ha ocurrido en Ecuador, a diferencia de los proyectos de Paraguay y Perú que han estado contextualizados y han atendido las necesidades de la población beneficiaria.</p> <p>EJE 2: "Mejora de la gestión de los centros técnicos, escuelas e institutos reorientando su organización, planificación y funcionamiento para hacerlos más eficientes, dinámicos y articulados"</p> <p>En general, la gestión de los centros ha mejorado, implementando herramientas de gestión, planes estratégicos, líneas de base, realizando seguimiento, etc.</p> <p>Sin embargo, se han producido diferencias sustanciales entre centros, por ejemplo, en Perú se realiza seguimiento y evaluación de los egresados, con el objetivo de <i>"monitorear la incorporación al sistema laboral de los mismos, evaluar su proceso de inserción y adaptación al entorno productivo y analizar la pertinencia de los diseños curriculares"</i>, mientras que en centros de Paraguay no realizaban seguimiento de egresados, ni realizaban monitorización o evaluación continua.</p> <p>EJE 3: Realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local</p> <p>El grado de articulación del resultado 3 ha sido inferior en aquellas zonas donde el tejido productivo es muy pobre, a diferencia de los centros que se</p>

	<p>encuentran en zonas muy dinámicas de exportación (como ocurre en Virú, zona rica en agro exportación).</p> <p>La mayoría de los centros se adaptan a su propio contexto, encontrando un mayor número de convenios interinstitucionales con grandes empresas y entidades públicas en Perú, a diferencia de zonas rurales como Paraguay donde tiene más relevancia la comunidad o acuerdos con universidades.</p> <p>Es notable el incremento de alumnado, personal docente y directivo que se ha beneficiado:</p> <ul style="list-style-type: none">○ 8.546 alumnos y alumnas que han egresado en los 22 centros de formación.○ 388 docentes finalizaron el curso para impulsar el enfoque de competencias de los centros de formación para el trabajo;○ 49 docentes finalizaron los cursos de formación de zonas dispersas○ 39 directivos realizaron la formación para la interacción entre participantes○ 36 personas de centros de formación realizaron el curso de la herramienta FYA Laboral <p>32 personas de centros de formación realizaron la formación de procesos de intermediación laboral</p>
	<p>Eficiencia:</p> <p>En relación a la ejecución financiera, ejecución por actividad y partida de gasto, el equipo evaluador ha tenido acceso a los gastos finales auditados por país.</p> <p>Una vez realizado el análisis de los costes reales del convenio, subvencionados por AECID y por OTROS FONDOS, se evidencia una sobreejecución global del 106,49%.</p> <p>Se puede comprobar que las acciones de Ecuador, Bolivia, Perú, Paraguay, Colombia y Venezuela se han ejecutado por un importe superior al previsto, mientras que la acción regional presenta remanentes.</p> <p>La acción de Venezuela es la que presenta una mayor sobreejecución, pero no está subvencionada por AECID, se financió mediante la aportación de Entreculturas-FyA y Alboan.</p> <p>En relación a la valoración de la distribución en relación a los resultados obtenidos, se debe tener en cuenta que la ejecución temporal de los proyectos no ha ido paralela: Ecuador y Colombia son proyectos que se han implantado con un notable retraso (en Colombia se produjeron retrasos en la obtención de la licencia, aprobación de los módulos, etc. y en Ecuador se produjo una modificación sustancial en 2011 que trasladó la ubicación del centro debido a las elevadas tasas de deserción y ausencia de matrícula).</p>

En Ecuador la eficiencia del proyecto reportado no ha sido muy buena. Con la modificación sustancial se ha tenido que realizar una inversión posterior en la construcción del CECAL en su nueva ubicación (gastos de construcción compartidos con la Acción 25 del convenio 10-CO1-068).

En Bolivia se han producido grandes cambios de personal, de forma de trabajar en la educación técnica, teniendo que coordinarse los centros con las oficinas departamentales de forma directa.

Los docentes están mal pagados, lo que implica un gran desprestigio profesional, por tanto, tener que hacer equipo una y otra vez, lo cual afecta a la gestión del centro y a la mejora de la calidad.

En Perú los actores entrevistados están satisfechos con la gestión de los recursos y la ejecución se llevó a cabo sin retrasos, implementándose conforme estaba previsto en las PAC (PROGRAMACIÓN ANUAL DEL CONVENIO).

En Paraguay uno de los principales problemas para la estabilidad de los técnicos es el salario. Es difícil tener un buen equipo si los técnicos no se quedan, es un proceso que se tiene que comenzar de nuevo cuando llega un técnico nuevo, y lleva un año o año y medio crear el equipo.

El personal de dirección de los centros comenta que *“hay centros de solo 90 alumnos y reciben mucho más que nosotros que tenemos 400”*. Por lo que buscan una manera de generar ingresos a través de la producción y el apoyo económico de padres y madres *“por ejemplo, este año vamos a cobrar 5000 guaraníes por familia para mejorar el almuerzo”*.

En Colombia fue preciso aumentar el aporte local de FyA: *“al existir un mayor número de estudiantes por programa, se requirió la adecuación de un mayor número de ambientes de aprendizaje (espacios, equipos y herramientas de trabajo) para el desarrollo de cada una de las especialidades y como es lógico más docentes para el desarrollo de los programas”*.²³

En Venezuela el equipo de FyA y Entreculturas, consideran que desde el punto de vista económico, se logró un ahorro en la partida de gastos de personal, pues redujeron el personal de dos a uno, permitiendo un remanente que se orientó a gastos de movilización y de servicios profesionales. Concluyen que el porcentaje de ejecución final del proyecto ha sido del 100%.

En el **Proyecto Federativo**: comentan que *si se valora la planificación-ejecución por partida el nivel de eficiencia lo podemos calificar como medio,*

²³ Informe final de informe de convenio de cooperación para el desarrollo. Acción5. Colombia

	<p><i>medio-bajo, pero teniendo en cuenta el presupuesto global y las condiciones particulares de un proyecto puramente regional, creemos que la eficiencia del gasto ha sido positiva”.</i></p>
	<p>Pertinencia:</p> <p>El análisis del criterio de pertinencia se analiza de forma conjunta para los siete proyectos, pues se trata de investigar el grado de consecución de las prioridades / ejes del convenio, y el grado de articulación de los resultados con los objetivos, y relación de ambos con la situación de contexto.</p> <p>A nivel general, se puede afirmar que la interacción de los tres ejes ha sido pertinente, aunque se debe tener en cuenta que es una experiencia piloto y los efectos se deben medir a largo plazo.</p> <p>Siguiendo el enfoque de competencias profesionales para la inserción en el mercado laboral y en la mejora de las condiciones de empleabilidad de este colectivo, se ha logrado fortalecer y mejorar la educación técnica de jóvenes y adultos de América del Sur en situación de vulnerabilidad. Concretamente, destaca el caso de Perú, con un enfoque de competencias laborales muy pertinente, logra que los beneficiarios adquieran una especialidad técnica y se inserten en el mercado laboral, gracias a su trabajo en red.</p> <p>Sin embargo, a nivel implantación, se ha podido observar que se ha trabajado más en el desarrollo del eje 1, en segundo lugar, en menor medida en el eje 2 y por último, en determinados centros beneficiarios del convenio, no se han evidenciado logros en la implementación de alianzas para la inserción laboral (eje 3). Sin embargo, sí que se ha evidenciado que la relación causa efecto entre relación de alianzas e inserción laboral están en agenda. En la mayoría de ocasiones el personal directivo de los centros conocía y reconocía la importancia del eje 3 para lograr la inserción laboral de los y las egresadas.</p>
	<p>Coherencia:</p> <p>En la fase de planificación se realizó un diseño adecuado de la intervención y la articulación de los tres ejes es coherente. Todos los países han compartido el esquema de los tres ejes, planteado un enfoque integral, sin embargo cada uno de ellos ha realizado actividades diferentes que estaban adaptadas a sus necesidades.</p> <p>En primer lugar se realizó un análisis del contexto de cada país y se evidenciaron las necesidades existentes. Se realizó un taller los días 11-13 de febrero de 2008 para identificar qué cuestiones tenían en común todos los países que formaron parte del convenio y todos los países beneficiarios elaboraron sus líneas de base, estableciendo el punto de partida del proyecto incluyendo la primera medición de todos los indicadores.</p> <p>Además, para facilitar el enfoque integral, se creó la propuesta federativa, un proyecto diseñado con una concepción distinta de los otros proyectos,</p>

