

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Administración de Empresas**



**“EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN VOCACIONAL Y TÉCNICA
QUE IMPARTE EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ
PRUSIA”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

EVELYN XIOMARA ALFARO
ERIKA LISSETT MENDOZA
PAULA MORENA CRUZ LARA

PARA OPTAR AL GRADO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FEBRERO DE 2010

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector : Máster Rufino Antonio Quezada Sánchez

Secretario : Licdo. Douglas Vladimir Alfaro Chávez

Facultad de Ciencias Económicas

Decano : Licdo. Roger Armando Arias Alvarado

Secretario : M.B.A. José Gutiérrez Contreras

Docente Director : M.B.A. José Gutiérrez Contreras

Coordinador del Seminario : Licdo. Rafael Arístides Campos

Febrero de 2010

San Salvador

El Salvador

Centro América

AGRADECIMIENTOS

Gracias Jehová Dios: Por todo.

A Sara Alfaro: Por tu amor, por ser una inspiración en mi vida, por tus sacrificios, por animarme a seguir adelante, por ser madre y padre para mí.

A mis hermanos Damaris, Iván, Manuel y Luis: Por ser una motivación en mi vida.

A Erika y Paula: Por haber llegado a ser para mí como verdaderas hermanas, por su tolerancia, respeto, sacrificio y perseverancia en la culminación de este trabajo.

A todos aquellos que a lo largo de la carrera contribuyeron con sus consejos y motivaciones, los quiero mucho...

Evelyn Xiomara Alfaro.

Agradezco a Dios Todopoderoso, quien fue mi fortaleza día a día en el culmen de mi carrera de igual forma agradezco a mi Mamá por su apoyo incondicional su paciencia, su Amor, por ser mi motivo para culminar una nueva etapa en mi vida a mi Papá por su motivación y apoyo moral y a mis Hermanos por su colaboración y apoyo cuando lo necesité a mis amigos por estar conmigo siempre dándome ánimos, a mis compañeras de tesis por su paciencia, amistad y tolerancia y por último a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron con sus oraciones para el logro satisfactorio de mi carrera.

Erika Lissett Mendoza.

Agradezco a Dios Todopoderoso, Por la Fortaleza, Inteligencia y Perseverancia que me dio para terminar mi Carrera, asimismo agradezco a mis padres, hermanos y hermanas que de una u otra forman me brindaron su apoyo incondicional tanto económico como moral. De igual forma agradezco a mis primos quienes me brindaron su colaboración y apoyo cuando lo necesite, a mis compañeras de tesis por darme su amistad y tolerancia en todo el desarrollo de nuestro trabajo.

Paula Morena Cruz Lara.

Agradecemos infinitamente a nuestro asesor, Ing. José Gutiérrez Contreras por el tiempo que nos dedicó en nuestro trabajo de investigación. Gracias por orientarnos, por compartir sus conocimientos y estar siempre dispuesto a ayudarnos a culminar nuestro trabajo de graduación.

Grupo de Tesis.

ÍNDICE

	Página
Resumen	i
Introducción	iii
CAPÍTULO I MARCO REFERENCIAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE EL SALVADOR Y SOBRE EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.	1
A. ASPECTOS GENERALES SOBRE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG's) EN EL SALVADOR.	1
1. Definición de Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)	1
2. Importancia de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)	1
3. Objetivos de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)	3
4. Clasificación de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)	4
a. Por su finalidad	4
b. De acuerdo a sus actividades	5
c. Por su Origen	6
B. ANTECEDENTES DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA	7
1. Historia de Siramá Prusia	7
2. Organización y Funcionamiento	9
a) Objetivos de Siramá Prusia	9
b) Políticas	10

c) Estructura Organizativa	10
3. Programas de Formación	13
a) Empresas Hogareñas	13
b) Especialización para la productividad (Cursos Libres)	14
c) Líderes comunitarias	14
d) Seminarios profesionales	14
4. Convenios y Alianzas Nacionales e Internacionales	15
5. Fuentes de Financiamiento	16
a) Apoyo Local	16
b) Apoyo Internacional	17
6. Recursos Financieros, Físicos y Humano	18
a) Recursos Financieros	18
b) Recursos Físicos	18
c) Recurso Humano	19
7. Base Legal	19
a) La Constitución de la República de El Salvador	20
b) Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro	20
c) El Reglamento del Instituto Salvadoreño del Seguro Social	20
d) Ley del Impuesto sobre la Renta	20
e) Ley del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y Prestación de Servicios (IVA)	21
f) Código de Trabajo	21

C. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE LA FORMACIÓN VOCACIONAL Y

EVALUACIÓN DE IMPACTO.	22
1. Formación Vocacional y Técnica en El Salvador.	22
a) Definiciones	22
b) Importancia de los Centros de Formación	24
c) Programas de Formación y Habilitación	25
d) Programas de Formación y Habilitación en El Salvador	25
2. Evaluación de Impacto en Programas de Formación Vocacional y Técnica	27
a) Definición de Evaluación	27
b) Evaluación de Impacto	30
c) Utilidad de la evaluación de impacto	31
d) Momentos de la Evaluación	33
3. Generalidades de los Indicadores para evaluar el impacto	34
a) Definición de indicador	35
b) Características de los indicadores	36
c) Clasificación de los indicadores	37
d) Finalidad de los Indicadores	38
e) Indicadores de Estudio	40
CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO SOBRE EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN VOCACIONAL Y TÉCNICA IMPARTIDA POR EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.	41
A. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
1. Objetivos	41
2. Importancia de la investigación	41

3. Método a utilizar	42
4. Tipo de investigación	43
a) Investigación bibliográfica	43
b) Investigación de campo	43
5. Técnicas utilizadas en la investigación	44
a) Encuesta	44
b) Observación Directa	45
c) Entrevista	45
6. Instrumentos de recolección de la información	45
7. Determinación del universo	46
a) Universo	46
b) Muestra	46
B. TABULACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	49
1. Datos de Identificación	49
2. Cuerpo de la Encuesta	52
C. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES QUE RECIBIERON EL PROGRAMA “EMPRESAS HOGAREÑAS” EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.	67
D. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	75
1. Conclusiones	75
2. Recomendaciones	77

CAPÍTULO III DISEÑO DE INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO

DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “EMPRESAS HOGAREÑAS”, IMPARTIDO POR EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.	79
A. PROCESO DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	80
1. Objetivos	81
2. Justificación	82
3. Alcance	82
4. Políticas	83
5. Ámbito de Aplicación	83
6. Procedimiento para la utilización de los formularios en el proceso de Monitoreo y Evaluación	84
a) Procedimiento para la Inscripción de las beneficiarias	85
b) Formulario FA-01 Solicitud de Inscripción	86
c) Procedimiento para completar formulario FA-02 Lista de las Beneficiarias	87
d) Formulario FA-02 Lista de Beneficiarias del Programa “Empresas Hogareñas”	88
e) Procedimiento para el Control de Asistencia	89
f) Formulario FA-03 Control de Asistencia de Alumnas inscritas en el Programa “Empresas Hogareñas”	90
g) Procedimiento para formulario FA-04 Evaluación del Desempeño de las alumnas.	91
h) Formulario FA-04 Evaluación del Desempeño de las Alumnas	92

B. DISEÑO DE INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “EMPRESAS HOGAREÑAS”	93
1. Objetivos	93
2. Justificación	93
3. Alcance	94
4. Políticas	94
5. Ámbito de Aplicación	95
6. Procedimientos para los formularios	95
a) Procedimiento para completar Formulario FB-01 Listado de Alumnas Graduadas	96
b) Formulario FB-01 Listado de Alumnas Graduadas	97
c) Procedimiento para completar formulario FB-02 Control de Logros Obtenidos	98
d) Formulario No. FB-02 Control de Logros obtenidos	99
7. Indicadores a utilizar para la Evaluación de Impacto del Programa de Capacitación “Empresas Hogareñas”	100
a) Indicadores Cuantitativos	100
b) Indicadores Cualitativos	102
i) Participación Comunitaria	102
ii) Grado de capacidad de las mujeres para gestionar recursos	103
c) Otros Indicadores	103
C. CAPACITACIÓN EMPRESARIAL	105
1. Objetivo.	106

2. Justificación	106
3. Políticas	106
4. Perfil de la Responsable de Impartir la Capacitación Empresarial.	107
5. Procedimiento para la Capacitación Empresarial	108
6. Guía Temática propuesta para ser desarrollada durante el Proceso de Capacitación Empresarial.	109
D. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.	111
1. Plan de implementación del Monitoreo y Evaluación.	111
2. Plan de implementación Diseño de Indicadores.	113
3. Plan de implementación de la Capacitación Empresarial.	114
Bibliografía	116
Anexos	120

Índice de Figuras, Cuadros, Tablas y Gráficos:

Figura 1.1 Ubicación Geográfica de Siramá Prusia	7
Figura 1.2 Instalaciones de Siramá Prusia	8
Figura 1.3 Organigrama de Siramá	12
Figura 1.4 Elementos de la Competencia	28
Cuadro 2.1 Determinación del número de mujeres a encuestar por curso	48
Cuadro 3.1 Procedimiento para la Inscripción	85
Cuadro 3.2 Procedimiento para elaborar lista de beneficiarias	87
Cuadro 3.3 Procedimiento para el control de asistencia	89
Cuadro 3.4 Evaluación del desempeño de las alumnas	91

Cuadro 3.5 Procedimiento para completar listado de alumnas graduadas	96
Cuadro 3.6 Procedimiento para completar formulario de logros obtenidos	98
Tabla 2.1 Edad de las encuestadas	49
Tabla 2.2 Estado Civil	50
Tabla 2.3 Municipio de Residencia	51
Tabla 2.4 Pregunta No. 1	52
Tabla 2.5 Pregunta No. 2	53
Tabla 2.6 Pregunta No. 3	54
Tabla 2.7 Pregunta No. 4	55
Tabla 2.8 Pregunta No. 5	56
Tabla 2.9 Pregunta No. 6	57
Tabla 2.10 Pregunta No. 7	58
Tabla 2.11 Pregunta No. 8	59
Tabla 2.12 Pregunta No. 9	60
Tabla 2.13 Pregunta No. 10	61
Tabla 2.14 Pregunta No. 11	62
Tabla 2.15 Pregunta No. 12	63
Tabla 2.16 Pregunta No. 13	64
Tabla 2.17 Pregunta No. 14	65
Tabla 2.18 Pregunta No. 15	66
Gráfico 2.1 Edad de los Encuestados	49
Gráfico 2.2 Estado Civil	50
Gráfico 2.3. Municipio de Residencia	51

Gráfico 2.4 Pregunta 1	52
Gráfico 2.5 Pregunta 2	53
Gráfico 2.6 Pregunta 3	54
Gráfico 2.7 Pregunta 4	55
Gráfico 2.8 Pregunta 5	56
Gráfico 2.9 Pregunta 6	57
Gráfico 2.10 Pregunta 7	58
Gráfico 2.11 Pregunta 8	59
Gráfico 2.12 Pregunta 9	60
Gráfico 2.13 Pregunta 10	61
Gráfico 2.14 Pregunta 11	62
Gráfico 2.15 Pregunta 12	63
Gráfico 2.16 Pregunta 13	64
Gráfico 2.17 Pregunta 14	65
Gráfico 2.18 Pregunta 15	66

RESÚMEN

La Investigación se enfocó en la Evaluación del Impacto de los cursos de capacitación del Programa “Empresas Hogareñas”, impartido por el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, considerando que actualmente el Centro carece de información que le permita conocer los efectos que produce el programa en las beneficiarias.

