

*Proyecto Educando para Combatir la Explotación Laboral Infantil
DevTech / EDUCA / INTEC*

*Segundo Informe de Progreso en la Validación
de los
“Espacios para Emprender”*



***Por : Altagracia Díaz de De Jesús
Consultora Educativa Independiente
Responsable de la validación
5 de Septiembre del 2008***

Segundo Informe de Validación de los Espacios para Emprender
- EpE -

- *Introducción*
- *Proceso de documentación*
- *Comentarios y sugerencias*
- *Próximas indagatorias*
- *Hacia el Informe Final*
- *Ideas Concluyentes*

Anexos:

1. *Observaciones de campo en una 2da. Visita.*
2. *Cuadro de resultados en la evaluación de los aprendizajes, con una muestra representativa de los participantes.*
3. *Modelo de prueba aplicado.*
4. *Observaciones técnicas a los programas.*
 - A. *Liderazgo*
 - B. *Gerencia Básica*

I. Introducción.-

Este Segundo Informe de progreso se presenta en función del Contrato de Servicios de Consultoría, bajo Acuerdo Cooperativo No: IL- 165773-07-75 ***“Educando para Combatir la Explotación Laboral Infantil”***. En él se plantean indagatorias y hallazgos dentro de un proceso de documentación, comentarios y sugerencias, avances de acciones futuras y algunas ideas concluyentes. En cuanto a las indagatorias en la documentación se destacan los aspectos siguientes:

- Capacidad gestora en la ejecución de los EpE.¹
- Líderes comunitarios e instituciones comunitarias aliadas.
- Coordi-facilitadores, su desempeño y aprovechamiento de la capacitación inicial.
- Aprendizajes logrados por los adolescentes a partir de entrevistas con un instrumento de evaluación preparado para tales fines.
- Apreciación inicial del mapa de vulnerabilidad y de potencialidad del entorno en un EpE.
- Continuación del estudio y análisis del diseño curricular en dos de los tres componentes: Liderazgo y Gerencia Básica (G.B.). Pertinencia, adecuación de los contenidos y de los materiales didácticos, articulación de la teoría y la práctica.

Además, se ofrecen informaciones sobre una segunda visita a los EpE, como procedimiento en las indagatorias y dando continuidad a las observaciones de campo a partir de un calendario presentado y aprobado por el Consorcio EPC. En dicha observación, la conciliación y/o articulación de componentes, evaluación de aprendizajes, desempeño de los diferentes actores y la participación comunitaria.

Necesario es destacar que para esta segunda etapa de visitas y observaciones de campo, se usó como estrategia el elemento sorpresa, visitas sin aviso previo, con el propósito de observar la espontaneidad en la ejecución y la capacidad de los gestores en la toma de decisiones frente a los imprevistos. Igualmente, para la evaluación de los aprendizajes se precisaba de un grupo de participantes que de manera voluntaria, conformaran una muestra representativa del grupo. En función de esta estrategia y atendiendo a la metodología del proceso, presentamos además, acciones futuras e ideas concluyentes de este segundo informe de progreso.

¹ Las instituciones miembro del Consorcio EpC, que participan en esta etapa demostrativa son: el Instituto de Desarrollo Integral -IDDI, Plan Internacional PI, Universidad Católica Nordestana óUCNE, Visión Mundial óVI y Catholic Relief Services óCRS, en alianza con Caminante.

II. Proceso de documentación.-

<i>Indagatorias</i>	<i>Hallazgos</i>
<p data-bbox="302 323 800 390"><u>Capacidad gestora en la ejecución de los EpE.</u></p> <p data-bbox="302 426 800 968">A la documentación se le da inicio con el <i>Consortio Espacios para Crecer</i> como red de socios locales que comparten el propósito de combatir el trabajo infantil a través de la educación, y como facilitador en el proceso de validación de los <i>Espacios para Emprender -EpE.</i>, que representa una de las vías para alcanzar dicho propósito. En tal sentido, se solicitó al Consorcio los diferentes informes y datos ofertados por los gestores. Igualmente, como procedimiento habitual, la responsable de la validación participa cada lunes en la reunión del staff.</p> <p data-bbox="302 1003 800 1171">Las indagatorias a nivel de gestores representan un gran reto, pues sigue siendo una limitante la fluidez en la información y la alimentación de la base de datos.</p> <p data-bbox="302 1207 800 1444">Una segunda visita a cada una de las comunidades donde se ejecutan los EpE, y a las oficinas de los gestores correspondientes sirvió al proceso de documentación incitu, realizando dicha visita sin previo aviso.</p> <p data-bbox="302 1480 800 1816">Los funcionarios entrevistados fueron: Freddy Martínez y Griselda Núñez de UCNE, Benny Sánchez y Belkys Báez de Plan Internacional. Cristiam Zorrilla, Berenice Grateraux, Esau Mota y Leonel Zorrilla de Visión Mundial–Seibo. Denisse Pichardo y Diana Peña de CRS-Caminantes. Rainier Núñez del IDDI.</p>	<p data-bbox="821 323 1360 354"><u>En relación a las instituciones gestoras.</u></p> <p data-bbox="821 390 1369 527">La ejecución de los EpE está vigente, con diferencias entre un gestor y otro en cuanto a las estrategias implementadas y a los componentes desarrollados.</p> <p data-bbox="821 527 1369 726">En Plan Internacional hay muy buenas iniciativas de seguimiento a este grupo piloto. Completarán esta etapa con un taller sobre como elaborar propuestas de microempresarios y con una oferta financiera a la mejor propuesta.</p> <p data-bbox="821 726 1369 894">En el IDDI aprovechan la llegada de una voluntaria norteamericana, para ofrecerles ingles a los participantes y así completar las horas que restan al componente vocacional.</p> <p data-bbox="821 894 1369 1209">Tanto CRS-Caminantes como el IDDI, desarrollan actividades extra-programáticas: excursiones, talleres, campamentos, charlas, documentales, etc., que mantienen entusiasmados a los participantes del EpE. Igualmente, estas dos instituciones han realizado reuniones formales con los Técnicos del INFOTEP responsables de su zona.</p> <p data-bbox="821 1245 1369 1717">En cuanto a los componentes implementados, al momento de una segunda visita y acorde a las normativas y orientaciones del Consorcio, solo debían estarse desarrollando los componentes de liderazgo y vocacional, sin embargo, en la UCNE y en IDDI ya iniciaron con Gerencia Básica, sin que ENTRENA, como responsable de la elaboración de dicho programa, hubiese entregado la versión definitiva. Argumentan que ya los participantes estaban un poco aburridos y precisaban de variedad.</p> <p data-bbox="821 1753 1369 1915">Se percibe una falta de coordinación y de comunicación interna entre los funcionarios de algunas instituciones gestoras: UCNE y CRS-Caminantes. (Ver Pág. 2 ANEXO 1).</p>