	<p><i>pues su funcionalidad está en la propuesta de innovaciones pedagógicas que pueden desarrollar los distintos países, en la articulación de redes y sinergias entre ellos, y en el análisis y seguimiento de los avances en las mismas, todo ello en aras de aportar en la construcción de una propuesta transformadora innovadora que trasciende el ámbito de los socios locales y se ponga a disposición de los actores educativos en la región en la que se interviene.</i></p>
	<p>Sostenibilidad:</p> <p>En general, los proyectos desarrollados en el marco del presente convenio a evaluar tienen una sostenibilidad en el tiempo, aun cuando la cofinanciación de la AECID ha finalizado.</p> <p>La mayoría de proyectos tendrán continuidad gracias a las siguientes cuestiones;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuidad de los convenios y alianzas que se establecieron durante la implementación de los proyectos, • Pago de los salarios por parte de los Ministerios de Educación de cada país, • Ingresos de unidades productoras (en Paraguay, Perú). • Estrategias de autosostenimiento <p>Otras fuentes de financiación: fondos comunitarios, nuevos convenios, etc.</p>
	<p>Cobertura:</p> <p>Si atendemos al criterio de diversidad cultural, prácticamente en todas las entrevistas realizadas destaca la premisa de <i>atender primero a la gente que menos puede.</i></p> <p>No se ha evidenciado una limitación al acceso de hombres y mujeres, sin embargo hay centros que únicamente cuentan con internados para hombres (Bolivia).</p> <p>Además, en determinados proyectos se ha podido analizar el grado de conocimiento de la acción y los canales a los que acceden.</p> <p>En general, los centros de educación técnica de Fe y Alegría gozan de gran reconocimiento por parte de la comunidad o del entorno donde están ubicados, esa es una de las grandes fortalezas del convenio.</p> <p>De acuerdo con los datos cuantitativos aportados por el equipo de Entreculturas, en los cinco años en los que se implementó el proyecto, los datos de matrícula y egreso por sexo han sido:</p>

	<ul style="list-style-type: none">• 15.033 mujeres y 6.233 hombres matriculados• 6.093 mujeres y 4.705 hombres egresados <p>No existen grandes diferencias de deserción por sexo a nivel proyecto, sin embargo, si atendemos al criterio especialidad, sí que se encuentran acciones formativas en las que únicamente participan hombres o mujeres, aunque no existan impedimentos en la matrícula.</p> <p>Del total de inscritos por curso al que ha tenido acceso el equipo evaluador, destaca el caso del proyecto de Ecuador, en el que hay especialidades que presentan un sesgo por sexo en la participación.</p> <p>En Ecuador, los cursos a los que accede un número mayor de mujeres, están asociados con actividades laborales en las que se percibe una baja remuneración: belleza, corte y confección, etc.</p> <p>En Bolivia, en determinadas especialidades, como Pollería, a la que acceden principalmente mujeres, se generan experiencias de autoempleo de carácter informal.</p> <p>En los proyectos analizados se puede comprobar que en número de matrículas varía en función de la especialidad, por ejemplo, en Ecuador, Bolivia se matriculan un número mayor de mujeres, a diferencia de Perú o Paraguay donde se imparten especialidades relacionadas con el sector agroalimentario.</p> <p>Por tanto, todavía existe un sesgo por sexo en las diferentes especialidades.</p>
	<p>Impacto:</p> <p>En la presente evaluación se ha podido constatar una percepción de impacto positiva por parte de los beneficiarios entrevistados (personal directivo de los centros, personal docente, alumnado y egresados/as), consideran que la formación mejora las condiciones de empleo.</p> <p>A continuación se describen los efectos deseados y no deseados logrados por los proyectos, relacionados con las condiciones de empleabilidad que generan los proyectos:</p> <p><u>EFFECTOS DESEADOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Se imparte formación técnica a personas con pocos recursos económicos- Consideran que la formación técnica es muy importante para la generación de empleo y se forman para solucionar situaciones necesarias

- **Medidas conciliadoras** en centros de Bolivia que no habían sido previstas en la fase de planificación (adaptan el horario, permiten llevar a los hijos/as al centro, facilitan personas que los cuiden mientras están en las aulas (jubiladas voluntarias, alumnado de la titulación de parvulario, etc.)
- Medidas informales para **evitar la deserción escolar** en la mayoría de centros: En algún centro hay una comisión orientadora, que hace un acompañamiento; existencia de becas económicas; entrevistas a las familias y a los propios estudiantes para conocer los motivos de abandono, etc.
- **Equipamiento** en los centros que favorece el acceso al mercado laboral
- **Formación de los docentes** en el enfoque de competencias
- **Autogestión** en el caso de algunos centros, que favorece la sostenibilidad de las acciones llevadas a cabo en el presente convenio.
- Cambios en el modelo de coordinar los centros. En muchos de ellos se han creado comisiones en el centro (pedagógica, etc.).
- Implementación de **proyectos productivos** en el marco de la formación técnica (en Paraguay)
- Participación de **madres y padres** que facilita que los alumnos y alumnas puedan realizar las prácticas (en Paraguay)
- Formación técnica del sector agroalimentario que entronca con las necesidades locales
- Los **centros de FyA** suelen ser centros de **referencia**
- Se empiezan a observar cambios en los modelos de coordinar algunos centros: comité de padres
- Autogestión en el caso de algunos centros, que favorece la sostenibilidad de las acciones llevadas a cabo en el presente convenio
- Los alumnos y alumnas reciben **formación práctica**
- Se han establecido **acuerdos interinstitucionales** con posibilidad de perdurar en el tiempo.
- Lo relevante de la acción 7 es que “es uno de los primeros convenios que se ha logrado que siete proyectos tengan unos ejes comunes, independientemente del país que lo gestiona”.
- Éxito en algunos centros con la propuesta de pilotar en unos centros las lógicas de calidad para centros de educación pública y después lo repliquen en su red.

EFFECTOS NO DESEADOS:

- No hay sistema de seguimiento de egresados en más del 70% de centros visitados, lo que implica un desconocimiento del nº de personas insertadas en el mercado laboral.
- Nuevos problemas a los que todavía no se ofrecen soluciones (espacio reducido, equipamiento insuficiente).
- En determinados casos la formación impartida a docentes no se adecúa al alumnado de las diferentes titulaciones (en muchos casos son adultos).
- Formación a personal docente y directivo debería mejorar (además se debería ampliar la formación por especialidades) y actualizarse.
- Necesidad de mayor número de personal docente: se produce una elevada movilidad de docentes debido a la baja remuneración percibida.
- Cambios estructurales en el seno de FYA que han provocado cambios de personal.