La evaluación de Impacto de los programas de Formación Vocacional y Técnica es un proceso que un número reducido de Organizaciones no Gubernamentales (ONG’s) llevan a cabo, sin embargo hoy en día resulta necesario que estas Organizaciones que imparten programas de Capacitación determinen cual es la mejora que perciben las personas que participan en dichos programas y si estas mejoras son atribuibles a la intervención de los mismos.

Dentro de los objetivos principales de ésta investigación está recopilar información sobre el impacto de la formación vocacional y técnica que imparte Siramá Prusia y conocer de que manera contribuye los programas de capacitación a mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Para lograr el cumplimiento de estos objetivos la metodología utilizada consistió en realizar una investigación bibliográfica y de campo, la cuál incluyó diferentes técnicas como: la observación directa, esta sirvió para verificar las condiciones de vida de las mujeres que finalizaron el programa en el año dos mil seis, a fin de comprobar la veracidad de la información proporcionada mediante la técnica de la encuesta, la cuál estuvo dirigida a las beneficiarias de los cursos de Cosmetología, Corte y Confección, Panadería, Artesanías y cocina. Asimismo , se realizó una entrevista dirigida a las instructoras del programa “Empresas Hogareñas” y a la

Directora General, con el fin de conocer la metodología que implementan en el proceso de enseñanza, objetivos que persiguen e información general del funcionamiento de la Institución.

La información obtenida durante la investigación de campo permitió la elaboración de un diagnóstico basado en la situación actual de las beneficiarias, llegando a obtener las siguientes conclusiones y recomendaciones:

El Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia no cuenta con una base de datos que contenga información actualizada, por lo que se le recomienda a la institución crear una base de datos actualizada que permita obtener información verídica y oportuna.

La mayoría de las encuestadas considera que los cursos contribuyen a poner un negocio propio, pero manifestaron que dichas iniciativas se ven limitadas cuando no se cuenta con el financiamiento y equipo para iniciarlo, por lo que se recomienda a Siramá dar un mayor énfasis en fomentar el espíritu emprendedor entre las beneficiarias del programa, buscando apoyo financiero a fin de que se le pueda brindar “capital semilla” a todas aquellas que demuestren interés en tener su propio negocio, y colaborar con apoyo técnico a las iniciativas de negocio de las mujeres.

La formación humana que imparte Siramá Prusia como una parte integral del programa “Empresas Hogareñas” contribuyen a que las mujeres formen nuevos lazos de amistad y cultiven la autoestima, por lo que se recomienda concientizar a las alumnas sobre los valores humanos morales para que fomenten la unidad, solidaridad y la participación en actividades de beneficio común.

INTRODUCCIÓN

En éste Trabajo de Investigación se desarrolló una propuesta para evaluar el impacto de los cursos de capacitación que imparte el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia situada en el Municipio de Soyapango, este Centro esta orientado a brindar formación técnica y vocacional a mujeres de escasos recursos económicos que tienen la voluntad e interés de aprender un oficio que las haga económicamente independientes.

Lo relevante de esta investigación fue conocer el impacto que generan los programas de capacitación en las mujeres y como contribuyen a desarrollar sus competencias y capacidades para emplearse o autoemplearse.

Evaluar el Impacto que en términos Generales es entendida como la medición de resultados a posteriori es decir que se realiza con el fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado.

La estructura de esta tesis consta de tres capítulos: el capítulo I está orientado a establecer el marco teórico en el cual se presenta las generalidades de las Organizaciones no Gubernamentales así como los antecedentes del Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, así mismo la conceptualización sobre la evaluación del impacto, sobre la formación vocacional y técnica tomando en cuenta los puntos de vista de los diferentes autores, además se hace referencia a los programas de capacitación que imparte el Centro explicándose cada uno de ellos, principalmente el programa que es el objeto de estudio de

esta investigación, es decir el programa “Empresa Hogareñas”, el cual consiste en capacitar a las mujeres en un periodo de tres meses en las áreas de Cocina, panadería, Cosmetología, Corte y Confección y Artesanía y finalmente se detallan aspectos teóricos sobre los indicadores su conceptualización, la importancia que estos tienen para realizar una evaluación de impacto así como su clasificación.

Seguidamente, el capítulo II está enfocado en detallar el Diagnóstico realizado en la investigación en el cual se detallan las diferentes técnicas e instrumentos utilizados con el propósito de recabar información relevante y así realizar un análisis de los datos encontrados y establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones que serán de gran utilidad para la elaboración de la propuesta.

Finalmente, el Capítulo III está destinado a la presentación de la propuesta que esta enmarcada en dos partes importantes las cuales son el proceso de monitoreo y evaluación de impacto de los programas de capacitación del Centro de Siramá Prusia y la segunda parte que es el diseño de indicadores para evaluar el impacto que han tenido los cursos de capacitación en las mujeres que han recibido los cursos y en que tanto han contribuido a mejorar sus condiciones de vida, y como un complemento a los cursos de capacitación que imparte el centro de Siramá Prusia se propone una alternativa de motivación empresarial, la cual consiste en brindar a las mujeres que reciben los cursos de capacitación una formación

en la cual adquiriera conocimiento, habilidades y actitudes mediante un proceso planificado que las prepare a emprender su propio negocio.

Como parte de los anexos se presenta un glosario de la terminología utilizada en el desarrollo de la investigación, la bibliografía consultada y anexos que representan hechos reales de las beneficiarias que recibieron los cursos de capacitación del programa Empresas Hogareñas durante el año dos mil seis en el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia.

CAPÍTULO I MARCO REFERENCIAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE EL SALVADOR Y SOBRE EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.

A. ASPECTOS GENERALES SOBRE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG's) EN EL SALVADOR.

1. Definición de Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)

Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) son agrupaciones de ciudadanos voluntarios que sin ánimo de lucro, crean organizaciones a nivel local, nacional e internacional para hacer altruismo, estas están dirigidas por personas que comparten un interés común y desempeñan una serie de servicios y funciones de carácter humanitaria, a diferentes sectores vulnerables de la sociedad salvadoreña.¹

2. Importancia de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)

Su importancia radica en el servicio que estas entidades prestan a la población de bajos recursos, contribuyendo al desarrollo económico y social del País, mediante la preparación de mano de obra calificada para generar procesos productivos, creando así, fuentes de trabajo y consecuentemente mejorando el nivel de vida.

¹ Argumedo Villafranco, Carlos Alberto., et al. *Diagnóstico sobre la Aplicación de Sistemas de Evaluación de Impacto en los Programas y Proyectos Sociales de las Organizaciones no Gubernamentales.* (Trabajo de Graduación: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2003)

Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) tienen como radio de acción desde un nivel local hasta un internacional cubren una gran variedad de ámbitos que definen su trabajo y desarrollo. Dichas áreas de acción están relacionadas con ayuda humanitaria, Salud Pública, Investigación, Desarrollo Económico, Desarrollo Humano, Cultura, Derechos Humanos, Transferencia Tecnológica, etc.

Estas Organizaciones no tratan de reemplazar las acciones de los Estados u Organismos Internacionales en sus correspondientes países si no de cubrir y ayudar en aquellas áreas en las cuales no existen políticas sociales o económicas o bien cuando estas políticas resultan insatisfactorias para algunos grupos de la sociedad.

Independientemente de la opción político, ideológico o partidaria, se reconoce que las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) tienden a privilegiar la participación privada o civil y a disminuir la injerencia del gobierno en los procesos de desarrollo. Surgen y se desarrollan con la finalidad de cubrir necesidades básicas insatisfechas, vacíos y aspectos estratégicos para el desarrollo.

En función de necesidades insatisfechas de la sociedad, orientan su accionar hacia grupos vulnerables (pobres, niños, mujeres, refugiados, desplazados, ancianos, desmovilizados, minusválidos), áreas geográficas críticas (áreas conflictivas, de reconstrucción, afectadas por desastres naturales o políticos) y carencias (salud, nutrición, educación, capacitación y empleo, vivienda y medio ambiente).

Actualmente las condiciones y exigencias han cambiado sustancialmente. Esto significa que las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) enfrentan el reto de asumir un papel más profesional, científico, objetivo, eficaz y relevante en la vida nacional. Las circunstancias y perspectivas de desarrollo hacen insuficiente la buena voluntad que ha caracterizado el trabajo de muchas instituciones. Actualmente se exige capacidad técnica, habilidades gerenciales y resultados concretos del que hacer en los diferentes niveles de desempeño institucional de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's).

3. Objetivos de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)

Existe una diversidad de objetivos que persiguen las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's), siendo algunos de ellos los siguientes:

- Ser sostenibles: Los recursos de la financiación de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) son una cuestión importante ya que se necesita, por un lado recursos humanos (voluntarios y profesionales), una adecuada estructura organizativa con su propia administración y entidad jurídica; y por último, medios económicos que aseguren su existencia y permitan el desarrollo de sus actividades.
- Elevar su capacidad proactiva en los debates sobre temas de desarrollo, deuda externa, comercio internacional, medio ambiente, género, derechos humanos y otros; a nivel nacional como internacional.