<p>Adolescentes participantes en el EpE y líderes comunitarios también fueron entrevistados, aspectos que se detallan más adelante.</p>	<p>El Lic. Freddy Martínez nos planteó las estrategias que utilizaría su institución para implementar el componente de Gerencia Básica, a partir de una articulación de acciones con departamentos de la universidad afines a la Gerencia Básica. Sin embargo, la coordinación del proyecto solicitó a la educadora Griselda Núñez que informara que ya se había iniciado Gerencia Básica con un facilitador designado por la comunidad, para impartir ese componente.</p> <p>Las dos funcionarias de CRS-Caminantes entrevistadas tienen criterios muy diferentes en cuanto al programa de liderazgo y a su facilitadora, y por ende sus sugerencias para mejorar parecen encontradas. Mientras una sugiere que se repita el programa, otra que se disminuyan las horas.</p>
<p>▪ <u>Convenio con el INFOTEP.</u></p> <p>En el artículo 1ero. Del Convenio se establece que <i>“El INFOTEP conviene con el CONSORCIO la realización de tareas conjuntas para lograr una mayor y mejor cobertura de servicios en el área de la formación ocupacional, con el objetivo de dotar a los adolescentes a ser atendidos en los Espacios para Emprender (EpE) de las habilidades y competencias necesarias para integrarse a la vida productiva”.</i></p> <p>Igualmente, el CONSORCIO se compromete con la ejecución de los EpE en los componentes de Habilidades para la vida (Liderazgo) y Gerencia Básica, al tiempo de crear toda la logística para dicha ejecución.</p>	<p>Las características diversas de los gestores del EpE, junto a la variedad de estilos de gestión en las Regionales de INFOTEP relacionadas con la implementación de estos EpE en su fase piloto, ofrecen una apreciable e interesante diversidad, en la manera de articular el convenio firmado por el Consorcio EpC y el INFOTEP.</p> <p>En el transcurrir de más de un 50% de esta 1era. Cohorte piloto, los cinco grupos iniciaron ya el componente vocacional, en algunos casos, con acuerdos que van más allá del convenio. Las áreas implementadas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión Mundial-Seibo...Repostería ▪ UCNE-B. 27 de Feb.Informática. ▪ Plan Int. Barahona. Camarero de Rest. ▪ IDDI-Capotillo.Informática. ▪ CRS-Caminantes.Repostería. <p>(Ver ANEXO 1, Pág. 6)</p>

<p>▪ <u>Convenio con la SEE.</u></p>	<p><u>Resultados observados</u></p>
<p>Una de las acciones contempladas en el Convenio SEE-CONSORCIO EPC es el apoyo técnico de las Direcciones Distritales con el acompañamiento, monitoreo y evaluación a los diferentes Espacios (EpE-EpC). En documento anexo a este convenio se enumeran 4 diferentes funciones, cada una con sus especificidades y junto a este documento, los instrumentos necesarios para la acción para el uso de los cuales se realizó un entrenamiento.</p> <p>(Ver ANEXO 1 – Pág. 7)</p>	<p>En ninguno de los Espacios para Emprender visitados se encontraron evidencias de esta participación de los Técnicos Distritales con las funciones acordadas, y en las indagatorias no se logró determinar cual de las partes no ha promovido la operativización de dicho convenio en lo relativo ese acompañamiento técnico.</p> <p>En otros aspectos de la ejecución de los EpE, si se manifiesta una relación SEE-Consortio EpC, tales como el contacto frecuente entre gestores y funcionalrios regionales, el uso de aulas en Los Arroyos, en Juan Esteban y otras localidades.</p>
<p><u>Entrena</u>, como responsable de la producción de materiales didácticos y de la capacitación, está en el proceso de elaboración del programa de Gerencia Básica -GB, para lo cual realizó una consulta entre los gestores y posibles facilitadores con la primera versión de ese programa. Está pendiente la versión final para fines de aprobación y distribución, además de la capacitación.</p> <p>Aunque el proceso de capacitación del componente de Liderazgo se analizó en el primer informe de progreso, sin embargo, se retomó dicho análisis en función de las variantes de implementación, que se hicieron reiterativas en las observaciones de la segunda visita.</p>	<p>Llama la atención que dos instituciones hayan iniciado el componente de GB sin la versión final del programa y sin la capacitación correspondiente a los facilitadores. Existe preocupación de parte de algunos gestores en dos sentidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Argumentan que ya los participantes están cansados del programa de Liderazgo y quieren un cambio. Les urge entonces, iniciar con GB. ▪ Quedan solo tres meses para concluir esta cohorte piloto y les preocupa no haber iniciado G.B <p>En relación a la capacitación sobre liderazgo, hay una diversidad de procedimientos y de apreciaciones al implementar este programa, que el desempeño de los Coord-Facilitadores, parecería ser un indicador de que la capacitación no fue suficiente y/o eficaz.</p> <p>Algunos gestores sugieren, que a los técnicos y facilitadores del INFOTEP habría que sensibilizarlos acerca de la problemática del trabajo infantil y sobre el propósito de los EpE.</p>

<p><u>En el proceso de monitoreo y evaluación.</u></p> <p>INTEC en su condición de co-responsable de la ejecución del Proyecto, en lo que respecta al Monitoreo y Evaluación, presentó el sistema informático creado, en el retiro² del 7 de agosto.</p>	<p><u>Resultados de lo observado</u></p> <p>El espacio habilitado en el retiro motivó a los asistentes. Las orientaciones sobre como alimentar la base de datos en el sistema creado, generó inquietudes e interrogantes. Se aprecia que este sistema puede facilitar la información y dar mayor fluidez a la base de datos, de acuerdo a la capacidad conectiva del gestor. Y si a esa capacidad se une el entusiasmo por la tecnología, podría vencerse un poco la cultura de la desinformación.</p>
<p><u>Líderes comunitarios e instituciones comunitarias aliadas.</u></p> <p>El contacto con los líderes comunitarios y las informaciones de los gestores, relacionadas con las alianzas con otras instituciones comunitarias, permitió identificar el aspecto donde los gestores revelan la mayor diversidad en sus estructuras y en sus acciones de promoción a la participación comunitaria.</p> <p>Esta diversidad ofrece indicadores acerca de cuales son los procesos participativos más efectivos y por ende, los que más incidan en el éxito de los EpE.</p> <p>Las entrevistas realizadas en las cinco comunidades, tanto a los líderes relacionados con la institución, como a los funcionarios ejecutores, ofrecen ideas y sugerencias que sirven de pauta para el futuro.</p>	<p><u>Resultados de las entrevistas.</u></p> <p>Acorde a lo observado, el IDDI en sus acciones en Capotillo manifiesta una gran coherencia entre sus fines y objetivos, y la práctica comunitaria. Los líderes y las instituciones aliadas a las que el IDDI “le sirve de sombrilla” tienen una participación activa en los EpE, porque se han apropiado del propósito del mismo. La integración comunitaria tiene sus indicadores en la realización de actividades extra-programáticas y en el apoyo recibido por este gestor, con la promoción de sus acciones de parte de esos líderes e instituciones. En Capotillo se ha creado una cultura de la participación y el IDDI tiene su cuota en la misma (<i>no creó una estructura para insertarla en el barrio, sino que respetó y fortaleció las organizaciones ya existentes</i>). Se evidencia que el EpE en esta comunidad tiene un gran porcentaje de éxito.</p> <p>Visión Mundial y Plan Internacional cuentan con una estructura organizacional de inserción comunitaria, que en muchos casos deben vencer costumbres paternalistas enraizadas en las comunidades. En ambas se aprecian estructuras que pueden conducir a procesos interesantes de participación, sin embargo, al observar sus</p>