	<ul style="list-style-type: none"> - En determinados centros se produce una escasez de recursos económicos, que ocasionan que determinados docentes no tengan el nivel formativo adecuado y se produzca una elevada movilidad. - Tasa de abandono del alumnado media del 30% - Un elevado número de egresados no obtiene la certificación, bien por la lentitud en el proceso administrativo para acreditarse (Perú), o bien porque no se han logrado establecer convenios para lograr una acreditación (Ecuador) - El impacto del autoempleo real es muy bajo. “Una cosa es q le des un dinero para que haga compraventa o que plantees un autoempleo productivo...” <p>Problemas de conexión en los centros que impidió el acceso a formación y a herramientas para la gestión de los centros (caso de Paraguay),</p>
<p>Conclusiones de carácter específico</p>	<p>Conclusión 1: Se han implementado los siete proyectos, aunque con unos logros y efectos dispares.</p> <p>Ello puede depender de factores como la implicación desde las oficinas nacionales/regionales de FyA, de la motivación del personal docente y directivo, así como del propio contexto de la zona. Pues en determinadas zonas con un contexto socioeconómico de pobreza, muchos alumnos y alumnas abandonan porque tienen que trabajar para lograr un sustento económico.</p> <p>Conclusión 2: La articulación de los tres ejes es pertinente, aunque se debe tener en cuenta que es una experiencia piloto y los efectos se deben medir a largo plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> o La mayoría de especialidades son pertinentes a las necesidades locales, destacan los proyectos de Perú y Paraguay, o determinados centros de Bolivia. o Se ha producido una mejora de la gestión, si bien es cierto, no todos los centros han realizado seguimiento, evaluación continua, han definido unos procedimientos, son autónomos en la gestión, etc. o El componente 3, es el que ha tenido prioridad a la hora de diseñar las herramientas de evaluación. Se han tratado de conocer todos los convenios existentes, la participación de las empresas, la implicación de la comunidad, la continuidad en la Universidad... y en prácticamente todos los proyectos a excepción de Perú, es un componente que todavía se encuentra en proceso. <p>En general, las empresas no están muy implicadas en la definición de las currículas, y el momento en el que establecen alianzas con el centro es cuando firman convenios para la realización de prácticas. En cuanto a la comunidad, se debe reforzar las experiencias participativas. Destaca el centro de Arroyito en Paraguay, donde la comunidad participa activamente</p> <p>Conclusión 3: Es notable el incremento de alumnado, personal docente y directivo que se ha beneficiado:</p>

- 8.546 alumnos y alumnas que han egresado en los 22 centros de formación.
- 388 docentes finalizaron el curso para impulsar el enfoque de competencias de los centros de formación para el trabajo;
- 49 docentes finalizaron los cursos de formación de zonas dispersas
- 39 directivos realizaron la formación para la interacción entre participantes
- 36 personas de centros de formación realizaron el curso de la herramienta FYA Laboral
- 32 personas de centros de formación realizaron la formación de procesos de intermediación laboral

Conclusión 4: la implantación de las herramientas diseñadas por el proyecto 7 ha sido dispar:

Paraguay, Ecuador y en menor medida Colombia, son los tres proyectos que menos han participado en la formación impartida desde la acción 7 (que favorecía la integración de los tres componentes en los centros:

- Componente 1: estrategias formativas dirigidas a los beneficiarios (formación para zonas dispersas, materiales del SIET, etc.
- Componente 2: formación para directivos
- Componente 3: procesos de formación en la aplicación y en los procesos de intermediación para personal de los centros de formación y personas habilitadas de equipos técnicos

Conclusión 5: todos los centros debían emplear la herramienta FYA LABORAL para realizar seguimiento de egresados. Ello permitiría conocer la tasa de inserción laboral, o el acceso a la universidad y continuidad de los estudios. La herramienta FYA no está lo suficientemente interiorizada en los centros, únicamente en dos centros visitados conocían la herramienta y la empleaban. En los restantes centros visitados, son conscientes de la importancia de realizar seguimiento pero no lo realizan de manera sistemática, ni estandarizada.

Conclusión 6: Las prácticas profesionales son una prioridad en la mayoría de centros. En muchos de ellos existen convenios específicos con empresas e instituciones de la zona, mientras que en otros las prácticas se realizan en el propio centro, o bien a través de contactos personales

Conclusión 7: En determinados centros, el autoempleo parece prácticamente la única salida laboral, por lo que se deberían reforzar las currículas en materia de autoempleo. En muchos centros se imparten con carácter transversal.

Conclusión 8: En la presente evaluación se ha podido constatar una percepción de impacto positiva por parte de los beneficiarios entrevistados,

	<p>consideran que la formación mejora las condiciones de empleo.</p> <p>Conclusión 9: La gran mayoría de los beneficiarios/as entrevistados han manifestado un elevado grado de satisfacción, sin embargo, se tienen que tener en cuenta tres efectos negativos: la deserción escolar, docente y directiva.</p> <p>Conclusión 10: Se ha logrado incorporar en la agenda cuestiones relativas a las alianzas con el medio como factor relevante para alcanzar inserción en el mercado laboral</p> <p>Conclusión 11: en los proyectos visitados se ha evidenciado la existencia de placas que visibilizan la financiación de AECID. Los beneficiarios valoran los equipamientos y materiales recibidos y en muchos de los centros, podrán continuar con las actuaciones desarrolladas hasta la fecha, pues existen herramientas que favorecerán la sostenibilidad: acuerdos con Ministerios, estrategias de autosostenibilidad: venta de productos, etc.</p> <p>Conclusión 12: En relación a la financiación, el equipo evaluador todavía no ha recibido los datos de ejecución financiera auditados, por lo que se aplaza en análisis de la eficiencia financiera hasta su recepción.</p> <p>Conclusión 13: es una propuesta piloto transferible a otros países. El modelo podría ser replicable a otros centros que no necesariamente tengan unas características similares. Como se ha podido observar, los 22 centros beneficiarios tienen características muy diferentes, unos centros se encuentran en núcleos urbanos, otros en zonas rurales, imparten diferentes especialidades. Únicamente tienen en común que imparten formación profesional y técnica, desde un enfoque integral.</p> <p>Conclusión 14: Aunque el diseño de la intervención se realizó sin una propuesta específica para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, se han encontrado centros en los que han implantado medidas de conciliación de carácter informal que favorecen la permanencia de mujeres en los centros. Si bien es cierto, no se han identificado acciones directas o indirectas que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, o bien efectos negativos, que agraven las diferencias entre géneros.</p>
<p>Recomendaciones de carácter específico</p>	<p><u>Actores directores del convenio: Entreculturas, FyA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar las currículas de determinadas especialidades, en aquellos centros en los que se evidencian unas elevadas tasas de abandono, se producen sesgos por sexo, etc. • Si bien el tema de autoempleo se insertó en la currícula de diversas maneras en todos los centros, sería necesario realizar un acompañamiento

	<p>real y un apoyo para que las posibilidades de autoempleo puedan ser reales, ya sea a través del centro o bien buscando recursos locales que realicen este tipo de acciones.</p> <ul style="list-style-type: none">• Incluir formación continua docente por especialidad, o bien facilitar e informar acerca de los cursos y posibilidades a los docentes que por sus condiciones de trabajo no tiene acceso a esta información. Asimismo, fomentar el intercambio entre los centros aprovechando la gran red de Fe y Alegría.• Optimizar el trabajo del Programa Federativo, que podría ser una oportunidad para el intercambio entre centros y la formación continua de docentes nuevos si la difusión fuese mayor (en caso de que sea la difusión lo que falla).• Luchar contra las elevadas tasas de abandono en las formaciones a personal de dirección y docente.• Incrementar la difusión. En general, exceptuando el caso de Perú, en el que el responsable de educación técnica es también el enlace del país para el Programa 2, existe un gran desconocimiento del programa federativo, de sus cursos y plataformas.• Casi todos los docentes y algunos directivos demandan una mayor interrelación entre centros, aprender de lo que están haciendo otros, o cómo lo hacen, no sólo de los países participantes en el Programa, sino de otros países latinoamericanos con experiencias curriculares similares, o contextos similares.• De cara a la implementación del componente 3 (Alianzas con el medio) se recomienda:<ul style="list-style-type: none">▶ Incrementar el plan formativo de autoempleo incluyendo módulos de cómo generar autoempleo: cómo generar alianzas para créditos de emprendedores, para identificar nichos de mercado a partir de redes de proveedores de las empresas, etc. (detectar las debilidades en las redes de proveedores). Las mismas empresas y cadenas de valor pueden tener ciertos vacíos.▶ Incorporar la figura del Mentor: una persona con experiencia dentro de una empresa que pueda acompañar durante un tiempo determinado en el lanzamiento del negocio.• Mejorar la accesibilidad a internet de determinados centros, o bien diseñar herramientas que permitan que centros sin acceso a internet puedan implementarlas.• A petición del personal docente y directivo: Incrementar el número de talleres pedagógicos al personal docente y directivo, y en el caso del personal docente, tratar que la formación impartida se adapte a los diferentes niveles de formación que se imparten.• En la fase de planificación del convenio no se incluyó un enfoque de género, por lo que se recomienda en futuros proyectos la incorporación de un objetivo o eje de igualdad, en el que traten de diseñar especialidades que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, se señalen, interpreten e intenten transformar las desigualdades en el caso de que se produzcan.
--	---