- Incrementar su apoyo a los salvadoreños que viven en la pobreza. La mayoría de las Organizaciones No Gubernamentales salvadoreñas declaran que uno de sus principales objetivos es la lucha contra la pobreza y la exclusión social.
- La búsqueda de un mayor apoyo social, a través de la acción directa sobre la sociedad y su inserción con otros agentes sociales; estableciendo lazos de solidaridad y cooperación, creando y fortaleciendo redes; especialmente para enfrentar las acciones de incidencia de los poderes públicos.²

4. Clasificación de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)

Existen diferentes clasificaciones de las Organizaciones No Gubernamentales: en cuanto a las finalidades a las que están orientadas, a las actividades que realizan y por su origen.

a) Por su finalidad

- Productivas: son aquellas encaminadas a proporcionar la capacitación y herramientas necesarias para desarrollar un trabajo, logrando por medio de éste, ingresos a los beneficiarios. El trabajo a desarrollar puede ser de carácter agrícola, industrial, artesanal u otro.
- Asistenciales: Son aquellas que desarrollan proyectos de ayuda gratuita a la comunidad necesitada ó a otras Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) mediante reparto de

² Argumedo Villafranco, Carlos Alberto., et al. *Diagnóstico sobre la Aplicación de Sistemas de Evaluación de Impacto en los Programas y Proyectos Sociales de las Organizaciones No Gubernamentales*. (Trabajo de Graduación: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2003)

medicina o productos alimenticios, ropa, calzado y todo lo que esté al alcance de la organización benefactora.

- Educativas: Su propósito está encaminado a ejercer la capacitación necesaria a las personas para que estas puedan tener una mejor oportunidad en la sociedad.
- Humanitarias: Se enfocan a programas de primeros auxilios, medicina preventiva, socorro inmediato de la población caso de emergencia y la integración a otras organizaciones con similar o igual actividad en caso que sea requerido.
- Integrales: Atienden áreas tales como salud, capacitación, nutrición y obtención de medios productivos con beneficio a la comunidad necesitada, logrando así la integración de éstos a la vida productiva a través de la capacitación constante mediante la acción de nuevos componentes.
- Crediticias: Su finalidad es facilitar recursos financieros a la población que no es sujeto de crédito por la banca comercial, y así poder realizar un trabajo u oficio que les permita obtener ingresos para satisfacer sus necesidades básicas.

b) De acuerdo a sus actividades

- Las que movilizan a los ciudadanos para ejercer presión sobre el gobierno y la cooperación internacional a fin de que este actúe en relación con una cuestión determinada: derechos humanos, racismo.
- Las que velan por el desarrollo, así como de ofrecer ayuda material a los sectores más desprotegidos de la población.

- Las que desarrollan funciones de prevención, desarrollo y de ayuda en red con otras Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) que les permiten hacer frente común ante los gobiernos regionales o nacionales y ante los organismos internacionales como las Naciones Unidas.

c) Por su Origen

- Solidarias: nacidas en grupos y personas que han participado previamente en actividades de cooperación o de solidaridad política social y que normalmente provienen de comités de solidaridad, nacidos en los años setenta y mediados de los de la iniciativa de organizaciones populares, con una fuerte base social y una orientación definidas.
- Políticos Sindicales: surgen a través de la iniciativa de estas organizaciones populares con una fuerte base social y una orientación definidas.
- Confesionales: Procedentes de una experiencia de cooperación desarrollada junto a la actividad misionera y con estatuto jurídico civil y con una capacidad de financiación superior a las otras, apoyadas por diversas infraestructuras dado su carácter religioso o confesional.
- Asistenciales: Formadas por equipos profesionales que se agrupan para desarrollar actividades de estudio, emitir informes, aportar asistencia técnica y formación.³

Dentro de las Instituciones que se dedican a brindar Programas de Formación vocacional y técnica, orientada a la capacitación de mujeres de áreas vulnerables, se encuentra Siramá Prusia.

³ ibidem.

B. ANTECEDENTES DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA

1. Historia de Siramá Prusia

El Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá nace en 1970, ubicando su primera sede en el centro de San Salvador, en 1998 amplía su cobertura situando una sede en la Hacienda Prusia que actualmente se conoce como Siramá Prusia. Actualmente, Siramá forma parte de la Asociación de Fomento Cultural y Deportivo (AFC y D), en sus 39 años de trayectoria el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá y su sede en Prusia han capacitado a más de 40,000 mujeres en los oficios de panadería, cosmetología, corte y confección, artesanías y cocina.

Siramá Prusia, surge como una nueva iniciativa cuando un grupo de promotoras se sintieron motivadas por las enseñanzas de Josemaría Escrivá de Balaguer, fundador del Opus Dei, con el propósito de desarrollar en Soyapango una labor social dirigida a mujeres de escasos recursos económicos a fin de proporcionarles los conocimientos, habilidades y actitudes que les permita incrementar sus ingresos y mejorar su nivel de vida.

Figura 1.1: Ubicación geográfica de Siramá Prusia



Esta nueva sede inicia sus actividades en unas viejas instalaciones que eran utilizadas como bodegas de café en el casco de la Hacienda denominada “Prusia” en el

Municipio de Soyapango. El primer programa de formación que se impartió se denominó “Empresas Hogareñas”, diseñado con capacitaciones de corto plazo para que las mujeres aprendieran un oficio y tuvieran herramientas adecuadas para desarrollar un empleo o autoempleo.



Figura 1.2: Instalaciones de Siramá Prusia

De acuerdo al impacto del proyecto Siramá Prusia, amplió los programas de capacitación agregando “Lideres Comunitarias” y “Especialización para la Productividad”, estos programas tienen la modalidad de cursos libres que incluyen: computación, inglés, cosmetología, panadería, artesanías, corte y confección y cocina, los cuales fueron creados con el propósito de que las mujeres bajo el ejercicio propio del trabajo elevaran sus ingresos familiares; además, Siramá Prusia da como complemento una instrucción académica en temas como: organización y orientación empresarial; relaciones humanas, familiares y sociales; y un eje transversal de virtudes humanas y cristianas que dignifican y enaltecen la vida laboral.

En la actualidad la administración de Siramá Prusia, considera que los cursos que se imparten contribuyen a la preparación y futura inserción laboral y/o empresarial, hoy en día el Centro sigue trabajando con el programa “Empresas Hogareñas” con la cooperación de Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation (ACTEC por sus siglas en inglés, Asociación para la Cooperación Cultural Técnica y Educativa, Bélgica), el cual ayuda a 950 alumnas.

Así mismo, se esta llevando a cabo un proyecto que se conoce como “Empoderamiento Multiplicador” con la cooperación del Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten (ICEP por sus siglas en alemán, Instituto de Cooperación para el desarrollo de Proyectos, Austria), el cual requiere de estudiantes universitarias para realizar sus horas sociales, y un tercer proyecto con la cooperación de la Fundación para el Desarrollo de Acciones Sociales y Culturales (DASYC, Valencia), además de estos proyectos en ejecución se tienen cuatro mas que están en proceso de aprobación.

No obstante, Siramá Prusia desconoce si los programas de capacitación han cumplido con los objetivos propuestos, y uno de sus principales problemas es que no llevan registros de las mujeres después que han recibido las capacitaciones, y si éstas se han insertado laboralmente o han generado ideas de negocio; además, se desconoce si los valores enseñados están siendo practicados.

Así mismo, es importante evaluar la curricula de los programas de capacitación para saber si se esta utilizando la metodología y tecnología adecuada, es por ello que se requiere de indicadores que evalúen el impacto de la formación vocacional impartida por Siramá Prusia⁴.

2. Organización y Funcionamiento

a) Objetivos de Siramá Prusia

- Brindar una formación integral a mujeres de condición socio-económica desfavorable.

⁴ Información proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Siramá Prusia

- Proporcionar capacitación técnica a las mujeres para el desarrollo de proyectos productivos familiares.
- Fortalecer la integración familiar a través de la mejora en la economía familiar, y
- Fomentar el Desarrollo de Líderes Comunales.

b) Políticas

La Dirección Ejecutiva afirmó que las políticas no se encuentran documentadas debido a que no poseen manuales administrativos; estas fueron descritas verbalmente, manifestando que:

- La institución proporciona el 80% de los cursos, lo que significa que las mujeres pagan el 20% del costo.
- El costo de la matrícula dependerá del programa, y es igual para todas las mujeres, este es aportado en un 100% por las mismas.
- Se ofrecen en los cursos formación integral (empresarial, técnica y humana).
- El cupo de mujeres para los cursos no excederá de la capacidad instalada.
- La edad mínima para participar en el programa debe ser 16 años.
- Las alumnas que no están solventes en sus cuotas no pueden entrar a clases.
- Las alumnas deben cumplir con todas las prácticas que se realicen durante el curso.
- La alumna que tenga 3 inasistencias acumuladas no tiene derecho a diploma.

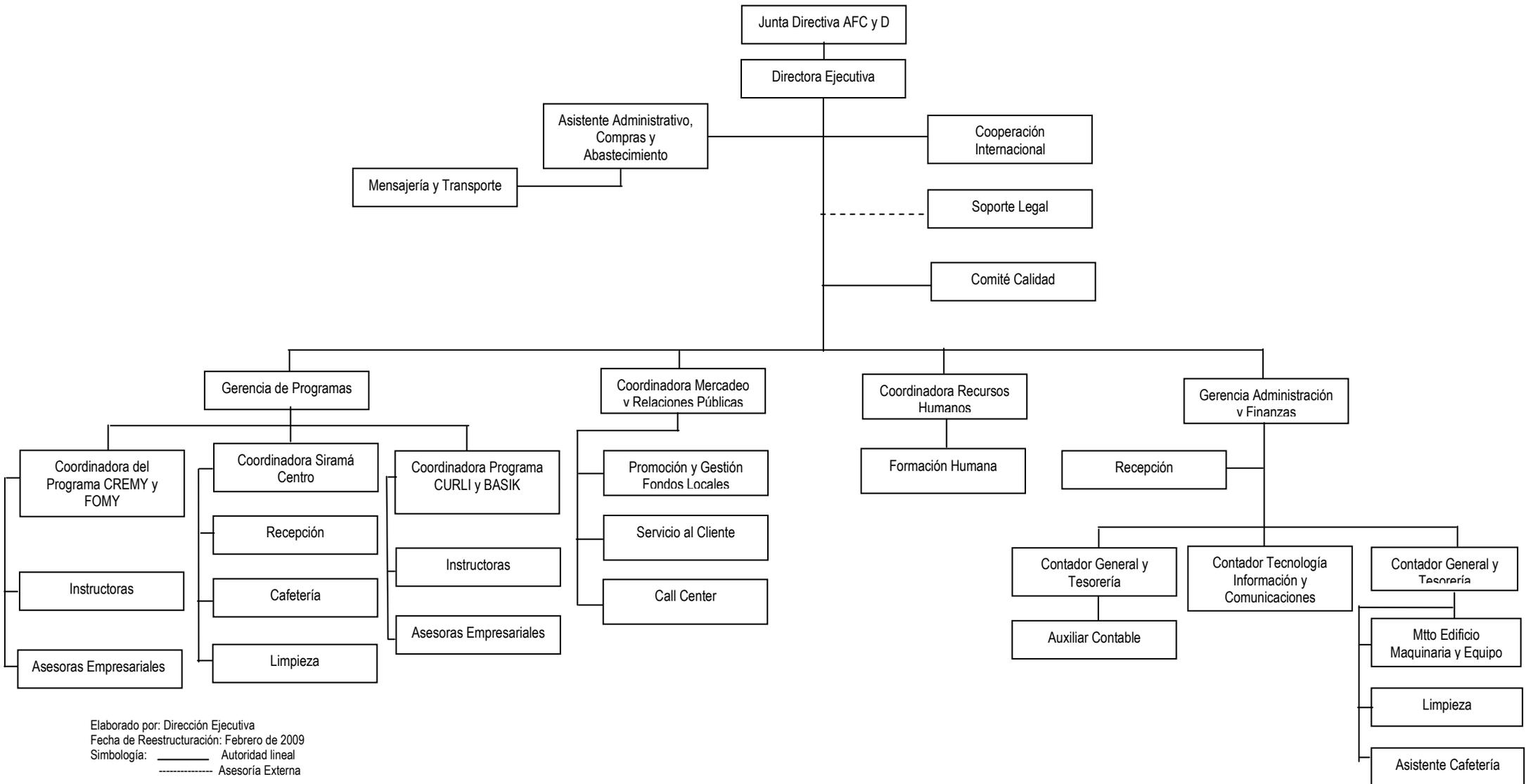
c) Estructura Organizativa.