² El Retiro es la reunión bimestral del Consorcio Espacios para Crecer, para revisar acciones e identificadores de progreso.

	<p>comunidades no se encuentran indicadores del lazo entre esas organizaciones comunitarias estructuradas y la ejecución del EpE.</p> <p>En la UCNE la apreciación es producto de otras acciones, no de los resultados de una entrevista a uno de los líderes de la comunidad o de la observación de campo. Se informa que los dirigentes del Club barrial apoyan el EpE: local, sala de informática, escogencia de facilitadores, seguimiento al proceso, etc.. Y si se valoran las características del gestor, como institución de educación superior, es razonable que no se evidencie una estrategia directa de inserción comunitaria. No obstante, a nivel de los organismos directivos de la comunidad francocomacorisana en general, la UCNE apela a unirse a instituciones como <i>Alianza de Empresarios y Profesionales para la Educación</i> y el <i>Bloque de legisladores</i>, como futuros soportes y/o patrocinadores de estos proyectos.</p> <p>Para CRS-Caminantes el apoyo comunitario es vital y en tal sentido, cuenta con un grupo de líderes de Boca Chica y comunidades aledañas que sirven de soporte a las diferentes acciones emprendidas por Caminantes, entre ellas, el EpE.</p> <p>(Ver ANEXO 1. Pág. 5).</p>
<p><u>Coordi-facilitadores –CF, su desempeño y algunas realidades.</u></p> <p>En esta segunda visita, el desempeño de los CF no fue prioridad, pese a eso, se observó su desempeño como figura multifacética (<i>acorde a lo requerido por el “perfil del Coord.-facilitador”</i>). En algunos casos fueron entrevistados y en otros, ellos solicitaron una reunión para plantear inquietudes e interrogantes acerca del programa de Liderazgo.</p> <p>Se logró conversar con todos los CF, excepto con Patricia de Caminantes</p>	<p><u>Unas reflexiones en razón de los hallazgos...</u></p> <p>En la realidad el CF debe ser un líder y un “todólogo” para un desempeño eficaz. De ahí que se evidencian situaciones que en esta etapa piloto deben mover a reflexión en función de futuro.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La buena voluntad y la necesidad de un ingreso no son suficientes para la función de CF, se precisa de ciertas características de líder, compromiso social y/o comunitario, y experiencia con jóvenes, para manejar un grupo de adolescentes con el perfil de vulnerabilidad que ya se conoce, y

<p>que no estaba presente.</p> <p>Esaú y Leonel de Visión Mundial – Seibo, solicitaron una reunión para plantear sus inquietudes en relación con el Programa de Liderazgo. Su compromiso social, desde su ángulo religioso y sus metas profesionales (buenos estudiantes), hicieron de esta experiencia una crítica constructiva, que incidió en el análisis técnico realizado al programa de Liderazgo.</p>	<p>con la meta establecida de convertirlos en emprendedores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las guías de programas deben ser más realistas y prácticas, dirigidas a personas que no son profesionales. ▪ Los programas deben ser más cortos y las competencias a lograr en un mediano plazo y no a tan corto plazo. Tantas actividades en un solo encuentro, le exige al CF el mismo número de horas en preparación si es que quiere ser responsable. ▪ Es preciso que el CF esté identificado con su institución gestora, pues así puede empoderarse de sus estrategias y asumir su desempeño con entusiasmo. ▪ Se reconoce que el incentivo no es un salario a pagar, por esa razón no es equivalente ni siquiera al 50% de un salario mínimo. Sin embargo, esa cuota debería ser sagrada por respeto a la dignidad humana. La acción de voluntariado solo es factible cuando se tienen las necesidades básicas cubiertas. (“¿Cómo hablarle de Dios a quien tiene hambre?”) <p>(Ver ANEXO 1, Pág. 4)</p>
<p><u><i>Aprendizajes logrados por los adolescentes</i></u></p> <p>Se iniciaron las indagatorias a partir de un instrumento de evaluación preparado para tales fines, con una parte escrita que involucra conocimientos y aspectos valorativos en relación a su autoestima y otros elementos indicadores de su crecimiento personal y de su integración al grupo. Otra parte oral para descubrir su facilidad de expresión, desenvolvimiento, apreciación e identificación con el EpE.</p> <p>La parte escrita incluyó el primer Módulo de Liderazgo con una valoración de 40 puntos y la parte oral valorada en 60 puntos. Una mayor puntuación de esta parte oral en razón de las dificultades en la</p>	<p><u><i>Resultados interesantes.</i></u></p> <p>En un rango de edades de 13 a 17 años, 33 voluntarios conformaron la muestra, equivalente a más de un 30% de los participantes que permanecen en el EpE. La mayoría cursando actualmente el bachillerato (70% aproximadamente).</p> <p>En la parte escrita los resultados de una minoría están entre lo insuficiente y regular, y en la mayoría buenos. Esto se explica en razón de que es la parte donde se requieren destrezas caligráficas y ortográficas, manejo del conocimiento y razonamiento lógico.</p> <p>Los mejores resultados fueron en la parte oral donde el 97% estuvo con resultados entre muy bueno y sobresaliente. Se explica porque esta</p>