	<p><u>Personal directivo de los centros:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El seguimiento de los egresados es fundamental para poder valorar el impacto real de los centros en su alumnado. Siendo formación técnica, el objetivo final debe ser el egresado y el acceso al empleo o al autoempleo, no debiera quedarse únicamente en el egresado/a. • Se hace necesario hacer un análisis de incidencia real de la formación en las comunidades y entornos de los centros educativos, de forma que puedan adaptarse mejor y obtener así un mayor impacto. En algunos casos ya se realizan reuniones con empresariado e instituciones, pero en la mayoría de los casos solamente se intuye el impacto pero no se conoce. • Incluir espacios de inclusión para las/os egresados en el centro, muchos lo han demandado, ya sea a nivel formativo, de reuniones o participativo. • Aunque hay centros que sí trabajan más cerca de la comunidad, se hace necesario para la gran mayoría trabajar en mayor medida el acercamiento a la comunidad, logrando centros educativos más horizontales, lo cual afectará positivamente al impacto en las zonas donde están ubicados. • Optimizar el trabajo del Programa Federativo, que podría ser una oportunidad para el intercambio entre centros y la formación continua de docentes nuevos si la difusión fuese mayor (en caso de que sea la difusión lo que falla). • Tratar de finalizar las acciones formativas, pues una vez finalizadas se podrán realizar cambios en la currícula. • Solicitar intercambios con otros centros de los países participantes en el convenio para conocer sus experiencias y en caso de ser exitosas, poder replicarlas. <p>Aunque el Proyecto 7 haya concluido, las acciones continúan desarrollándose a partir del Programa 2, por tanto, se recomienda continuar con una visión federativa.</p>
<p>Agentes que han intervenido</p>	<p>Ejecutores: Fundación Entreculturas y Fe y Alegría. Actores Locales: Fe y Alegría Ecuador; Fe y Alegría Bolivia; Fe y Alegría Perú; Fe y Alegría Paraguay; Fe y Alegría Colombia; Fe y Alegría Venezuela. 22 centros de seis países de Latinoamérica (personal de dirección, docencia, alumnado), OTC, Ministerios de Educación, Universidades, Empresas.</p>

9 RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Entreculturas y Fe y Alegría presentaron conjuntamente el Convenio de cooperación internacional para el desarrollo, de ámbito territorial y en el sector de educación, para su co-financiación por parte de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (en adelante AECID).

El Convenio tenía una duración de cuatro años, que se ha ampliado hasta cinco. Se inició el 1 de junio de 2008 y se ha aprobado una prórroga hasta junio de 2013, debido a que dos de las acciones que lo componen han tenido retrasos en la ejecución de algunas de sus actividades.

El coste total del convenio es de 2.572.613 €, de los cuales, el 73,85% son financiados por AECID (1.900.000 €), el 7,21% es la aportación de la ONGD/ agrupación (185.575 €) y el 11,67 restante (300.358 €) pertenece a otras aportaciones.

El **objetivo general** del presente informe de evaluación es realizar una valoración de la eficacia y medir el impacto que ha tenido el convenio en los seis países que forman parte del convenio y, analizar los principales procesos y estrategias que se han llevado a cabo para generar aprendizajes útiles y poder replicar la intervención a otros centros educativos.

Se diseñaron cinco matrices de evaluación (matriz de Bolivia, Perú, Paraguay, proyecto Federativo, y matriz global del convenio) que incluyen, criterios, preguntas de evaluación, indicadores y fuentes de verificación, y han servido al equipo evaluador para organizar la investigación.

2. DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LAS INTERVENCIONES EVALUADAS

Acción 1 (Ecuador): Propuesta de educación técnica y educación básica compensatoria adecuada al contexto, por competencias laborales, para jóvenes de muy escasos recursos del Cantón Durán, en Ecuador. El proyecto surge a partir de la gran dificultad que encuentran los jóvenes del barrio Arbolito en poder incorporarse al mundo laboral. De acuerdo al diagnóstico realizado, el 98% de los jóvenes no tiene una formación técnica que le permita incorporarse al mercado laboral, y el 61% de los jóvenes no ha terminado la educación básica. Esta realidad se refleja también en un 56% de desempleo en esta zona.

Con este punto de partida, se pretendía que el educativo existente, Centro John Drury Wilson, ofreciese una formación ocupacional y de educación compensatoria donde jóvenes adultos de entre 15 y 35 años de edad completen su educación básica y pueden insertarse en el mundo laboral en condiciones dignas. Sin embargo, al segundo año de funcionamiento del centro John Drury, a la luz de los magros resultados de cobertura y de los altos niveles de deserción, resultó imprescindible tomar una decisión para la viabilidad de la propuesta. Una decisión que se tomó con la presentación a finales de 2011 de una modificación sustancial, que contempló el cambio de la ubicación de centro, para un lugar igual de pertinente pero más accesible y con mayor protección de

crecimiento, como una mejor adecuación del modelo educativo de acuerdo a la realidad del público objetivo y a las necesidades del mercado laboral.

Además, se replantea la propuesta de Centro de formación ocupacional y de educación compensatoria para pasar a constituirse como Centro de Capacitación Laboral (CECAL).

Acción 2 (Bolivia): Mejora de las condiciones sociales y de empleabilidad de 3.700 jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad socioeconómica, alumnos de los Institutos de Educación Técnica Alternativa y Media y Superior de la región sur de Bolivia (departamentos de Potosí, Chuquisaca y Tarija).

La estrategia de intervención de la acción 2 está focalizada en la actualización de los contenidos pedagógicos, en la mejora del sistema de gestión y en el fortalecimiento de las alianzas de la red de centros de educación técnica de Fe y Alegría, con el objetivo de favorecer la inserción laboral de 3.700 jóvenes y adultos en la región sur de Bolivia. Los institutos involucrados en el Proyecto están situados en tres departamentos: Chuquisaca, Potosí y Tarija. De los 12 institutos involucrados 11 están ubicados en el área urbana, específicamente en las ciudades capitales de departamento y uno en el área rural del departamento de Potosí (Municipio de Yocalla).

Acción 3 (Perú): Educación técnica y formación profesional de calidad, certificada, articulada al sector productivo y adaptada a la realidad local para jóvenes de escasos recursos de la costa norte (Virú-Trujillo) y en comunidades amazónicas (eje de la carretera Iquitos – Nauta) en Perú.

La estrategia de intervención de la acción 3 pretendía contribuir a la inclusión en el sistema económico y social de la población joven en situación de pobreza del ámbito de influencia de la carretera Iquitos – Nauta (Loreto) y del distrito de Virú (La Libertad), a través de la educación técnica y de la formación profesional.