Las áreas funcionales mas importantes que conforman la estructura organizativa del Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia son:

- La Junta Directiva compuesta por miembros de AFC y D (Asociación para el Fomento Cultural y Deportivo) que tienen la personería jurídica y los proyectos de la Organización no Gubernamental (ONG).
- La Dirección Ejecutiva que tiene a su cargo la administración de Siramá.
- Gerencia de Programas, es la encargada de coordinar los programas, las instructorías e impartir las asesorías empresariales en ambas sedes.
- Coordinación de Mercadeo y Relaciones Públicas, que está encargada de la promoción de la Institución y de los programas que se imparten, igualmente, deben gestionar fondos a nivel local, así como manejar el servicio al cliente y el call center de la Institución.
- Coordinación de Recursos Humanos, es la encargada de velar por el bienestar de los empleados y de fomentar la armonía entre ellos, también esta comisionada a impartir la formación humana a las beneficiarias de los programas.
- Gerencia de Administración y Finanzas que es la encargada de manejar las donaciones locales e internacionales y las cuotas de las alumnas que recibe el Centro, igualmente es la encargada del mantenimiento de las edificaciones, mobiliario y equipo con que cuenta la Organización, está formada por la recepción, el contador general, tesorería y auxiliar contable.⁵

⁵ ibidem.

FIGURA 1.3: ORGANIGRAMA DE SIRAMÁ⁶



⁶ Proporcionado por la Dirección Ejecutiva de Siramá.

3. Programas de Formación

Los programas que el Centro de Capacitación Profesional Para la Mujer Siramá Prusia, ofrece a las mujeres del Municipio de Soyapango y zonas aledañas son:

a) Empresas Hogareñas:



Mediante este programa se ha logrado enseñar a mujeres de escasos recursos económicos, mayores de dieciséis años y con estudios mínimos de tercer grado de primaria, en este se desarrollan las destrezas de las participantes en las áreas de panadería, corte y confección, artesanías, cocina y cosmetología.

Este programa de educación está diseñado para que en tres meses, las beneficiarias puedan desempeñar un trabajo que les permita mejorar el nivel económico de su familia, generando ingresos y mejorando su calificación laboral.

Estos cursos tienen una duración de tres meses (básico), con asistencia tres veces por semana, en las áreas de panadería, corte y confección, artesanías, cosmetología y cocina comercial.

Se ofrece todo el material y equipo necesarios para la



capacitación. Cobertura de becas, la alumna paga una cuota diferenciada según sus ingresos, el cual es financiado en un 80% por Siramá, y el otro 20% es pagado por las beneficiarias.

b) Especialización para la productividad (Cursos Libres):

Se imparten los días sábado, los cuales tienen una cuota fija, y cuya duración es de cuatro sábados, en las áreas de cocina, panadería, cosmetología, artesanías, corte y confección, inglés y computación, el cual es pagado en un 100% por las alumnas.

c) Líderes comunitarias:

Tiene una duración de tres meses por tres veces a la semana en las áreas de computación y artesanías, promueve el desarrollo del liderazgo en la mujer de zonas marginales y rurales, orientándola para que participe eficientemente en proyectos de desarrollo comunitario, en donde Siramá financia el 90% del costo y las alumnas pagan el 10% del costo total.

d) Seminarios profesionales:

Dirigidos a grupos empresariales en temas como servicio al cliente, motivación personal, desarrollo humano, y etiqueta profesional, la finalidad de estos seminarios es profesionalizar al personal de las empresas y optimizar sus capacidades. Cada seminario tiene su contenido de acuerdo al personal al cual está dirigido, el costo es absorbido en su totalidad por las alumnas.

La formación en valores y virtudes cristianas es necesaria para que las mujeres se conviertan en agentes de cambio en sus familias y comunidades, logrando así mejorar la calidad de vida de las

mismas y el rescate de los valores morales y espirituales de esta porción de la sociedad, la doctrina católica se imparte únicamente a las que lo deseen.⁷

Es importante aclarar que la investigación que se realizará estará orientada al Programa “Empresas Hogareñas”, ya que es el de mayor demanda por parte de las alumnas beneficiarias y se considera necesario evaluar su impacto y como contribuye a mejorar la calidad de vida de las mujeres que reciben los cursos de capacitación.

4. Convenios y Alianzas Nacionales e Internacionales

El Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, tiene convenios internacionales con: Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation (ACTEC por sus siglas en inglés, Asociación para la Cooperación Cultural Técnica y Educativa, Bélgica), Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten (ICEP por sus siglas en alemán, Instituto de Cooperación para el desarrollo de Proyectos, Austria), la Fundación para el Desarrollo de Acciones Sociales y Culturales (DASYC, Valencia) y de la Fundación del Valle (España), estos Organismos Internacionales son los encargados de establecer los requisitos que deben cumplir las Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) para poder apoyar con el financiamiento de los proyectos que estas llevan a cabo por medio de licitaciones.

⁷ Información Proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Siramá Prusia.

También colaboran con intercambio de metodología con otros países que han tenido éxito en sus programas. Es de esta manera como Siramá Prusia continua con sus proyectos de Formación para beneficiar a las mujeres de escasos recursos económicos mejorando así, sus condiciones de vida.⁸

5. Fuentes de Financiamiento.

Todo el trabajo que se lleva a cabo en Siramá Prusia es posible gracias a la generosa colaboración de diversas instituciones, entidades privadas y personas particulares que con sus aportaciones garantizan el desarrollo de las diversas metas de la organización.

a) Apoyo Local

Dentro del apoyo local, Siramá Prusia cuenta con donativos en especie que consisten en materiales que se pueden utilizar en los cursos del programa Empresas Hogareñas, por ejemplo, Salones de Belleza, S.A. (SABESA), colabora con tintes de cabello, shampoo, y otros productos, que se utilizan en los cursos de cosmetología, algunas Zonas Francas aportan telas o ropas para posteriormente venderlas en baratillos organizados por el Centro, y de esa forma poder obtener ingresos. Asimismo, el Banco Scotiabank otorga becas a algunas alumnas que no tienen la capacidad económica de pagar un curso completo.

⁸ ibidem.

La empresa Molinos de El Salvador, S.A. de C.V. (MOLSA), aporta productos que son utilizados en las clases prácticas de panadería. Así mismo también cuentan con Colaboración voluntaria que son personas altruistas que aportan pequeñas cantidades.

Por otra parte Siramá Prusia, tiene su propia cafetería en donde son comercializados productos elaborados por las mismas alumnas, tales como variedad de pan dulce, repostería, platos típicos y otros.⁹

b) Apoyo Internacional

Los organismos que actualmente colaboran con el financiamiento del Programa “Empresas Hogareñas” son: Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten (ICEP por sus siglas en alemán, Instituto de Cooperación para el desarrollo de Proyectos), Fundación para el Desarrollo de Acciones Sociales y Culturales (DASYC), Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation (ACTEC por sus siglas en inglés, Asociación para la Cooperación Cultural Técnica y Educativa) y Fundación del Valle, estas promueven licitaciones donde participan diversas organizaciones no gubernamentales que realizan programas sociales.

Siramá Prusia, en su oficina de proyectos desarrolla los programas que son los que participan en las licitaciones que estos organismos promueven y si resultan ganadores reciben financiamiento en un 80% y el 20% restante lo cubren las beneficiarias.¹⁰

⁹ Ibidem.

6. Recursos Financieros, Físicos y Humano

a) Recursos Financieros:

Las fuentes de financiamiento directas son los que provienen de los organismos internacionales, donaciones monetarias que reciben de las personas voluntarias, ingresos provenientes de la cafetería y de otras actividades.

b) Recursos Físicos:

En cuanto a los recursos físicos, Siramá Prusia, cuenta con las instalaciones adecuadas para impartir sus programas de capacitación, así como también posee el equipo y Mobiliario suficiente para llevar a cabo las actividades.

La institución esta constituida por tres módulos los cuales están adecuadas para llevar a cabo el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, estos están divididos en los módulos A, B y C. El módulo A se encuentra equipado para la enseñanza de corte y confección y cosmetología y tiene el equipo necesario para capacitar a veinticinco mujeres.

El módulo B cuenta con las aulas para impartir Panadería y tiene el equipo necesario para atender a 30 mujeres, Cocina tiene la capacidad para 15 mujeres y en artesanía 18 mujeres, además se encuentran las áreas de Capacitación Empresarial en la cual se pueden atender a 60 mujeres.

El módulo C, se encuentra dividido en las áreas de oficinas administrativas y el centro de cómputo el cual cuenta con 12 computadoras, en la planta baja se encuentra ubicada la cafetería,

¹⁰ ibídem.

y los servicios sanitarios. Además, dentro de sus activos fijos Siramá Prusia tiene a su disposición un vehículo para realizar trámites relacionados con sus actividades.

c) Recurso Humano.