<p>escritura que tienen algunos de los participantes, pero muy especialmente, para descubrir el desempeño verbal en las relaciones interpersonales, junto a ciertos indicios de liderazgo que es uno de los objetivos del programa.</p> <p>En la aplicación de este instrumento se escogió una muestra representativa de seis participantes en cada grupo, tres mujeres y tres hombres. Sin embargo, en dos de los grupos sobrepasó el número, ya que al solicitar los voluntarios, más de seis se empeñaron en participar, por lo que se prefirió permitir la ampliación de la muestra en esos lugares (Capotillo-IDDI y Juan Esteban-PI).</p> <p>(Ver ANEXO 3)</p>	<p>parte refleja más lo emocional, lo actitudinal. De ahí que es muy significativa esta elevada puntuación, por ser un indicador de cambio de actitudes en los participantes, los que dan testimonio de sus logros en el EpE, de su valoración e identificación con este espacio</p> <p>Solo dos de los 33 participantes tuvieron una puntuación por debajo de 60.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 con menos de 70. ▪ 8 con una puntuación de 71 a 79. ▪ 9 de 80 a 89. ▪ Y 12 con alta puntuación de 90 a 98. <p>Los grupos de menos puntuación son los de Los Arroyos/Juan Esteban y los de Boca Chica. Con mayor puntuación UCNE, Visión Mundial e IDDI. Es relevante la puntuación en la UCNE en razón de que en este grupo hay varios participantes con rezago escolar (incluso en la muestra) y referencias de indisciplina.</p> <p>(Ver ANEXO 2)</p>
<p><u><i>Iniciación en el mapa de vulnerabilidad y de potencialidad del entorno en un EpE.</i></u></p> <p>Como una apreciación inicial y sin el uso de una metodología sociológica específica, se plantean algunas ideas sobre la vulnerabilidad de las comunidades donde funcionan los EpE, basados en la observación durante las dos visitas y a las experiencias previas relativas a estas áreas geográficas. Dichas observaciones permiten (<i>por deducción</i>) valorar la potencialidad del entorno, como soporte al desarrollo socioeconómico de los egresados en un futuro cercano.</p>	<p><u><i>Percepciones sobre el entorno del EpE.</i></u></p> <p>No es factible presentar ideas concluyentes en cuanto a las características sociológicas de estas comunidades en razón del procedimiento empleado en las indagatorias. Sin embargo, se plantean las percepciones en relación a la vulnerabilidad y potencialidad del entorno, que a la luz del proceso de validación han sido observables en el entorno inmediato al EpE.</p> <p><u><i>Barrio 27 de Febrero/SFM/UCNE.</i></u></p> <p>Es un sector urbanizado, con vías determinadas y en su mayoría pavimentadas, viviendas de diferentes tipos (concreto-madera, zinc – plato, grandes-pequeñas), escuelas, iglesias, pequeños comercios, cafeterías, bares</p>

	<p>etc., y un muy buen local para el Club. Actividades económicas de servicio: talleres de mecánica y ebanistería, salones, lavaderos de carros, colmados y pulperías. Además, bancas, comedores, cafeterías y lugares de recreación nocturna. Organizaciones comunitarias sociales, políticas y religiosas, identifican a este sector poblado por gente de clase media baja no solo por sus condiciones de vida ya descritas, sino por el predominio del tipo de trabajo en servicios y por una sub-cultura de la dependencia.</p> <p><u>Barrio Capotillo/Sto.Dgo./IDDI.</u> Un barrio citadino-marginal, urbanizado a partir de un poblamiento acelerado, espontáneo, aglomerado, calles estrechas (algunas asfaltadas), donde también hay áreas de hacinamiento con vías que se convierten en callejones. Escuelas públicas y privadas, clubes, iglesias, comedores, bares y restaurantes, lavaderos de carro, centros de salud, talleres de mecánica y ebanistería. De gente aguerrida, luchadoras unas, dependientes otras en su cotidianidad. Venduteros, chiriperos motoconchistas y dedicados a diferentes servicios en pequeña escala (<i>mecánica, construcción, belleza, transporte, alimentos y bebidas, bancas, etc.</i>). Jugadores de dominó, bebedores, etc. Pero es uno de los sectores donde se ha desarrollado más la capacidad organizativa y donde la comunidad lucha por la autogestión de sus propios proyectos. Amenazada por las drogas, la pobreza y la delincuencia, es una sociedad que lucha por vivir y sobrevivir.</p> <p><u>Los Arroyos/Juan Esteban /Barahona /PI.</u> Jóvenes de estas dos comunidades vecinas asisten al EpE. Son comunidades rurales cercanas a puntos turísticos potenciales, con características muy parecidas entre sí, que viven de la agricultura en pequeña escala, de la minería, de la pesca, comercio a muy bajo nivel y algunos servicios. Viviendas</p>
--	--

	<p>predominantemente de madera, algunas en block, otras de material deleznable. Poblamiento algo disperso pero aglomerado hacia la carretera asfaltada, como vía principal; las demás vías de tierra o cascajo. Escuelas, iglesias (de diferentes cultos), lugares de diversión, etc., son indicadores del nivel de vida. Algunas familias viven de las remesas. Se refleja mucho machismo y muchos antivalores en las relaciones interpersonales entre ambos sexos. Gran amenaza de la droga en consumo, pero principalmente en tráfico, ya que su cercanía a la costa los hace testigos de las descargas clandestinas y del crecimiento económico de algunas personas que la voz popular señala como responsables. Pobreza evidente, más no extrema.</p> <p><u>Villa Guerrero/El Seibo/VM.</u> El carácter sub-urbano de esta zona de procedencia de los adolescentes en el EpE, manifiesta bajas condiciones de vida, donde la mayoría de los habitantes viven del chiripeo en el centro urbano. Vías trazadas en sistema de cuadrícula pero sin pavimentar y sin aceras. La mayoría de viviendas son simples casuchas y algunas recién construidas en base a programas sociales privados y estatales. Escuelas, iglesias y lugares de recreación en las proximidades. Varias personas integradas a organizaciones comunitarias, aunque otras sumergidas en esa cultura de la “espera de ayuda”. Es importante observar que algunos jóvenes de esta comunidad están preocupados por su educación.</p> <p><u>Andrés-Boca Chica/CRS-Caminantes.</u> Pese a que este EpE funciona en la Casona-Andrés, los adolescentes proceden de antiguos ingenios (bateyes) o barrios periféricos a Boca Chica, con situaciones económicas altamente difíciles, lejos del esplendor económico que pueda ofrecer el turismo. La subcultura cañera expresada después de la decadencia de los ingenios es una muestra de pobreza en la formación</p>
--	---