Para ello se cuenta con dos centros educativos de vanguardia como son el Instituto Superior Tecnológico “El Milagro” en Iquitos y el Centro Experimental de Formación Profesional – CEFOP nº 4 en Virú, que van a formar jóvenes con las competencias laborales adecuadas a las exigencias del mercado de trabajo.

Acción 4 (Paraguay): Educación técnica agrícola certificada adaptada a la realidad local y orientada al empleo y autoempleo para 400 jóvenes y adultos con o sin formación previa de comunidades rurales de los departamentos de Concepción, San Pedro y Caaguazú de Paraguay

La estrategia de intervención de la acción 4 busca adaptar los contenidos formativos de la enseñanza técnica agropecuaria oficial impartida en tres escuelas agrícolas de Fe y Alegría Paraguay (Iniciación Profesional Agrícola IPA, 3º Ciclo de Enseñanza Escolar Básica, de 7º a 9º, y el Bachillerato Técnico Agrícola BTA, 1º a 3º Bachillerato) a las necesidades del mercado laboral. Para ello se incorpora a la currícula existente -que no contempla el autoempleo- la formación para la Orientación Laboral (MOL), que se realiza en colaboración con el MEC. También, y en mesa mixta con el MEC, FyA propone las aportaciones y adaptaciones necesarias para elaborar el diseño de la currícula oficial nacional de la Formación Técnica Agrícola.

Los centros visitados de Paraguay son Agropecuarios, y están ubicados en zonas rurales, destinados a las comunidades de zonas rurales. Desde el Ministerio de Agricultura se promovieron este tipo de centros en los últimos años (con formaciones IPA y BTA) para ayudar a evitar las migraciones masivas a las ciudades, y ayudar a desarrollar las zonas rurales.

Acción 5 (Colombia): Educación técnica alternativa por competencias laborales acreditada y adaptada para jóvenes con dificultades en el Instituto de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Bogotá, Colombia).

Colombia pretende incrementar las opciones de inserción laboral y social a la población joven urbano marginal de Bogotá través de una oferta de educación técnica superior que se llevará a cabo en el Instituto San Luís Gonzaga, ubicado en la localidad de Kennedy.

Esta oferta permitirá a los estudiantes, tras su graduación, contar con una capacitación titulada y reconocida oficialmente que le posibilite dar continuidad a sus estudios dentro del esquema formal de educación, o bien optar con mayores posibilidades a su incorporación en el mundo laboral.

Acción 6 (Venezuela): Propuesta piloto de formación técnica acreditada con enfoque de competencias laborales e inserción comunitaria para jóvenes de dos zonas suburbanas y una rural de Venezuela.

La propuesta busca mejorar la educación técnica-profesional de nivel medio de 2.515 jóvenes, tanto en el medio rural, como en sectores urbanos marginales en Venezuela en situación de potencial exclusión por carecer de las competencias profesionales adecuadas para insertarse social y laboralmente.

La propuesta tiene carácter piloto se desarrollará en tres Escuelas Técnicas, desarrollando una estrategia formativa común, que toma en cuenta los tres ejes generales del Convenio.

La acción nº 7 del convenio evaluado es la única que tiene un carácter regional o internacional, la responsabilidad de su ejecución recae sobre la Coordinación del Programa de la Federación Internacional de Fe y Alegría, programa que versa sobre Educación Técnica y Formación para el Trabajo que es parte de la Planificación Estratégica del socio local junto a otros diez programas temáticos.

Esta acción tiene una concepción distinta, o complementaria, del resto de las intervenciones que componen el presente Convenio, y su funcionalidad está en la propuesta de innovaciones pedagógicas que pueden desarrollar los distintos países, en la articulación de redes y sinergias entre ellos, y en el análisis y seguimiento de los avances en las mismas, todo ello en aras de aportar en la construcción de una propuesta transformadora innovadora que trasciende el ámbito de los socios locales y se ponga a disposición de los actores educativos en la región en la que se interviene.

3. TRABAJO DE CAMPO

TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se realizó a partir de las técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de

información, que previamente habían sido validadas en la fase de diseño. Comenzando por las técnicas cualitativas, destacan la realización de grupos de discusión y entrevistas cualitativas. Mientras que de las técnicas cuantitativas llevadas a cabo destaca la realización y distribución de un cuestionario.

En total se visitaron 11 centros junto con el SIET, se realizaron 136 entrevistas, seis grupos de discusión y se analizaron 347 cuestionarios (Bolivia, Paraguay, Perú y Colombia).

4. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN CON LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Eficacia: dado que son siete proyectos con un nivel de ejecución dispar, se resume brevemente el logro del cumplimiento de los indicadores previstos por componente y por país.

EJE 1: "Propuestas pedagógicas adaptadas acordes a las demandas del mercado laboral, actualizadas y acreditadas"

En los centros beneficiarios del convenio, la **currícula se ha adaptado a las necesidades del alumnado**, y en la mayoría de casos se traduce en un aumento de la tasa de inserción. Sin embargo, existen diferencias entre centros en los que las propuestas pedagógicas no se adaptan al contexto, como por ejemplo ha ocurrido en **Ecuador**, a diferencia de los proyectos de **Paraguay** y **Perú** que han estado contextualizados y han atendido las necesidades de la población beneficiaria.

EJE 2: "Mejora de la gestión de los centros técnicos, escuelas e institutos reorientando su organización, planificación y funcionamiento para hacerlos más eficientes, dinámicos y articulados"

En general, la gestión de los centros ha mejorado, implementando herramientas de gestión, planes estratégicos, líneas de base, realizando seguimiento, etc.

Sin embargo, se han producido diferencias sustanciales entre centros, por ejemplo, **en Perú** se realiza seguimiento y evaluación de los egresados, con el objetivo de *"monitorear la incorporación al sistema laboral de los mismos, evaluar su proceso de inserción y adaptación al entorno productivo y analizar la pertinencia de los diseños curriculares"*, mientras que en centros de Paraguay no realizaban seguimiento de egresados, ni realizaban monitorización o evaluación continua.

EJE 3: Realización de alianzas con el sector empresarial, público, universitario y con la comunidad local

El grado de articulación del resultado 3 ha sido inferior en aquellas zonas donde el tejido productivo es muy pobre, a diferencia de los centros que se encuentran en zonas muy dinámicas de exportación (como ocurre en Virú, zona rica en agro exportación).

La mayoría de los centros se adaptan a su propio contexto, encontrando un mayor número de convenios interinstitucionales con grandes empresas y entidades públicas en Perú, a diferencia de zonas rurales como Paraguay donde tiene más relevancia la comunidad o acuerdos con universidades.

Es notable el incremento de alumnado, personal docente y directivo que se ha beneficiado:

- 8.546 alumnos y alumnas que han egresado en los 22 centros de formación.
- 388 docentes finalizaron el curso para impulsar el enfoque de competencias de los centros de formación para el trabajo;
- 49 docentes finalizaron los cursos de formación de zonas dispersas
- 39 directivos realizaron la formación para la interacción entre participantes
- 36 personas de centros de formación realizaron el curso de la herramienta FYA Laboral
- 32 personas de centros de formación realizaron la formación de procesos de intermediación laboral

Eficiencia:

En relación a la ejecución financiera, ejecución por actividad y partida de gasto, el equipo evaluador ha tenido acceso a los gastos finales auditados por país.

Una vez realizado el análisis de los costes reales del convenio, subvencionado por AECID y por OTROS FONDOS, se evidencia una sobreejecución global del 106,49%.

Se puede comprobar que las acciones de Ecuador, Bolivia, Perú, Paraguay, Colombia y Venezuela se han ejecutado por un importe superior al previsto, mientras que la acción regional presenta remanentes.