El personal esta conformado por catorce personas, en los niveles administrativos y operativos, cuentan con una instructora para cada curso, las cuales están contratadas como personal temporal y fijo. El perfil del capacitador, según información proporcionada por la Dirección Ejecutiva se determina en tres aspectos:

- El currículum debe reflejar el área profesional que ofrece impartir.
- Debe poseer el área humana y de valores los cuales deben estar en concordancia con los valores de la Institución, estos se determinan mediante tres entrevistas.
- Tener iniciativa y disponibilidad de horarios.

7. Base Legal.

El Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, forma parte de la Asociación de Fomento Cultural y Deportivo (AFC y D), por lo que se fundamenta y depende de la legalidad que posee dicha organización, ya que las gestiones jurídicas que realiza dicho Centro, son amparadas con la documentación legal de la Asociación antes mencionada y de la Association pour la Promotion Humaine (APROHU por sus siglas en francés, Asociación para la Promoción Humana).

Todas las Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro deben inscribirse en el Registro de Asociaciones y Fundaciones como una dependencia del Ministerio de Gobernación. Dentro del régimen legal aplicable a dichas Asociaciones se pueden mencionar las siguientes:

a) La Constitución de la República de El Salvador

El artículo número 7 de la Constitución de la República de El Salvador literalmente dice: “Todos los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse con diferentes fines lícitos. No existen limitaciones para los extranjeros, ni limitaciones de edad o cualquier otra discriminación”.

b) Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro

Las Asociaciones y Fundaciones son reguladas por el Decreto N. 894, Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro, publicado en el diario oficial de fecha martes 17 de diciembre de 1996. De acuerdo con el Art. 28 de la ley que rige a estas Instituciones, los estatutos constituyen el ordenamiento básico que guía sus actividades, y serán de obligatorio cumplimiento para todos los administradores y miembros de las mismas.

c) El Reglamento del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

El Art.7 del Reglamento del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) establece que se debe inscribir toda empresa y los trabajadores al régimen de dicho Instituto.

d) Ley del Impuesto sobre la Renta

En cuanto al pago de impuesto sobre la renta, excluye el pago de impuesto a las corporaciones y asociaciones de derecho público y a las corporaciones y fundaciones de utilidad pública de acuerdo al artículo 6; pero no las exime de las demás obligaciones formales. Según el artículo 7 de la misma Ley del Impuesto sobre la Renta, las corporaciones y fundaciones de utilidad pública

deben obtener calificación previa de la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), del Ministerio de Hacienda.

e) Ley del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y Prestación de Servicios (IVA)

En cuanto al Impuesto al Valor Agregado (IVA), este debe ser pagado por todas las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) al momento de comprar bienes o servicios, respecto a la obligación de declarar dicho impuesto, están obligadas siempre que realicen transacciones que signifiquen hechos generadores de IVA, no estarán obligadas a presentar la declaración únicamente las Organizaciones que tengan una exención expresa de la Administración Tributaria.

f) Código de Trabajo.

Código de Trabajo tiende a armonizar las relaciones Obrero-Patronales, y regula las prestaciones a las que se hace acreedor el trabajador.¹¹

¹¹ Juárez Zepeda, Evelyn Yanira, et. al., *Modelo de Estructura de Organización para la Eficiencia Administrativa de las Organizaciones No Gubernamentales, Sector Salud, Programa Maltrato Infantil, Departamento de San Salvador*. (Universidad de El Salvador: Trabajo de Graduación, junio 1997)

C. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE LA FORMACIÓN VOCACIONAL Y EVALUACIÓN DE IMPACTO.

1. Formación Vocacional y Técnica en El Salvador.

a) Definiciones:

Según Braulio Fernández (2007), “es una formación habilitante para el trabajo, es decir, un sistema que proporciona los medios necesarios para que una persona ingrese al mundo laboral y se desarrolle en él. Se trata de un tipo de enseñanza que tiene por objetivo verificable a través de patrones establecidos aumentar el valor laboral del educando.”

Para Abdalá el término formación vocacional “es un constructo hipotético que se refiere a las cualidades del desempeño de un individuo en una ocupación, es un término cuyos parámetros de evaluación se determinan convencionalmente.”¹²

En el desempeño de toda ocupación, tanto en contextos escolares como laborales, está presente la formación vocacional. Las personas desempeñamos actividades programadas y específicas y la forma en que realizamos esas actividades indicará precisamente si contamos o no con una sólida formación vocacional.

Súper (1977) afirma que las personas que tienen una sólida formación vocacional se enfrentan

con tareas apropiadas a la etapa de su vida de modo que logran obtener los resultados deseados con mayor probabilidad. En este sentido, la formación vocacional no se limita a la elección de una carrera universitaria o técnica. Aún en un contexto familiar puede aplicarse el concepto, aunque con un sentido más amplio, puesto que las actividades requeridas en el hogar difieren notablemente en sus criterios de ejecución e implicaciones socio afectivas.¹³

Las carreras vocacionales no sólo tienen una relevancia personal, tienden además un impacto social determinado. El recurso máspreciado de una sociedad es el recurso humano, la optimización en el empleo de este recurso podrá mejorar la calidad de vida en una comunidad. Pero, no por ello se debe limitar al diseño de estrategias de alta selección de individuos para que aquellos más capaces logren su pleno desarrollo, más bien se debe pensar en distribuir de tal modo las tareas para que las minorías y los grupos marginados tengan acceso al trabajo.

Debido a lo anterior, se requieren los Centros de Formación Vocacional, que son lugares en los cuales acuden en su mayoría jóvenes y adultos desempleados, y otros que no logran finalizar su plan de estudio en el sistema de educación, donde se les brinda orientación vocacional con el fin de que a su término cuenten con una orientación laboral adecuada, y puedan estar capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido, este tipo de instituciones imparten todo tipo de capacitaciones en diferentes áreas: Floristería, Carpintería, Corte y Confección, Cosmetología, entre otros, utilizando los equipos y materiales apropiados.

¹² Abdalá, Ernesto. *Manual de Evaluación del Impacto de la Formación Vocacional para jóvenes*. (Uruguay: Cinterfor/OIT: Primera edición, 2004).

¹³ Súper, Donald Edwin., *Las dimensiones de la madurez vocacional*, en: *Revolución de Psicología General y Aplicada*. (1977). p. 23, 149, 1067-1076.

b) Importancia de los Centros de Formación

Los centros de formación en la actualidad son una alternativa para aquellas personas que no tienen la oportunidad de acceder a estudios medios y superiores y que desean incorporarse a la actividad laboral a corto plazo; ofreciéndoles capacitaciones técnico vocacional con el objetivo de insertarlas al mercado laboral. Además, satisfacen la necesidad de los jóvenes y adultos, de habilitarse profesionalmente en alguna área vocacional para insertarse a la actividad económica a través del autoempleo y al empleo.¹⁴

Es importante definir dos conceptos que están interrelacionados con la Formación Vocacional:

- **Oficio Vocacional**

Es la actividad social vinculada a algunos de los aspectos (económicos, cultural, técnico, científico, político, etc.) Lo cual implica estudios primarios y técnicos, así como algún tipo de cursos de adiestramiento formal superior y de conocimiento, por ejemplo la computación, etc.¹⁵

- **Oficio Laboral**

Cualquier actividad social vinculada a alguno de los aspectos (económicos, cultural, técnico, científico, político, etc.) Para lo cual Implica estudios primarios, y adiestramiento que proporcionen familiarización con maquinas y equipos simples.¹⁶

¹⁴ Portillo Perla, Virginia Emely., et al. *Estudio de Factibilidad que permita a la Parroquia Santiago Apóstol de Nahuilingo y a otros actores locales, gestionar fondos a través de Organismos Nacionales e internacionales para la Creación de un Centro de Formación Vocacional en el Municipio de Nahuilingo, Departamento de Sonsonate.*(Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, Febrero 2007)

¹⁵ Tavella, Nicolás M. *La orientación Vocacional en la Escuela Secundaria*, (Buenos Aires: Universitaria, 1971).

¹⁶ *Ibíd.*

c) Programas de Formación y Habilitación

- Programas de Formación:

Estos consisten en desarrollar capacidades creativas para el desempeño en el ejercicio profesional, la gestión y/o la innovación empresarial.

- Programas de Habilitación:

Este es un modo de formación destinado a personas, tanto adolescentes como adultas, que necesitan formarse y/o capacitarse en una ocupación, trátase esta de una ocupación nueva para ellos o de una relacionada con la que desempeñan habitualmente. Generalmente se destina a desempleados, muchas veces de los sectores informales, o a personas que no tienen ningún tipo de competencias.¹⁷

Modo de Formación destinado a jóvenes y adultos que necesitan capacitarse en una ocupación semicalificada.¹⁸

d) Programas de Formación y Habilitación en El Salvador

En el Salvador algunas entidades u organizaciones que buscan brindar capacidades y habilidades laborales a jóvenes para dotarlos de conocimientos más amplios en una área específica. Una de estas entidades es el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), que desde 1996 ejecuta el Programa “Habilitación para el Trabajo” (Hábil), dirigido

¹⁷ Sistema de Formación Profesional, *Terminología para la Formación Profesional en El Salvador*, (El Salvador: INSAFORP, octubre de 2002).

a personas cuyas edades van de 16 años en adelante, que se encuentran desempleadas o subempleadas, que sean de escasos recursos económicos y que residan en zonas altamente pobladas.

El programa se orienta, primordialmente, a dar atención a aquellos individuos de la población económicamente activa que desean insertarse lo más rápido posible al mercado laboral o que quieren obtener mejores ingresos económicos para sus familias, a través de un empleo en las empresas existentes o mediante la generación de autoempleo.

Otro programa que ha sido implementado con el mismo objetivo del Programa Hábil, es el programa “Creación del Empleo Rápido” (CER), el cual se implementó en el período de marzo a agosto de 2003 en la microregión de los Nonualcos, departamento de La Paz, en un esfuerzo coordinado por Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ por sus siglas en alemán, Agencia de Cooperación Técnica Alemana) con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), los gobiernos locales y los Ministerios de Trabajo y Educación. El objetivo de éste es fomentar el empleo juvenil y la reactivación o creación de empresas en las áreas más afectadas por los terremotos del año 2001, el cual estuvo dirigido a jóvenes hombres y mujeres entre los 18 y 35 años.

¹⁸ Barrientos Argumedo, Carmen Elena., et al. *Diagnóstico de la Educación no Formal en Programas de Capacitación para el Trabajo, Desarrollados por entidades Gubernamentales dirigidos a los pobladores de las comunidades marginales del sector sur del área Metropolitana de San Salvador* (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 1991).

Únicamente se ha considerado estos dos programas debido a la falta de acceso a otras fuentes de información para poder obtener información de otros programas que se hayan implementado en El Salvador.