	<p>sociocultural, en la educación en general y en la capacidad de auto-desarrollo de esa población. Esta situación se agrava con el espejismo que produce la industria sin chimeneas, con el riesgo que implica para los NNA la ESC, y con la falta de oportunidades educativas, deportivas, etc.; que elevan el nivel de vulnerabilidad de esta comunidad. Cuentan con escuelas, iglesias, lugares de diversión, centros de salud y diferentes organizaciones que trabajan en pos del cambio, como es el caso de Caminantes, pero no lo suficientes como para romper el contraste entre la opulencia del mundo turístico y la miseria de una industria azucarera que cayó.</p> <p>A simple vista, ninguna de las comunidades en las que funcionan los EpE en su etapa piloto, podrían considerarse como áreas de extrema pobreza. Con grandes dificultades sí, pero no con la imposibilidad total de superación.</p>
<p><u>Estudio y análisis del diseño curricular en dos de los tres componentes: Liderazgo y Gerencia Básica (Cont.)</u></p> <p>Se analizó la pertinencia y adecuación de los contenidos, de los materiales didácticos, y la articulación entre la teoría y la práctica. Especialmente en el programa de Liderazgo, pues el de Gerencia Básica solo se llegó a revisar una primera versión, por no estar concluido aún.</p>	<p><u>Resultados del estudio y análisis.</u></p> <p>Al completar el estudio y análisis de los cinco módulos que comprenden el Programa de Liderazgo, se reconfirma la necesidad de reestructurar el programa en base a competencias y sustentarlo en los principios de la metodología de QL con una reestructuración de los contenidos y una orientación más pertinente para los facilitadores. El tiempo que contempla la aplicación de este programa, es otro de los elementos necesarios observar en razón de lo prolongado y repetitivo que le parece a las personas que lo están implementando. (Ver ANEXO 4-A)</p> <p>En relación al programa de Gerencia Básica revisado en una parte de su 1era versión, se encontró que se aspiraba trabajar mucho contenido en poco tiempo y que no se percibía la metodología de QL en el diseño del mismo. Pero lo más importante es que urge la conclusión de este programa, su distribución y capacitación. (Ver ANEXO 4-B)</p>

III. **Comentarios y sugerencias.-**

1. Competencias en la comunicación. Continúa siendo deficiente la comunicación, en cuanto a lo convenido entre gestores, el Consorcio Espacios para Crecer y las demás instituciones que gerencian el Proyecto de ofrecer informes periódicos. Esta deficiencia entorpece el proceso de gestión y se refleja especialmente en las dos vías creadas (EpC y EpE) para alcanzar el propósito de educar para combatir la explotación laboral infantil. Se sugiere...
 - a. Crear nuevas estrategias a partir de un consenso entre las partes, y donde cada quien asuma el compromiso de informar. Y si es preciso condicionar la acción informativa a medidas coercitivas institucionales factibles y efectivas, hacerlo.
 - b. Definir una estrategia que contemple seguimiento al cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en la ejecución de los espacios; destacando consecuencias por cumplimiento o incumplimiento de las mismas.
 - c. Integrar al Boletín Informativo Virtual, estímulos relevantes para las instituciones que asuman el compromiso de los informes a tiempo y con efectividad.
 - d. Aprovechar la capacidad conectiva para incentivar el cumplimiento del compromiso institucional de informar.
 - e. La acción de informar debería hacerse efectiva en doble vía. Que no solo se trate de recibir informes del Gestor al Consorcio EpC, como responsable principal del Proyecto, sino también, del Consorcio al Gestor. Que se genere un flujo y reflujo constante entre gestores y Consorcio. Una interacción real y continua, que retroalimente el proceso en sentido general.
2. En cuanto a las capacitaciones. Las observaciones de campo dan algún indicio de que hay ciertas lagunas en la implementación del programa de liderazgo. Algunas de estas lagunas parecen reflejar deficiencias en el proceso de capacitación
 - a. En la próxima cohorte se considera necesario un proceso de capacitación más eficaz del programa de liderazgo, que implique sensibilización en la problemática del trabajo infantil, los procedimientos más significativos de la metodología de QL y una orientación más minuciosa sobre el manejo de la guía, la rutina diaria, anexos y cuaderno de trabajo. Y que implique también, como apoyar a los facilitadores de Gerencia Básica y del área vocacional.
 - b. Sobre el componente de Gerencia Básica es preciso también la eficacia de la capacitación, con las mismas implicaciones (sensibilización, procedimientos de la metodología de QL y orientación sobre el manejo programas y material didáctico) dadas en el programa de Liderazgo. En este momento, urge la capacitación sobre la versión final del programa para implementar en la 1era. Cohorte piloto.
 - c. En el componente vocacional es necesario sensibilizar a los facilitadores y técnicos del INFOTEP sobre el trabajo infantil y ofrecerles algunas herramientas sobre la metodología de QL.

- d. Funcionarios y técnicos de la SEE y en especial de las Direcciones de Distrito, precisan de un proceso de sensibilización que fortalezca su sentido de equidad, con la identificación de la relación entre trabajo infantil y sobre-edad y/o rezago escolar. Al tiempo de identificar los EpC y EpE, como alternativas de solución.
 - e. En lo futuro, la capacitación debería integrar el proceso de acompañamiento, en este sentido es preciso que los Técnicos Distritales sean orientados para dar seguimiento a la capacitación de los CF, con el acompañamiento acordado por convenio.
3. En cuanto al programa de Liderazgo.- Concluida la revisión técnica de este programa...
- a. Reiteramos nuestra sugerencia de formular competencias a desarrollar en esta población, mas que objetivos. Promover habilidades y destrezas, con indicadores y/o actividades que integren manejo del conocimiento, lo afectivo, lo emocional y lo sicosocial, junto a lo sicomotor. Reiteramos también la sugerencia de que un educador con experiencia en este enfoque, realice la revisión de todo el programa.
 - b. Las Llaves del éxito, como principios que sustentan la metodología de QL deberían estar más presentes en cada uno de los Módulos, al tiempo de evitar repetición de contenidos que no representan dichos principios, y sin que esos contenidos sean tratados (tal como se evidencia) con un mayor grado de dificultad, que implique un proceso cíclico.
 - c. En una reestructuración del programa de Liderazgo es factible reducir las horas programadas, si las competencias que se formulen, toman como ejes los principios de la metodología QL o llaves del éxito. Al criterio de algunos gestores es largo y repetitivo.
 - d. Es indispensable diseñar estrategias que permitan un aprendizaje significativo en cada uno de los participantes, a través de la correlación de los conceptos a aprender, con los ya experimentados en su cotidianidad. Así, los nuevos conocimientos serán el producto de un redescubrimiento de sus saberes y/o experiencias, a la par de situaciones e informaciones nuevas, y de lo congruente que estos sean con su realidad.
 - e. Reiteramos también la necesidad de una corrección de estilo para la versión definitiva (*post validación*), pues habría que mejorar la redacción y la ortografía (*hay algunas palabras mal escritas y faltan muchas tildes*).
4. Sobre el Componente de Gerencia Básica, Se hace urgente y necesaria la definición del componente de Gerencia Básica, con su versión final, distribución y capacitación de facilitadores, pues podría provocar que se implemente de manera intensiva y superficial por falta de tiempo.
5. En cuanto a la visión emprendedora del Espacio para Emprender... Situaciones de inicio limitaron una visión de conjunto en los tres componentes integrados en el EpE. La prisa con que se dio inicio al

Espacio, sin que estuviese definido el programa de gerencia Básica, sin que se desarrollase un proceso de sensibilización a los facilitadores del componente vocacional- INFOTEP y sin que se lograra una revisión técnica a la versión final del programa de liderazgo; limitaron esa visión de conjunto, que forjaran las competencias emprendedoras en estos adolescentes. Partiendo de estas ideas, se plantean algunas sugerencias:

- a. Previo a la revisión del Programa de Liderazgo y con la versión final de Gerencia Básica, realizar un taller con el Equipo Técnico Educativo Central, coordinadores y educadores de las instituciones gestoras, que incluya los técnicos docentes del INFOTEP, donde se analicen los programas y de manera coherente se le integren o redefinan actividades, tendentes a desarrollar las competencias de emprendedurismo.
 - b. Que los gestores realicen un estudio de factibilidad sobre la potencialidad laboral o micro-empresarial, en las comunidades donde se han de organizar los EpE en las próximas cohortes; para que el componente vocacional a implementar, responda a ese potencial local.
6. Capacidad conectiva. Es evidente la capacidad conectiva de las personas integradas al proyecto, como evidente es también, la necesidad de capacitación continua, en tal sentido sugerimos...
- a. Crear un sistema de educación a distancia vía Internet, como estrategia de capacitación y sensibilización continua, para Coordinadores, gestores del proyecto, coord.-facilitadores, facilitadores del INFOTEP y Técnicos distritales de la SEE.

IV. Próximas indagatorias.-

A la par de las diferentes acciones de cierre de este proceso de validación, restan algunas indagatorias que habrán de completar la documentación, con los hallazgos y resultados correspondientes. A continuación se enuncian estas indagatorias.

1. Efectividad de los convenios interinstitucionales INFOTEP- Consorcio EpC y SEE-Consorcio EpC.
 - a. Documentación y recolección de datos con los técnicos, docentes y directivos de INFOTEP, integrados al programa.
 - b. Documentación y entrevistas con funcionarios y técnicos distritales.
2. Desarrollo del componente de Gerencia Básica.
3. Estudio del sistema de Monitoreo y Evaluación, y de la Base de Datos
4. La práctica en el componente vocacional.
5. Ampliar el mapa de vulnerabilidad de las comunidades y del entorno del EpE.
6. Impacto de los EpE en el entorno inmediato.

V. Hacia el informe final.-

En este informe final se incluirán las indagatorias correspondientes a esta última fase de la experiencia piloto como etapa concluyente del proceso. Junto a esto, un análisis comparativo de los dos primeros informes de progreso de la validación, que involucre también, los informes periódicos de los gestores del EpE, como nutriente importante de esta etapa concluyente del proceso. *(Análisis comparativo que hubiese sido interesante aplicar en estas etapas intermedias, pero por falta de los informes de la mayoría de las instituciones gestoras, no ha sido posible)*. Dados los resultados de ese análisis comparativo, se aspira a convocar a un diálogo con el Equipo Técnico Educativo Central y los Equipos locales, para que en un compartir de experiencias se puedan alcanzar las conclusiones finales.

Se acoge también la sugerencia planteada por Liliana Digiorgis, de un encuentro con los Coordinadores de los EpE piloto, Coord.-Facilitadores y algunos participantes de cada uno de los grupos, para que aporten sus opiniones y sugerencias en relación al programa de Liderazgo, aunque (ampliando sugerencia) sería importante también recibir sugerencias en cuanto a los programas de Gerencia Básica y los vocacionales.

VI. Ideas concluyentes.-

En este segundo informe de progreso se aprecia un hilo conductor entre indagatorias y hallazgos con el primer informe. Valorando esta conexión, se presentan las ideas concluyentes.

1. Se aprecia capacidad de gestión y de alianzas estratégicas en las diferentes instituciones co-responsables del proyecto "*Educando para Combatir la Explotación Laboral Infantil*", en función del progreso evidenciado y de los logros en la ejecución del EpE y EpC en la primera cohorte. Sin embargo, esta capacidad se podría ver afectada si no se aprovechan las competencias de comunicación en todas y cada una de las instituciones involucradas.
2. Ante la estrategia de visita sin previo aviso en esta observación de campo, la mayoría de los gestores la acogió sin dificultad, pese a que en algunos se observó cierta debilidad institucional, en razón de una reacción de disgusto y de toma de decisiones inadecuadas, frente a un procedimiento utilizado en procesos de validación, de acompañamiento, de evaluación y de supervisión.
3. Una de las acciones más importantes en la fase inicial de este proyecto es la puesta en práctica de alianzas estratégicas indispensables, a través de los convenios: SEE-Consortio EpC. INFOTEP- Consortio EpC. Por tanto, se hace necesario fortalecer estas alianzas y continuar la operativización de estos convenios, en especial el de SEE-Consortio EpC, y así sentar las bases de la sostenibilidad.

4. La responsabilidad de ENTRENA se hace evidente en los procesos de capacitación y en la producción continua de programas y materiales complementarios, aspecto medular en toda la ejecución del Proyecto en su condición educativa. Cabe destacar la receptividad a las sugerencias planteadas y la necesidad de acoger las aquí presentadas, en relación a las capacitaciones y a la reestructuración de los programas, especialmente el de liderazgo, a partir del análisis y revisión técnica y de los talleres y encuentros propuestos.
5. Acorde a la documentación en la etapa que cubre este informe, se hace inminente, que a las capacitaciones se integre también la metodología QL y que junto a esta capacitación se realice un proceso de sensibilización, en cuya cobertura se cubra a los aliados a través de convenios.
6. Dos aspectos han sido relevantes en el proceso de monitoreo y evaluación, el entrenamiento y capacitación a todos los involucrados en esta acción y la sistematización de la base de datos, facilitando así todo el proceso de documentación e información, y del uso apropiado de la tecnología.
7. El Consorcio EpC y sus aliados han establecido normativas que son indispensables cumplir, independientemente de las características e identidades de cada gestor. Algunas situaciones (Implementación del programa de Gerencia Básica) demuestran que se han tomado decisiones por cuenta propia, que afectan la experiencia piloto de los EpE.
8. A nivel de trabajo de campo se observa el apoyo comunitario en cada una de las comunidades donde funcionan los EpE. No obstante, se hace necesaria una participación comunitaria más activa, estructurada y significativa, que de sustentación al proceso de ejecución actual y sirva de base a la sostenibilidad.
9. Los Coord.-Facilitadores, acorde al perfil requerido, responden a un alto nivel de exigencia, que en algunos casos no se corresponde con el bajo nivel de aporte o incentivo a su desempeño.
10. En relación a la evaluación de los aprendizajes en el componente de Liderazgo, se han obtenido óptimos resultados y una manifestación amplia del empoderamiento de los participantes al EpE. Una alta valoración de los logros que han alcanzado y de los cambios de actitudes que han experimentado.
11. Una alerta se hace necesaria, como idea concluyente en este segundo informe de progreso... El consumo y tráfico de drogas y los anti-valores en la temprana relación sexual, son una amenaza inminente en esta población meta, lo que implica, tomar en cuenta estrategias especiales en las cohortes subsiguientes, para contrarrestar este flagelo, junto al que ya se trabaja, de la explotación laboral infantil. Desarrollar un componente deportivo a través de un convenio con SEDEFIR, y/o un componente artístico a través de un convenio con la Secretaría de Estado de Cultura-SEC.