La acción de Venezuela es la que presenta una mayor sobreejecución, pero no está subvencionada por AECID, se financió mediante la aportación de Entreculturas-FyA y Alboan.

En relación a la valoración de la distribución en relación a los resultados obtenidos, se debe tener en cuenta que la ejecución temporal de los proyectos no ha ido paralela: Ecuador y Colombia son proyectos que se han implantado con un notable retraso (en Colombia se produjeron retrasos en la obtención de la licencia, aprobación de los módulos, etc. y en Ecuador se produjo una modificación sustancial en 2011 que trasladó la ubicación del centro debido a las elevadas tasas de deserción y ausencia de matrícula).

En Ecuador la eficiencia del proyecto reportado no ha sido muy buena. Con la modificación sustancial se ha tenido que realizar una inversión posterior en la construcción del CECAL en su nueva ubicación (gastos de construcción compartidos con la Acción 25 del convenio 10-CO1-068).

En Bolivia se han producido grandes cambios de personal, de forma de trabajar en la educación técnica, teniendo que coordinarse los centros con las oficinas departamentales de forma directa.

Los docentes están mal pagados, lo que implica un gran desprestigio profesional, por tanto, tener que hacer equipo una y otra vez, lo cual afecta a la gestión del centro y a la mejora de la calidad.

En Perú los actores entrevistados están satisfechos con la gestión de los recursos y la ejecución se llevó a cabo sin retrasos, implementándose conforme estaba previsto en las PAC (PROGRAMACIÓN ANUAL DEL CONVENIO).

En Paraguay uno de los principales problemas para la estabilidad de los técnicos es el salario. Es difícil tener un buen equipo si los técnicos no se quedan, es un proceso que se tiene que comenzar de nuevo cuando llega un técnico nuevo, y lleva un año o año y medio crear el equipo.

El personal de dirección de los centros comenta que *“hay centros de solo 90 alumnos y reciben mucho más que nosotros que tenemos 400”*. Por lo que buscan una manera de generar ingresos a través de la producción y el apoyo económico de padres y madres *“por ejemplo, este año vamos a cobrar 5000 guaraníes por familia para mejorar el almuerzo”*.

En Colombia fue preciso aumentar el aporte local de FyA: *“al existir un mayor número de estudiantes por programa, se requirió la adecuación de un mayor número de ambientes de aprendizaje (espacios, equipos y herramientas de trabajo) para el desarrollo de cada una de las especialidades y como es lógico más docentes para el desarrollo de los programas”*.²⁴

En Venezuela el equipo de FyA y Entreculturas, consideran que desde el punto de vista económico, se logró un ahorro en la partida de gastos de personal, pues redujeron el personal de dos a uno, permitiendo un remanente que se orientó a gastos de movilización y de servicios profesionales. Concluyen que el porcentaje de ejecución final del proyecto ha sido del 100%.

En el **Proyecto Federativo**: comentan que *si se valora la planificación-ejecución por partida el nivel de eficiencia lo podemos calificar como medio, medio-bajo, pero teniendo en cuenta el presupuesto global y las condiciones particulares de un proyecto puramente regional, creemos que la eficiencia del gasto ha sido positiva”*.

Pertinencia:

El análisis del criterio de pertinencia se analiza de forma conjunta para los siete proyectos, pues se trata de investigar el grado de consecución de las prioridades / ejes del convenio, y el grado de articulación de los resultados con los objetivos, y relación de ambos con la situación de contexto.

A nivel general, se puede **afirmar que la interacción de los tres ejes ha sido pertinente**, aunque se debe tener en cuenta que es una experiencia piloto y los efectos se deben medir a largo plazo.

Siguiendo el enfoque de competencias profesionales para la inserción en el mercado laboral y en la mejora de las condiciones de empleabilidad de este colectivo, se ha logrado fortalecer y mejorar la educación técnica de jóvenes y adultos de América del Sur en situación de vulnerabilidad. Concretamente, destaca el caso de Perú, con un enfoque de competencias laborales muy pertinente, logra que los beneficiarios adquieran una especialidad técnica y se inserten en el mercado laboral, gracias a su trabajo en red.

Sin embargo, a nivel implantación, se ha podido observar que se ha trabajado más en el desarrollo del eje 1, en segundo lugar, en menor medida en el eje 2 y por último, en determinados centros beneficiarios del convenio, no se han evidenciado logros en la implementación de alianzas para la inserción laboral (eje 3). **Sin embargo, sí que se ha evidenciado que la relación causa efecto entre relación de alianzas e inserción laboral están en agenda**. En la mayoría de ocasiones el personal directivo de los centros conocía y reconocía la importancia del eje 3 para lograr la inserción laboral de los y las egresadas.

Coherencia:

En la fase de planificación se realizó un diseño adecuado de la intervención y la articulación de los tres ejes es coherente. Todos los países han compartido el esquema de los tres ejes, planteado un enfoque integral, sin embargo cada uno de ellos ha realizado actividades diferentes que estaban

²⁴ Informe final de informe de convenio de cooperación para el desarrollo. Acción5. Colombia

adaptadas a sus necesidades.

En primer lugar se realizó un análisis del contexto de cada país y se evidenciaron las necesidades existentes. Se realizó un taller los días 11-13 de febrero de 2008 para identificar qué cuestiones tenían en común todos los países que formaron parte del convenio y todos los países beneficiarios elaboraron sus líneas de base, estableciendo el punto de partida del proyecto incluyendo la primera medición de todos los indicadores.

Además, para facilitar el enfoque integral, se creó la propuesta federativa, un proyecto diseñado con una concepción distinta de los otros proyectos, *pues su funcionalidad está en la propuesta de innovaciones pedagógicas que pueden desarrollar los distintos países, en la articulación de redes y sinergias entre ellos, y en el análisis y seguimiento de los avances en las mismas, todo ello en aras de aportar en la construcción de una propuesta transformadora innovadora que trasciende el ámbito de los socios locales y se ponga a disposición de los actores educativos en la región en la que se interviene.*

Sostenibilidad:

En general, los proyectos desarrollados en el marco del presente convenio a evaluar tienen una sostenibilidad en el tiempo, aun cuando la cofinanciación de la AECID ha finalizado.

La mayoría de proyectos tendrán continuidad gracias a las siguientes cuestiones;

- Continuidad de los convenios y alianzas que se establecieron durante la implementación de los proyectos,
- Pago de los salarios por parte de los Ministerios de Educación de cada país,
- Ingresos de unidades productoras (en Paraguay, Perú).
- Estrategias de autosostenimiento
- Otras fuentes de financiación: fondos comunitarios, nuevos convenios, etc.

Cobertura:

Si atendemos al criterio de diversidad cultural, prácticamente en todas las entrevistas realizadas destaca la premisa de **atender primero a la gente que menos puede.**

No se ha evidenciado una limitación al acceso de hombres y mujeres, sin embargo hay centros que únicamente cuentan con internados para hombres (Bolivia).

Además, en determinados proyectos se ha podido analizar el grado de **conocimiento de la acción y los canales a los que acceden.**

En general, los centros de educación técnica de Fe y Alegría gozan de gran reconocimiento por parte de la comunidad o del entorno donde están ubicados, esa es una de las grandes fortalezas del convenio.

De acuerdo con los datos cuantitativos aportados por el equipo de Entreculturas, en los cinco años en los que se implementó el proyecto, los datos de matrícula y egreso por sexo han sido:

- 15.033 mujeres y 6.233 hombres matriculados
- 6.093 mujeres y 4.705 hombres egresados

No existen grandes diferencias de deserción por sexo a nivel proyecto, sin embargo, si atendemos al criterio especialidad, sí que se encuentran acciones formativas en las que únicamente participan

hombres o mujeres, aunque no existan impedimentos en la matrícula.

Del total de inscritos por curso al que ha tenido acceso el equipo evaluador, destaca el caso del proyecto de Ecuador, en el que hay especialidades que presentan un sesgo por sexo en la participación.