2. Evaluación de Impacto en Programas de Formación Vocacional y Técnica

a) Definición de Evaluación:

Para Stufflebeam y Shinkfied (1993), “la evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”.¹⁹

Es el proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas.²⁰

Según James Stoner (1996) es la “comparación del desempeño actual con los parámetros y objetivos establecidos”.²¹

¹⁹ Stufflebeam, D. L., Shinkfied, A. J. *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. (Barcelona: Paidós; 1993).

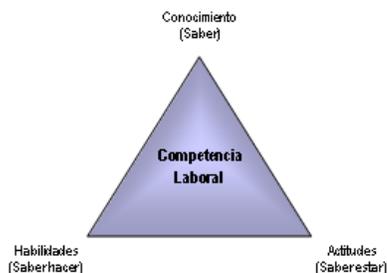
²⁰ Díaz Amaya, Moisés Nahún., González, Juan Pablo, *Técnicas Estadísticas Aplicadas a la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para el Fomento del Empleo Juvenil en El Salvador*, Universidad de El Salvador: Trabajo de Graduación, 2008.

²¹ Stoner, James, et al. *Administración* (México: Pearson Educación, 1996) sexta edición.

De acuerdo con lo expresado, se considera que la evaluación es un proceso que comprende la búsqueda y obtención de información; el diagnóstico acerca de la realidad observada; la valoración de conformidad con las metas propuestas; la determinación de los factores que están incidiendo y la toma de decisiones que consecuentemente se derivan de dicho proceso.

Por lo tanto, lo que se evalúa al finalizar la Formación Vocacional y Técnica son aspectos como: Competencias laborales (Conocimientos, Habilidades, Actitudes), Desempeño en el trabajo y Destrezas, también implica valorar y tomar decisiones que impactan directamente la vida de los otros.

Figura1.4: Elementos de la Competencia



Asimismo, al hablar de evaluación es posible hacerlo enmarcando esta en diversos contextos de la vida social. Se puede hablar de evaluación de procesos productivos, evaluación del personal, evaluación de servicios, evaluación de costos beneficios y también de evaluación de impacto, cada uno de estos tipos de evaluación conlleva a situaciones totalmente diferentes y por lo tanto a análisis diferentes.

- Evaluación de Procesos.

Técnica que compara la manera en que los miembros de una empresa transforman los insumos (trabajo, dinero, suministros, equipo, y otros) en productos, bienes o servicios, con los parámetros y objetivos establecidos.

- Evaluación de Personal

Según el Diccionario de Administración y Finanzas es el “resultado de juzgar a un empleado en cuanto a su capacidad para llevar a cabo un trabajo, un proyecto o programa.”²²

Según los Consultores en selección de directivos y recursos humanos en Málaga, Sevilla y Barcelona es el “Proceso de recogida de datos sobre las personas con el objetivo de conocer sus competencias actuales y aquellas competencias susceptibles de ser desarrolladas”.²³

- Evaluación de servicios

Según criterio del grupo de investigación se entiende como evaluación de servicios la comparación de los estándares con las diferentes percepciones que el cliente tenga del servicio recibido.

- Evaluación Costo Beneficio

Para Brand (2006), “es la técnica que trata de evaluar los costos y beneficios sociales de los proyectos de inversión, la cual ayudan a decidir si los proyectos deben o no ser aprobados. El objetivo es identificar y medir las pérdidas y ganancias del bienestar económico en que incurra la sociedad como un todo si el proyecto en particular en cuestión es factible.”²⁴

²² Diccionario de Administración y Finanzas, Océano Grupo Editorial, S.A. (España: edición actualizada) Pág. 218

²³ <http://www.quorumseleccion.com/glosario/> visitado junio de 2009

b) Evaluación de Impacto

El término impacto, de acuerdo con el Diccionario de uso del español proviene de la voz “impactus”, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, “impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso.”

Según Abdalá, es el “proceso sistemático que permite la medición de resultados a posteriori a través de indicadores, a fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado.”²⁵

La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la Planeación y a la ejecución: específicos y globales; buscados (según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (a puesta en marcha del programa puede generar por sí misma efectos sobre los involucrados directamente, incluso a toda la sociedad).

Durante décadas, la idea predominante era que “evaluar es medir”, dándole peso únicamente a las dimensiones e indicadores cuantitativos, actualmente la evaluación de impacto es valorada como un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas.

La evaluación permite tomar decisiones a través de la comparación de distintas alternativas; tanto en la vida cotidiana como en los proyectos, en general sean estos sociales o productivos,

²⁴ Brand, Salvador Osvaldo, *Diccionario de Economía* (El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2006)

²⁵ Abdalá, Ernesto. *Manual de Evaluación del Impacto de la Formación Vocacional para jóvenes*. (Uruguay: Cinterfor/OIT: Primera edición, 2004).

públicos o privados, se requiere de la evaluación para adoptar decisiones racionales. Si es durante la formulación, proporciona los criterios de decisión para aceptar un proyecto específico u ordenar las alternativas consideradas en función de las relaciones existentes entre sus costos e impacto (o beneficio).

Si se aplica durante la operación o, inclusive, habiendo esta concluido, permite determinar el grado de alcance de los objetivos perseguidos, así como el costo en que se ha incurrido, un proyecto no se puede formular a menos que se sepa como se va a evaluar, porque solo a partir de la metodología de la evaluación es posible determinar cual es la información que se debe recoger para su formulación.

La evaluación entonces sirve de marco de referencia para la formulación de un programa o proyecto, permitiendo medir los costos y el impacto (o los beneficios) del mismo, así como las relaciones existentes entre ambos.²⁶

c) Utilidad de la evaluación de impacto

La evaluación de impacto, al medir los resultados permite:

- Registrar y analizar todas las experiencias (positivas y negativas), mediante la comparación con un grupo de control, sistematizándolas;
- Evaluar el contexto socioeconómico y político en que se da la experiencia;

²⁶ Bobadilla Díaz, Percy. *Formulación, Monitoreo y Evaluación de proyectos sociales*. (SISCA: 16 de marzo 2004.)

- Identificar los actores involucrados y su peso específico en los resultados;
- Ofrecer estudios de costo-beneficio;
- Concertar aportes de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información proveniente de la evaluación y su posterior discusión entre todos los responsables de la gestión;
- Informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas; esta retroalimentación promueve el reforzamiento institucional.

El objetivo de toda evaluación de impacto en un programa social es determinar cual es la mejora que perciben los individuos que participan en tal programa, en términos de algunas variables de interés como por ejemplo ingresos, empleabilidad, tipo de empleo, etc.

La evaluación de impacto compete tanto el estudio de la eficacia de los programas como el análisis de su eficiencia, temas que son de absoluta relevancia dado que los recursos necesarios para la realización de estos programas se implementan para cubrir a grupos vulnerables, la evaluación de la eficacia y de la eficiencia de los programas son cruciales para acercarse hacia una sociedad con mayor equidad.²⁷

De lo anterior se conceptualiza la Evaluación del Impacto, la cual se ha convertido en un tema comúnmente utilizado en todos los aspectos formadores de la vida social de las personas, por lo que es importante evaluar el impacto de los Programas de Formación Vocacional ya que a

²⁷ ibídem.

través de ésta, se mide la eficiencia, resultados y efectos esperados en las beneficiarias; igualmente es importante efectuar una evaluación de costo-beneficio, ya que esta hace referencia a la comparación de los resultados obtenidos en la Formación Vocacional y Técnica, estos deben ser mayores que sus costos.

El presente trabajo se centra en investigar sobre la última de las situaciones: la Evaluación de Impacto de los Programas de Formación Vocacional y Técnica que imparte Siramá Prusia, específicamente en el programa “Empresas Hogareñas”, el cual está orientado a mujeres de escasos recursos económicos, ya que esté les permite desarrollar sus habilidades y destrezas, para poder tener una oportunidad de empleo o autoempleo.

En los diferentes textos referidos a evaluación de impacto, es posible encontrarse con el propósito que tiene toda evaluación de impacto, coincidiendo la mayoría en el siguiente propósito: “determinar en forma más general si un programa de formación produjo los efectos deseados en las personas, hogares o instituciones beneficiarias del programa, y si estos efectos son atribuibles a la intervención de dicho programa.”

d) Momentos de la Evaluación

- Evaluación Ex - Ante

Se cumple antes del inicio de la ejecución, se evalúan el contexto socioeconómico e institucional, los problemas identificados, las necesidades detectadas, la población objetivo, los insumos, las estrategias de acción.

- Evaluación Intra

Se desarrolla durante la ejecución del programa, se evalúan las actividades del proceso mientras estas se están desarrollando, identificando los aciertos, los errores, las dificultades.

- Evaluación Post

Se corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, detectando, registrando y analizando los resultados tempranos.

- Evaluación Ex – Post

Se realiza tiempo después (meses o años) de concluida la ejecución, evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo.

Para fines del trabajo de investigación se realizará la evaluación Ex-Post, ya que para una evaluación de impacto se requiere por lo menos dos años después de finalizado el curso para que se puedan observar los cambios ocurridos.

3. Generalidades de los Indicadores para evaluar el impacto

Los indicadores empleados en programas sociales, especialmente si se emplea el marco lógico, usualmente son cuantitativos (aquel indicador que viene dado como una relación de tipo numérica entre dos cantidades, enfrentadas ya sea a un mismo fenómeno o a fenómenos diferentes), sin embargo es posible emplear indicadores cualitativos (se establecen a partir de los

principios generales de una sana administración o valoración de los aspectos intervinientes) para obtener un resultado más cercano a los logros del programa, estos se pueden expresar a través de diferentes medidas: un número, una razón, una proporción, un porcentaje, un promedio o media aritmética, un índice y percentiles.

La medida del impacto en los programas de capacitación se puede evaluar en los beneficiarios, en el grupo de control, en el gobierno, en los empresarios (Empresas Capacitadoras Adjudicatarias) y en los ejecutores²⁸. En este trabajo, la evaluación medirá las variables de impacto directamente relacionados con las mujeres beneficiarias del Programa “Empresas Hogareñas”.

a) Definición de indicador

En el lenguaje común, se refiere a datos esencialmente cuantitativos, estos pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas, también, deberán reflejar adecuadamente la naturaleza, peculiaridades y nexos de los procesos que se originan en la actividad económica- productiva²⁹.

Para Bobadilla (1998) “Los indicadores permiten poner de relieve y presentar fenómenos complejos, se utilizan para observar, describir y evaluar los diferentes aspectos de una situación

²⁸ Díaz Amaya, Moisés Nahún., González, Juan Pablo. *Técnicas Estadísticas Aplicadas a la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para el Fomento del Empleo Juvenil en El Salvador*, (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 2008).