12. En el marco socioeconómico y cultural de las comunidades donde funcionan los EpE, ninguna de ellas podrían considerarse como áreas de extrema pobreza. Con grandes dificultades sí, pero no con la imposibilidad total de superación. Se percibe que es factible convertir estos jóvenes en protagonistas de su propio desarrollo, si a través de la educación pueden descubrir sus capacidades como emprendedores, aprovechando el potencial de su entorno inmediato, y si se identifica un mapa de vulnerabilidad/potencialidades de dichas comunidades.
13. La visión emprendedora que motivó el diseño de los **Espacios para Emprender**, subyace en los diferentes componentes que integrados pueden generar un potencial de emprendedurismo en los adolescentes participantes. Sin embargo, falta una visión de conjunto en dichos componentes, que permitan encender la llama para una toma de decisión relevante, que permita autonomía laboral y/o desempeño en la vida productiva.

Altagracia Díaz
Responsable de la Validación
Segundo Informe de Progreso /5 de Septiembre del 2008.

ANEXO 1-

Observaciones de campo en una 2da. Visita.

ANEXO 2-

Cuadro de resultados en la evaluación de los aprendizaje.

ANEXO 3-

Modelo de prueba aplicado.

Proceso de Validación de los EpE

Evaluación de aprendizajes

(1era parte/Componente de Liderazgo)

Nombre del participante: _____
Grado que cursa actualmente _____ Edad _____
Centro _____ Gestor _____
Fecha: _____ Evaluador: _____

Respuestas escritas.-

a) Como participante del *Espacio para Emprender*, ¿cuál es el nombre del equipo al que perteneces? _____ ¿Cómo te sientes con tus compañeros de equipo? _____

¿Prefieres trabajar en grupo o de manera individual? _____

Dibuja el logo de tu equipo:



b) En el Noti-EpE, ¿Qué noticia te ha llamado más la atención? _____ . ¿Has participado ofreciendo noticias? _____ ¿Cómo defines esa experiencia? _____

c) Sabemos que te conoces, entonces, escríbeme

➤ Dos de tus cualidades

1. _____

2. _____

➤ Dos cualidades que sientes debes trabajar en ti, para lograr tu superación.

1. _____

2. _____

d) Encierra en un círculo el número que ofrece la respuesta correcta:

- *Cuando escribo o expongo la historia de mi vida estoy haciendo una*
 1. Biografía
 2. Narración
 3. Auto-biografía

- *Para comunicarnos con las demás personas lo hacemos*
 1. Solamente con palabras.
 2. Con palabras y gestos.
 3. Sólo con gestos

- *Tener éxito en la vida y alcanzar nuestras metas significa que debemos mantenernos firmes en nuestras decisiones, ser perseverantes y constantes, **es decir, tener***
 1. Compromiso.
 2. Ideas nuevas.
 3. Recibir ayuda.

- *Cuando tengo un problema, pienso que*
 1. Debo esperar que otros me ayuden a resolverlo.
 2. Tengo que esperar que cambie mi suerte.
 3. Todo problema tiene solución.

- *En relación a las "8 llaves de la excelencia" hay una que me dice que los errores podemos convertirlos en oportunidades ¿Cuál será?*
 1. Este es el momento.
 2. Habla con buena intención.
 3. Equivocarte te lleva al éxito.

Nombre del participante: _____
Fecha: _____ Evaluador: _____

Respuestas orales durante entrevista.-

1. ¿Cómo te afecta el que tengas que trabajar en lugar de estudiar? _____

2. Como ser humano tienes varios derechos y la responsabilidad de cumplir con deberes. Uno de los derechos que tienes, es el de la EDUCACIÓN, frente a este derecho, ¿cuál es el deber que tienes que cumplir? _____ ¿Por qué? _____

3. De la rutina diaria en el EpEí
 - a. ¿Qué es lo que más te gusta? _____
 - b. ¿Qué es lo que menos te gusta? _____
¿Por qué? _____
4. ¿Qué te impresionó de la historia de Helados BON? _____

5. ¿En qué te ha favorecido el participar en el EpE? _____

6. ¿Qué puedes decirnos del Facilitador (es) _____

Observaciones del Evaluador: _____

Orientaciones para el evaluador.-

1. Analice previamente las pruebas a aplicar.
2. Aplicar durante el período del 1º. de Julio al 15 de agosto del 2008.
3. Asegúrese de llevar un mínimo de 7 ejemplares del material de evaluación, con un lápiz para cada uno de los evaluados, a la comunidad correspondiente.
4. Coordine con el Facilitador para que **USTED** escoja seis participantes al azar (3 hombres, 3 mujeres).
5. En un lugar aparte del resto de los participantes y del desarrollo del EpE, aplicar estas pruebas.
6. De acuerdo al diseño de las pruebas
 - a. Oriente a los participantes para que de manera individual respondan a la parte escrita de la prueba.
 - b. Según vayan terminando, realice la entrevista a cada uno, dedicándole el tiempo necesario.
 - c. Escriba usted las respuestas orales, destacando además, las habilidades de expresión del entrevistado, vocabulario, y si refleja timidez, introversión o extroversión, desgano o entusiasmo, etc.
 - d. Esté atento a si alguno de los participantes seleccionados para la prueba es analfabeta, de ser así, realice la parte escrita también en forma oral, tratando de que el participante no se sienta mal por no saber escribir.

Agradeciendo de antemano su colaboración en este proceso de validación, segura de que con ello hace un aporte significativo a esta población de adolescentes en situación de vulnerabilidad.

Altagracia Díaz de De Jesús
Responsable de la Validación.

ANEXO 4

Observaciones técnicas a los programas en los componentes de Liderazgo y Gerencia Básica.

4-A. Revisión Técnica al Programa de Liderazgo.- 2da. Parte.