En Ecuador, los cursos a los que accede un número mayor de mujeres, están asociados con actividades laborales en las que se percibe una baja remuneración: belleza, corte y confección, etc.

En Bolivia, en determinadas especialidades, como Pollerería, a la que acceden principalmente mujeres, se generan experiencias de autoempleo de carácter informal.

En los proyectos analizados se puede comprobar que en número de matrículas varía en función de la especialidad, por ejemplo, en Ecuador, Bolivia se matriculan un número mayor de mujeres, a diferencia de Perú o Paraguay donde se imparten especialidades relacionadas con el sector agroalimentario.

Por tanto, todavía existe un sesgo por sexo en las diferentes especialidades.

Impacto:

En la presente evaluación se ha podido constatar una percepción de impacto positiva por parte de los beneficiarios entrevistados (personal directivo de los centros, personal docente, alumnado y egresados/as), consideran que la formación mejora las condiciones de empleo.

A continuación se describen los efectos deseados y no deseados logrados por los proyectos, relacionados con las condiciones de empleabilidad que generan los proyectos:

EFFECTOS DESEADOS:

- Se imparte formación técnica a personas con pocos recursos económicos
- Consideran que la formación técnica es muy importante para la generación de empleo y se forman para solucionar situaciones necesarias
- **Medidas conciliadoras** en centros de Bolivia que no habían sido previstas en la fase de planificación (adaptan el horario, permiten llevar a los hijos/as al centro, facilitan personas que los cuiden mientras están en las aulas (jubiladas voluntarias, alumnado de la titulación de parvulario, etc.)
- Medidas informales para **evitar la deserción escolar** en la mayoría de centros: En algún centro hay una comisión orientadora, que hace un acompañamiento; existencia de becas económicas; entrevistas a las familias y a los propios estudiantes para conocer los motivos de abandono, etc.
- **Equipamiento** en los centros que favorece el acceso al mercado laboral
- **Formación de los docentes** en el enfoque de competencias
- **Autogestión** en el caso de algunos centros, que favorece la sostenibilidad de las acciones llevadas a cabo en el presente convenio.
- Cambios en el modelo de coordinar los centros. En muchos de ellos se han creado comisiones en el centro (pedagógica, etc.).
- Implementación de **proyectos productivos** en el marco de la formación técnica (en Paraguay)
- Participación de **madres y padres** que facilita que los alumnos y alumnas puedan realizar las prácticas (en Paraguay)
- Formación técnica del sector agroalimentario que entronca con las necesidades locales
- Los **centros de FyA** suelen ser centros de **referencia**
- Se empiezan a observar cambios en los modelos de coordinar algunos centros: comité de

padres

- Autogestión en el caso de algunos centros, que favorece la sostenibilidad de las acciones llevadas a cabo en el presente convenio
- Los alumnos y alumnas reciben **formación práctica**
- Se han establecido **acuerdos interinstitucionales** con posibilidad de perdurar en el tiempo.
- Lo relevante de la acción 7 es que “es uno de los primeros convenios que se ha logrado que siete proyectos tengan unos ejes comunes, independientemente del país que lo gestiona”.
- Éxito en algunos centros con la propuesta de pilotar en unos centros las lógicas de calidad para centros de educación pública y después lo repliquen en su red

EFFECTOS NO DESEADOS:

- No hay sistema de seguimiento de egresados en más del 70% de centros visitados, lo que implica un desconocimiento del nº de personas insertadas en el mercado laboral:
- Nuevos problemas a los que todavía no se ofrecen soluciones (espacio reducido, equipamiento insuficiente)
- En determinados casos la formación impartida a docentes no se adecúa al alumnado de las diferentes titulaciones (en muchos casos son adultos).
- Formación a personal docente y directivo debería mejorar (además se debería ampliar la formación por especialidades).y actualizarse.
- Necesidad de mayor número de personal docente: se produce una elevada movilidad de docentes debido a la baja remuneración percibida.
- Cambios estructurales en el seno de FyA que han provocado cambios de personal.
- En determinados centros se produce una escasez de recursos económicos, que ocasionan que determinados docentes no tengan el nivel formativo adecuado y se produzca una elevada movilidad.
- Tasa de abandono del alumnado media del 30%
- Un elevado número de egresados no obtiene la certificación, bien por la lentitud en el proceso administrativo para acreditarse (Perú), o bien porque no se han logrado establecer convenios para lograr una acreditación (Ecuador)
- El impacto del autoempleo real es muy bajo. “Una cosa es q le des un dinero para que haga compraventa o que plantees un autoempleo productivo...”

Problemas de conexión en los centros que impidió el acceso a formación y a herramientas para la gestión de los centros (caso de Paraguay).

5. CONCLUSIONES GENERALES:

- **Conclusión 1:** Se han implementado los siete proyectos en general con los logros previstos, y según el caso con mayores efectos.
Ello puede depender de factores como la implicación desde las oficinas nacionales/regionales de FyA, de la motivación del personal docente y directivo, así como del propio contexto de la zona. Pues en determinadas zonas con un contexto socioeconómico de pobreza, muchos alumnos y alumnas abandonan porque tienen que trabajar para lograr un sustento económico.
- **Conclusión 2:** La articulación de los tres ejes es pertinente, aunque se debe tener en cuenta que es una experiencia piloto y los efectos se deben medir a largo plazo:
 - o La mayoría de especialidades son pertinentes a las necesidades locales, destacan los proyectos de Perú y Paraguay, o determinados centros de Bolivia.

- Se ha producido una mejora de la gestión, si bien es cierto, no todos los centros han realizado seguimiento, evaluación continua, han definido unos procedimientos, son autónomos en la gestión, etc.
 - El componente 3, es el que ha tenido prioridad a la hora de diseñar las herramientas de evaluación. Se han tratado de conocer todos los convenios existentes, la participación de las empresas, la implicación de la comunidad, la continuidad en la Universidad... y en prácticamente todos los proyectos a excepción de Perú, es un componente que todavía se encuentra en proceso.
En general, las empresas no están muy implicadas en la definición de las currículas, y el momento en el que establecen alianzas con el centro es cuando firman convenios para la realización de prácticas. En cuanto a la comunidad, se debe reforzar las experiencias participativas. Destaca el centro de Arroyito en Paraguay, donde la comunidad participa activamente
- **Conclusión 3:** Es notable el incremento de alumnado, personal docente y directivo que se ha beneficiado:
- 8.546 alumnos y alumnas que han egresado en los 22 centros de formación.
 - 388 docentes finalizaron el curso para impulsar el enfoque de competencias de los centros de formación para el trabajo;
 - 49 docentes finalizaron los cursos de formación de zonas dispersas
 - 39 directivos realizaron la formación para la interacción entre participantes
 - 36 personas de centros de formación realizaron el curso de la herramienta FYA Laboral
 - 32 personas de centros de formación realizaron la formación de procesos de intermediación laboral
- **Conclusión 4:** la implantación de las herramientas diseñadas por el proyecto 7 ha sido diversa:
Paraguay (por sus problemas de conectividad), Ecuador (cambio de centro tras la modificación sustancial) y en menor medida Colombia (debido a los retrasos en la construcción), son los tres proyectos que menos han participado en la formación impartida desde la acción 7 (que favorecía la integración de los tres componentes en los centros.
- Componente 1: estrategias formativas dirigidas a los beneficiarios (formación para zonas dispersas, materiales del SIET, etc.
 - Componente 2: formación para directivos
 - Componente 3: procesos de formación en la aplicación y en los procesos de intermediación para personal de los centros de formación y personas habilitadas de equipos técnicos
- **Conclusión 5:** todos los centros debían emplear la herramienta FYA LABORAL para realizar seguimiento de egresados. Ello permitiría conocer la tasa de inserción laboral, o el acceso a la universidad y continuidad de los estudios. La herramienta FyA no está lo suficientemente interiorizada en los centros, únicamente en dos centros visitados conocían la herramienta y

la empleaban. En los restantes centros visitados, son conscientes de la importancia de realizar seguimiento pero no lo realizan de manera sistemática, ni estandarizada.