²⁹ Federación de Municipios del Istmo Centroamericano FEMICA, *Sistema de Indicadores de Desempeño Municipal* (Guatemala: Enero 2008), Pág. 3

actual, formular situaciones deseadas o comparar una situación común con relación a una situación deseada”.³⁰

Korman, J. Perrin (1997), define indicadores como una expresión estadística con la que pueden describir y analizar manifestaciones de uno o más fenómenos y estudiar variables. Los indicadores deben ser validos, verificables, adecuados al contexto que se desea abordar, sensibles al aproximarse de forma cercana a la realidad, específicos a la realidad para el cumplimiento de los fines y metas establecidas y oportunas en el tiempo.

b) Características de los indicadores

Un buen indicador debe abarcar, como sea posible, el mayor número de las siguientes características:

- Disponibilidad: Los datos básicos para la construcción del indicador deben ser de fácil obtención sin restricciones de ningún tipo.
- Simplicidad: el indicador debe ser de fácil elaboración.
- Validez: La validez de los indicadores significa que éstos deben tener la capacidad de medir realmente el fenómeno que se quiere medir y no otros.

³⁰Bobadilla Díaz, P., et. .al. *Diseño y evaluación de proyectos de desarrollo* (Lima-Perú: Pact-USAID, 1998).

- **Especificidad:** Si un indicador no mide realmente lo que se desea medir, su valor es limitado, pues no permite la verdadera evaluación de la situación al reflejar características que pertenecen a otro fenómeno paralelo.
- **Confiabilidad:** Los datos utilizados para la construcción del indicador deben ser fidedignos (fuentes de información satisfactorias).
- **Sensibilidad:** El indicador debe ser capaz de poder identificar las distintas situaciones aún en áreas con distintas particularidades, independientemente de la magnitud que ellas tengan en la comunidad.
- **Alcance:** El indicador debe sintetizar el mayor número posible de condiciones o de distintos factores que afectan la situación descrita por dicho indicador. En lo posible el indicador debe ser globalizador.

c) Clasificación de los indicadores.

Al referirnos a la importancia que tienen los indicadores en la Formación Vocacional, es significativo conocer su clasificación:

- **Indicadores de cumplimiento:** Teniendo en cuenta que cumplir tiene que ver con la conclusión de una tarea. Los indicadores de cumplimiento están relacionados con los ratios que nos indican el grado de consecución de tareas y/o trabajos.

- **Indicadores de evaluación:** Teniendo en cuenta que evaluación tiene que ver con el rendimiento que obtenemos de una tarea, trabajo o proceso, los indicadores de evaluación están relacionados con los ratios y/o los métodos que nos ayudan a identificar nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora la capacidad para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de tiempo.
- **Indicadores de eficiencia:** Teniendo en cuenta que eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad de llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de tiempo, los indicadores de eficiencia están relacionados con los ratios que nos indican el tiempo invertido en la consecución de tareas y/o trabajos.
- **Indicadores de eficacia:** Teniendo en cuenta que eficacia tiene que ver con hacer efectivo un intento o propósito, los indicadores de eficacia están relacionados con los ratios que nos indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos.
- **Indicadores de gestión:** Teniendo en cuenta que gestión tiene que ver con administrar y/o establecer acciones concretas para hacer realidad las tareas y/o trabajos programados y planificados, los indicadores de gestión están relacionados con los ratios que nos permiten administrar realmente un proceso.³¹

³¹ Memorias EFQM Del Instituto Andalúz de Tecnología, (España: 2007) http://web.jet.es/amazarrain/gestion_indicadores.htm
Visitado 12 de julio de 2009.

- Indicadores de impacto: Miden los cambios que se esperan lograr al final del proyecto, e incluso más allá de su finalización, y que son definidos en su Propósito u Objetivo general.³²

d) Finalidad de los Indicadores

- Contribuir a establecer relaciones compartidas acerca de fenómenos de la realidad.
- Desarrollar una visión ponderable y objetiva de la realidad
- Aportar insumos que contribuyan a mejorar los procesos de toma de decisiones³³.

Para fines de la investigación, se utilizarán los indicadores de impacto ya que a través de ellos se evaluará el impacto que tienen los programas de formación vocacional y técnica en las mujeres que la reciben.

Un indicador de impacto es una unidad de medida que conlleva a identificar los efectos concretos y palpables de un proyecto, (cualitativo y cuantitativo), además, los indicadores permiten seguir la evolución y medir los efectos reales que se han generado durante un periodo de tiempo determinado. Estos se pueden expresar en varios términos: como cantidades, como índices de calidad, como plazos y como efectivos.

³² Bobadilla Díaz, P., et. .al. *Diseño y evaluación de proyectos de desarrollo* (Lima-Perú: Pact-USAID, 1998).

³³ Mayra Lissette, Arteaga Hernández, et al., *Evaluación del Impacto socioeconómico del proyecto establecimiento de una comercializadora de leche en la Microregión Norte de San Salvador - La Libertad*. (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 2007).

e) Indicadores de Estudio.

- Condiciones de vida
- Empleo y autoempleo
- Cambios de domicilio o mejoras en las condiciones de vivienda.

A través de la situación actual en que viven las mujeres, se podrá determinar si han mejorado su nivel de vida, si se encuentran empleadas o han creado su propio negocio y de que manera esto se puede atribuir a haber recibido algún o algunos de los cursos impartidos por Siramá Prusia.

- Participación Comunitaria

Siramá Prusia, además de habilitar a las mujeres para un oficio, les imparte una formación humana la cual busca fomentar los valores morales y elevar la autoestima, motivándolas a participar más activamente dentro de la comunidad y servir como formadoras, transmitiendo los conocimientos adquiridos y creando cambios en la mentalidad de las otras mujeres.

Este indicador permitirá conocer si las mujeres han cambiado su comportamiento con respecto a valorarse y ser sociables, a participar en actividades de la comunidad de manera que se vea el o los cambios en su forma de pensar, después que han recibido la formación humana, ya que el Centro pretende rescatar la dignidad de la mujer transformándola en agente de cambio para la sociedad.

CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO SOBRE EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN VOCACIONAL Y TÉCNICA IMPARTIDA POR EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.

A. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para definir la Metodología que se utilizó en el desarrollo de la investigación es importante mencionar algunos objetivos que se persiguieron:

1. Objetivos:

- Recopilar Información sobre la Evaluación del Impacto de los Programas de Formación Vocacional y Técnica impartido por el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, durante el año 2006.
- Conocer de que manera los cursos de capacitación han contribuido a mejorar las condiciones de vida de las mujeres que han participado en el programa “Empresas Hogareñas”.
- Conocer las áreas donde el Centro de Capacitación debe aplicar mejoras en los cursos para el logro de sus objetivos.

2. Importancia de la investigación

El desarrollo de esta investigación permitirá al Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, conocer sobre el impacto que tienen los cursos de capacitación del Programa “Empresas Hogareñas” que imparte a las mujeres, de que manera estos contribuyen a que las

mujeres puedan mejorar sus condiciones de vida, ya sea con un empleo o creando su propio negocio, además de cambiar su mentalidad mediante la formación humana que se les imparte.

Esta investigación es de suma importancia, ya que se buscó beneficiar a la Institución con una propuesta que describe el proceso de monitoreo y evaluación, organización y control de base de datos de las alumnas que reciben los cursos de capacitación. Esto le permitirá tener información confiable y generar credibilidad ante las instituciones que brindan el financiamiento y de esta manera abrir más oportunidades de financiamiento.

Por otra parte, la investigación permitió la recolección de datos mediante encuestas dirigidas a las mujeres que han recibido los cursos de Panadería, Cosmetología, Cocina, Corte y Confección y Artesanías, en zonas aledañas a Soyapango, Ilopango, San Martín, Tonacatepeque y Ciudad Delgado, con el fin de conocer los cambios ocurridos después que han recibido dichos cursos.

Con esta investigación, se pretende dar un instrumento al Centro, que facilite el monitoreo a las mujeres que recibieron la formación, y así poder identificar los cambios ocurridos en la vida de las alumnas y de su grupo familiar.

3. Método a utilizar

Para llevar a cabo la presente investigación en el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia se aplicó el método científico ya que éste engloba una serie de etapas de investigación que permitió acercarse de manera objetiva a la realidad que se desea interpretar que comienza con la observación, el planteamiento del problema en dicha institución, la

formulación de hipótesis, la comprobación de hipótesis, la definición de indicadores y variables que guiaron el proceso de investigación y finalmente la interpretación de resultados y conclusiones.

4. Tipo de investigación

La investigación se dividió en dos partes: en la primera parte se utilizó el método de investigación de tipo descriptiva, ya que se detalla sistemáticamente hechos y características que permiten profundizar acerca de la evaluación de impacto en los programas de capacitación.

La segunda parte de la investigación fue analítica ya que se estudió la manera que algunas variables influyen significativamente en otras. El estudio permitió conocer de qué forma el programa de Empresas Hogareñas que imparte Siramá Prusia, beneficia a las mujeres.

Para el logro de los objetivos la investigación se realizó de la siguiente manera:

a) Investigación bibliográfica

Esta investigación se realizó con el propósito de obtener aspectos teóricos y conceptuales. Las fuentes que se utilizaron fueron: Libros de texto, trabajos de graduación, información proporcionada por el Centro, Revistas, Internet y toda la información que se relacione con el fin de enriquecer la investigación.

b) Investigación de campo.

La investigación de Campo se llevó a cabo en el Centro de Capacitación Profesional Para la Mujer Siramá Prusia, asimismo se visitaron los diferentes Municipios de Soyapango y zonas

aledañas donde se encuentran la mayor concentración de Mujeres que han recibido los cursos de capacitación.

Con el fin de conocer el impacto que estos cursos han generado en las condiciones de vida de las mujeres, es decir saber como era la situación antes de la formación y cual es su situación después de transcurridos dos años, esto permitirá hacer un diagnóstico que sirva de base para diseñar una propuesta a la institución, que les sirva como guía en el momento que desee realizar una evaluación de impacto, tomando en cuenta una serie de elementos que contribuyen a apreciar los cambios ocurridos después de que se ha finalizado la capacitación, entre las herramientas que se utilizaron para recabar la información se tienen: La encuesta, la Observación Directa y la Entrevista.