1. El planteamiento de los **objetivos** sigue siendo un aspecto neurálgico del programa, pues en algunos casos presentan dificultad de comprensión en razón de la redacción y en otros, se plantean bajo la concepción de que es el Cordifacilitador que debe alcanzar el objetivo, como si éste fuera el actor principal del proceso de aprendizaje. (Ej. Enc. 1, 2, 3 y 5 del Mod. 4, y Enc. 1, 2, 3 y 4, del Mod. 5). Cuando en el proceso de enseñanza-aprendizaje se focaliza la metodología (estrategias y procedimientos) hacia la enseñanza, refleja una visión donde el maestro es el actor principal de dicho proceso. Si por el contrario, se focaliza hacia el aprendizaje, el protagonista será el estudiante. Bajo esta premisa, no parece factible que el maestro o facilitador, pueda “desarrollar capacidades en los participantes...”
2. Faltó un trabajo minucioso de edición, no solo para la corrección de estilos, sino para unificar criterios, nombres, ideas.
3. No se aprecia un hilo conductor que enlace los cinco módulos, pese al carácter cíclico de las temáticas tratadas en cada Módulo. Da la impresión de que se esfumó la CIUDADANÍA y la AUTONOMÍA, como ejes transversales que asomaron en el primer módulo.
4. Hay muchos cambios de nombres entre un módulo y otro, al igual que variantes en la rutina diaria, que no facilitan el empoderamiento de algunos aspectos del programa.
 - a. Interesante la conformación de equipos en el Módulo I, donde tomaron un nombre, un slogan, un logo. Sin embargo, en los módulos siguientes no se tomó en cuenta esa estructura lograda, donde creemos que varios de los participantes pusieron en práctica su sentido de pertenencia, como preámbulo a una identidad colectiva, tan necesaria en nuestra época.
 - b. Los recursos enunciados, no siempre se refieren a los materiales necesarios, incluye procedimientos (Mod. 2, Enc. 5)
 - c. La rutina diaria se modificó acorde a la creatividad del Especialista productor del módulo; no obstante, al final en cada Encuentro se repetía la Rutina Diaria pre-establecida.
 - d. Facilitador?... Animador?... Coordi-Facilitador?... ¿Cuál es el nombre?.
 - e. Encuentro?... Reunión?...
5. Al igual que en el Módulo I, en los Módulos 2,3 y 4 no se observan actividades que respondan a la segunda parte de la descripción del programa (*Inicio un viaje con mi mochila conociendo lo mejor de mí*) que sería esa parte fantástica e imaginativa, reflexiva y abstracta que se le quiere imprimir a dicho programa. En el Módulo 5 hay una mención sutil en el Enc. 2 y en los segmentos “**Me lo pone para llevar**” (que se introducen sin ninguna explicación, el CF debe suponer) y en

- uno de los símbolos propuestos para la ceremonia de cierre, referidos desde en Enc. 2 de dicho Módulo.
6. El desarrollo de este Programa de Liderazgo requiere de muy buena planificación de los C.F³, y en algunos casos, parecería que se dirigen a profesionales de la Psicología o a personas que han recibido una capacitación intensiva y extensiva. ¿Saben los C.F que es un FODA?. ¿Manejan las dinámicas propuestas, tales como el debate, lluvia de ideas, etc.?
 7. En el tratamiento de los contenidos se queda en un nivel motivacional y/o axiológico, sin que predominen hechos concretos y reales, como puntos de referencia o experiencias previas. Lenguaje adecuado?, Comunicación responsable?, optimismo?... ¿Por qué concretizar con la muerte? (ver actividad del Enc. 2 en el Mód. 5).
 8. Las Instrucciones para el Facilitar parecen muy guiadas y en algunos casos con una redacción poco comprensible y en varias ocasiones repetitivas. En cuanto a la diagramación de éstas, falta uniformidad y resultan poco atractivas en los Módulos 2 y 3.
 9. Los ANEXOS son muy beneficiosos para el CF, pues le apoyan y/o complementan las actividades programadas. Sin embargo, faltaron muchos anexos, requeridos de manera específica en los encuentros. El Módulo 3 no tiene ANEXOS y pese a que las Instrucciones al Facilitador son muy explícitas, solicitan textos que no aparecen anexados (La cigarra y la hormiga, Las Montañas de Ana, biografía de Tony Meléndez, Cuento de los tres cerditos y el lobo, el elefante encadenado, etc.). Para el Módulo 4, la identificación ofrece dificultad en su manejo. Faltó el ANEXO M5d6-A3, indispensable para la dinámica “Cuadrados rotos”. Es de notar también, que en los Mód. 4 y 5 se invita a los participantes a tomar como referencia los anexos, sin que el CF cuente con dicho material para todos los participantes.
 10. Se plantean actividades de dibujo bajo la premisa de que los participantes o los CF cuentan con esas actitudes o destrezas.
 11. En el Módulo 5 resulta poco motivante por lo repetitivo, que se promueva un diálogo sobre lo aprendido en el Mód. 4 (en todos los encuentros la misma instrucción, excepto en el 5 y en el 6) , sin que se especifiquen aspectos diferentes a recordar.
 12. En el Cuaderno de Trabajo, no todas las actividades se toman en cuenta en las Instrucciones al Facilitador, lo que dejaría al interés del participante, su realización.

³ Coord.-Facilitador.

4-B Programa de Gerencia Básica-1era. Versión-

Breve lectura y comentarios.

Validación / Altagracia Díaz.

27-6-08

- ✓ En sentido general se aprecia claridad de los conceptos planteados, lenguaje llano y actividades prácticas y atractivas.
- ✓ La mayoría de los objetivos están bien definidos y planteados de manera comprensible.
- ✓ Se observan varias actividades dinámicas y atractivas.

Algunas interrogantesí

- ✓ Con el tiempo programado para cada encuentro, *¿Consideran posible el logro de los objetivos y la realización de las actividades?*. Parecería que el tiempo es poco. Por ejemplo: en el TEMA 1 se plantean 3 objetivos que son bastante amplios. En el Sub-tema *“Fundamentos de Contabilidad”* y en el de *Microempresa*, no creo factible el logro de los objetivos en apenas dos encuentros.
- ✓ En el TEMA 2, *¿no resulta confusa la propuesta de trabajo en grupo?*. Primero en trío, luego en pareja y finalmente 4 subgrupos.
- ✓ *¿No se aprovecharán los grupos ya formados en el programa de liderazgo?*.

Algunas observacionesí

- ✓ En el TEMA 2 el concepto de empresa parece débil al plantear cuales son los propósitos de la misma.
- ✓ El cuadro de los diferentes tipos de empresa que aparece en el TEMA 3, tiene un error de ubicación al definir *Empresa agrícola* y *de producción*.
- ✓ En el TEMA 12 es interesante la idea de promoción, pero es preocupante el planteamiento de medios como radio, televisión, prensa, sin mención de costos. Si en un tema anterior se habla de la diferencia de una microempresa y una pequeña empresa, distinguiendo la primera con un capital de \$50,000.00 pesos o menos *¿puede hablarse de promoción por esos medios masivos, sin que resulte soñar despierto?*.
- ✓ Las orientaciones sobre el Plan financiero, principalmente en lo que respecta a los inversionistas, pienso que debería ser manejado de manera más detallada y específica.

NOTA: Para este breve análisis no conté con el programa completo, solo con varios de los temas. Confiamos que se tome en cuenta el tema del COOPERATIVISMO.