- **Conclusión 6:** Las prácticas profesionales son una prioridad en la mayoría de centros. En muchos de ellos existen convenios específicos con empresas e instituciones de la zona, mientras que en otros las prácticas se realizan en el propio centro, o bien a través de contactos personales.
- **Conclusión 7:** En determinados centros, el autoempleo parece prácticamente la única salida laboral, por lo que se deberían reforzar las currículas en materia de autoempleo. En muchos centros se imparten con carácter transversal.
- **Conclusión 8:** En la presente evaluación se ha podido constatar una percepción de impacto positiva por parte de los beneficiarios entrevistados, consideran que la formación mejora las condiciones de empleo.
- **Conclusión 9:** La gran mayoría de los beneficiarios/as entrevistados han manifestado un elevado grado de **satisfacción**, sin embargo, se deben tener en cuenta tres aspectos negativos que no son efecto de la intervención: **la deserción escolar, docente y directiva**.
- **Conclusión 10:** Se ha logrado incorporar en la agenda cuestiones relativas a las alianzas con el medio como factor relevante para alcanzar inserción en el mercado laboral.
- **Conclusión 11:** en los proyectos visitados se ha evidenciado la existencia de placas que visibilizan la financiación de AECID. Los beneficiarios valoran los equipamientos y materiales recibidos y en muchos de los centros, podrán continuar con las actuaciones desarrolladas hasta la fecha, pues existen herramientas que favorecerán la sostenibilidad: acuerdos con Ministerios, estrategias de autosostenibilidad: venta de productos, etc.
- **Conclusión 12:** En relación a la financiación, se ha producido una sobreejecución del 106,49%. Tanto la subvención inicial de AECID como otros fondos que han subvencionado los 7 proyectos ha sido superior a la prevista.
- **Conclusión 13:** es una propuesta piloto transferible a otros países. El modelo podría ser replicable a otros centros que no necesariamente tengan unas características similares. Como se ha podido observar, los 22 centros beneficiarios tienen características muy diferentes, unos centros se encuentran en núcleos urbanos, otros en zonas rurales, imparten diferentes especialidades. Únicamente tienen en común que imparten formación profesional y técnica, desde un enfoque integral.
- **Conclusión 14:** Aunque el diseño de la intervención se realizó sin una propuesta específica para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, se han encontrado centros en los que han implantado medidas de conciliación de carácter informal que favorecen la

permanencia de mujeres en los centros. Si bien es cierto, no se han identificado acciones directas o indirectas que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, o bien efectos negativos, que agraven las diferencias entre géneros.

6. RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN

Una vez descritos los resultados del convenio, analizados sus criterios y planteado las conclusiones por proyecto y generales, a continuación se exponen diversas sugerencias y consejos.

Las recomendaciones están basadas en el enjuiciamiento realizado a lo largo del presente informe y se dirigen a los diferentes perfiles participantes en el convenio.

Actores directores del convenio: Entreculturas, FyA

- Revisar las currículas de determinadas especialidades, en aquellos centros en los que se evidencian unas elevadas tasas de abandono, se producen sesgos por sexo, etc.
- Si bien el tema de autoempleo se insertó en la currícula de diversas maneras en todos los centros, sería necesario realizar un acompañamiento real y un apoyo para que las posibilidades de autoempleo puedan ser reales, ya sea a través del centro o bien buscando recursos locales que realicen este tipo de acciones.
- Incluir formación continua docente por especialidad, o bien facilitar e informar acerca de los cursos y posibilidades a los docentes que por sus condiciones de trabajo no tiene acceso a esta información. Asimismo, fomentar el intercambio entre los centros aprovechando la gran red de Fe y Alegría.
- Optimizar el trabajo del Programa Federativo, que podría ser una oportunidad para el intercambio entre centros y la formación continua de docentes nuevos si la difusión fuese mayor (en caso de que sea la difusión lo que falla).
- **Luchar contra las elevadas tasas de abandono** en las formaciones a personal de dirección y docente.
- **Incrementar la difusión.** En general, exceptuando el caso de Perú, en el que el responsable de educación técnica es también el enlace del país para el Programa 2, **existe un gran desconocimiento del programa federativo**, de sus cursos y plataformas.
- Casi todos los docentes y algunos directivos demandan una **mayor interrelación entre centros**, aprender de lo que están haciendo otros, o cómo lo hacen, no sólo de los países participantes en el Programa, sino de otros países latinoamericanos con experiencias curriculares similares, o contextos similares.
- De cara a la implementación del componente 3 (Alianzas con el medio) se recomienda:
 - ▶ **Incrementar el plan formativo de autoempleo** incluyendo módulos de cómo generar autoempleo: cómo generar alianzas para créditos de emprendedores, para identificar nichos de mercado a partir de redes de proveedores de las empresas, etc. (detectar las debilidades en las redes de proveedores). Las mismas empresas y cadenas de valor pueden tener ciertos vacíos.
 - ▶ **Incorporar la figura del Mentor:** una persona con experiencia dentro de una empresa que

pueda acompañar durante un tiempo determinado en el lanzamiento del negocio.

- Mejorar la accesibilidad a internet de determinados centros, o bien diseñar herramientas que permitan que centros sin acceso a internet puedan implementarlas.
- A petición del personal docente y directivo: **Incrementar el número de talleres pedagógicos al personal docente y directivo**, y en el caso del personal docente, tratar que la formación impartida se adapte a los diferentes niveles de formación que se imparten.
- En la fase de planificación del convenio no se incluyó **un enfoque de género**, por lo que se recomienda en futuros proyectos la incorporación de un objetivo o eje de igualdad, en el que traten de diseñar especialidades que favorezcan la igualdad en el acceso a los programas de formación, se señalen, interpreten e intenten transformar las desigualdades en el caso de que se produzcan.

Personal directivo de los centros:

- El seguimiento de los egresados es fundamental para poder valorar el impacto real de los centros en su alumnado. Siendo formación técnica, el objetivo final debe ser el egresado y el acceso al empleo o al autoempleo, no debiera quedarse únicamente en el egresado/a.
 - Es conveniente hacer un análisis de incidencia real de la formación en las comunidades y entornos de los centros educativos, de forma que puedan adaptarse mejor y obtener así un mayor impacto. En algunos casos ya se realizan reuniones con empresariado e instituciones, pero en la mayoría de los casos solamente se intuye el impacto pero no se conoce.
 - Incluir espacios de inclusión para las/os egresados en el centro, muchos lo han demandado, ya sea a nivel formativo, de reuniones o participativo.
 - Aunque hay centros que sí trabajan más cerca de la comunidad, se hace necesario para la gran mayoría trabajar en mayor medida el acercamiento a la comunidad, logrando centros educativos más horizontales, lo cual afectará positivamente al impacto en las zonas donde están ubicados.
 - Optimizar el trabajo del Programa Federativo, que podría ser una oportunidad para el intercambio entre centros y la formación continua de docentes nuevos si la difusión fuese mayor (en caso de que sea la difusión lo que falla).
 - Tratar de **finalizar las acciones formativas**, pues una vez finalizadas se podrán realizar cambios en la currícula.
 - **Solicitar intercambios** con otros centros de los países participantes en el convenio para conocer sus experiencias y en caso de ser exitosas, poder replicarlas.
 - Aunque el Proyecto 7 haya concluido, las acciones continúan desarrollándose a partir del Programa 2, por tanto, se recomienda continuar con una visión federativa.
-