5. Técnicas utilizadas en la investigación

a) Encuesta

Se elaboró un cuestionario de 15 preguntas dirigido a las mujeres que han recibido los cursos en el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, específicamente en el Programa “Empresas Hogareñas”, con el fin de recolectar datos importantes y necesarios para analizar el impacto que tienen los cursos de capacitación en las mujeres que los reciben para después formular la propuesta, éste se elaboró tomando en cuenta tres situaciones importantes donde se denotan los cambios ocurridos antes de recibir los cursos, durante y después de recibirlos.

b) Observación Directa:

Se realizaron visitas periódicas a las instalaciones del Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, con el propósito de verificar directamente sus procesos, actividad y funcionamiento general para obtener conclusiones de la forma en que realizan sus operaciones, asimismo, durante la investigación se observó las condiciones de vida de las mujeres, a fin de comprobar la veracidad de la información proporcionada.

c) Entrevista:

Se elaboró una guía de interrogantes dirigidas a las Instructoras y Directora General del Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, con el propósito de conocer la metodología de enseñanza-aprendizaje, y de esta manera obtener conclusiones de la forma que capacitan a las mujeres.

6. Instrumentos de recolección de la información

Dada las técnicas propuestas que se utilizaron para llevar a cabo la investigación se usaron los siguientes instrumentos: Para la entrevista se utilizó una guía de entrevista estructurada y para la implementación de la encuesta se formularon cuestionarios con preguntas cerradas y de opinión múltiple que permitió obtener la información necesaria para llevar a cabo de manera eficaz la investigación de campo.

7. Determinación del universo

Para el desarrollo de esta investigación en el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, se tomó en cuenta a las mujeres que recibieron la formación vocacional y técnica en el año 2006.

a) Universo:

El universo objeto de estudio esta compuesto por las 666 mujeres que recibieron los cursos de Cosmetología, Corte y Confección, Panadería, Artesanías y Cocina que forman parte del programa “Empresas Hogareñas”, en el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, durante el año 2006, teniendo un parámetro de dos años tiempo oportuno para que se puedan analizar los cambios ocurridos después de haberse concluido el curso de capacitación.

b) Muestra:

Debido a que el universo de las mujeres que recibieron los cursos de capacitación en el año 2006 fue de 666 mujeres fue necesario obtener una muestra de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 N P Q}{(e)^2(N-1) + (Z)^2 P Q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Se desarrollara el estudio basado en un Nivel de confianza de 95% que en las tablas estadísticas de la curva normal equivale a 1.96.

e= Margen de error (nivel máximo de error aceptado en la investigación), para el error muestral se ha determinado un 10% en vista de las características del estudio de la población.

P= Probabilidad de que las mujeres hayan mejorado sus condiciones de vida.

Q= Probabilidad de que las mujeres no hayan mejorado sus condiciones de vida.

N= Población.

Para obtener la muestra de la investigación los datos son los siguientes:

n=?

Z= 95% ó 1.96 en las tablas de distribución de la curva normal.

e= 10%

Q= 0.50

P= 0.50

N= 666 mujeres

Sustituyendo en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (666) (0.50) (0.50)}{(0.10)^2 (666-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{639.6264}{7.6104}$$

n= 84 mujeres a encuestar

El cuadro 2.1 muestra la distribución de la muestra.

Cuadro 2.1: Determinación del número de mujeres a encuestar por curso.

CURSO	No DE PARTICIPANTES	%	MUESTRA
Cosmetología	356	53.45%	45
Corte y confección	70	10.51%	9
Panadería	157	23.57%	20
Artesanías	44	6.61%	5
Cocina	39	5.86%	5
Total	666	100%	84

Para localizar a las Mujeres que recibieron los cursos de capacitación durante el año 2006, se utilizó una base de datos proporcionada por la institución, la cual contenía datos personales como Nombre, Dirección, Número telefónico y curso en el que formaron parte las beneficiarias.

B. TABULACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

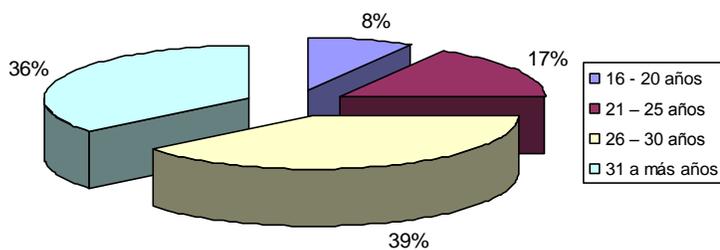
1. Datos de Identificación

- Edad:

Tabla 2.1: Edad de las encuestadas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
16 - 20 años	7	13%
21 – 25 años	14	14%
26 – 30 años	33	38%
31 a más años	30	35%
Total	84	100%

Gráfico 2.1: Edad de las encuestadas



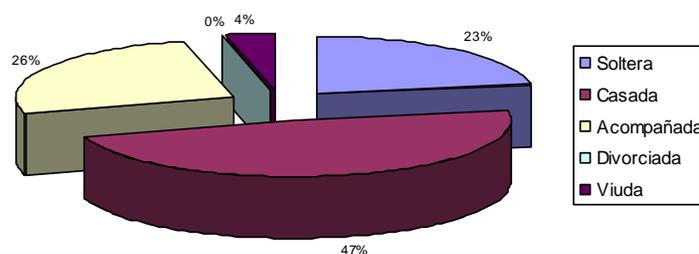
Comentario: De las 84 beneficiarias encuestadas más de la tercera parte esta entre las edades de 26-30 años, y un 35% tienen de 31 años a más, lo que indica que son mujeres que tienen una madurez emocional y que tienen el deseo de aprender un oficio para lograr una estabilidad laboral y económica.

- Estado civil:

Tabla 2.2: Estado civil

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	19	23%
Casada	40	47%
Acompañada	22	26%
Divorciada	0	0%
Viuda	3	4%
Total	84	100%

Gráfico 2.2: Estado civil



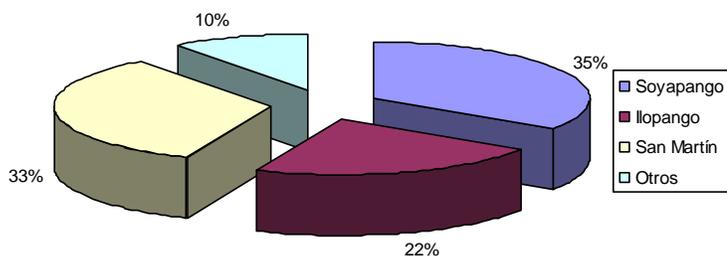
Comentario: Casi la mitad de las mujeres que han recibido los cursos de capacitación se encuentran casadas y más de la cuarta parte son mujeres acompañadas, por lo que buscan la oportunidad de aprender un oficio que les permita superarse para contribuir a la generación del ingreso familiar.

- Municipio de Residencia:

Tabla 2.3: Municipio de residencia de las encuestadas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Soyapango	30	35%
Ilopango	19	22%
San Martín	29	33%
Otros	9	10%
Total	84	100%

Gráfico 2.3: Municipio de residencia de las encuestadas



Comentario: Como se observa en la gráfica, 35% de las mujeres provienen del municipio de Soyapango, 33% de San Martín y el resto de Ilopango y otros lugares aledaños. Lo que significa que la población atendida por el Centro de capacitación reside en lugares cercanos a la institución.

2. Cuerpo de la Encuesta

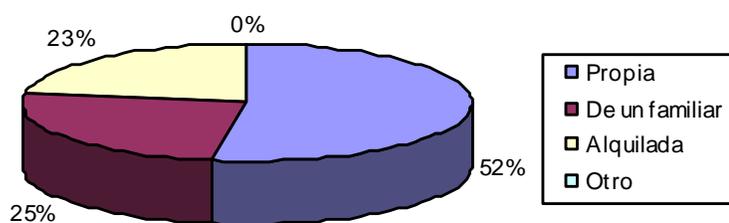
Pregunta 1: **Antes de recibir el curso la vivienda en donde usted habitaba era:**

Objetivo: Conocer las condiciones de vida de las mujeres antes de recibir los cursos de capacitación.

Tabla 2.4: Pregunta 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Propia	44	52%
De un familiar	21	25%
Alquilada	19	23%
Otro	0	0%
Total	84	100%

Gráfico 2.4: Pregunta 1



Comentario: De un total de 84 mujeres encuestadas más de la mitad habitaban en casa propia, lo que les permite tener una mayor estabilidad emocional y sentido de pertenencia a ellas y a sus respectivas familias.

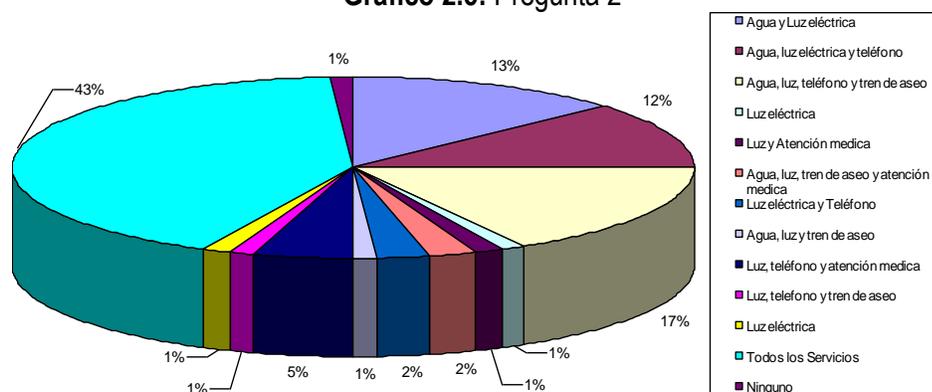
Pregunta 2: ¿Antes de recibir el curso, con que servicios básicos contaba?

Objetivo: Determinar con cuales servicios básicos contaban las mujeres antes de recibir los cursos de capacitación.

Tabla 2.5: Pregunta 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Agua y Luz eléctrica	11	13%
Agua, luz eléctrica y teléfono	10	12%
Agua, luz, teléfono y tren de aseo	14	17%
Luz eléctrica	1	1%
Luz y Atención medica	1	1%
Agua, luz, tren de aseo y atención medica	2	2%
Luz eléctrica y Teléfono	2	2%
Agua, luz y tren de aseo	1	1%
Luz, teléfono y atención medica	4	5%
Luz, teléfono y tren de aseo	1	1%
Luz eléctrica	1	1%
Todos los Servicios	35	43%
Ninguno	1	1%
Total	84	100%

Gráfico 2.5: Pregunta 2



Comentario: Casi la mitad de las mujeres encuestadas contaban con todos los servicios básicos necesarios para subsistir y una pequeña proporción carecía de estos, lo que indica el nivel de desarrollo de las comunidades en que habitaban las mujeres que participaron del programa durante el año 2006.

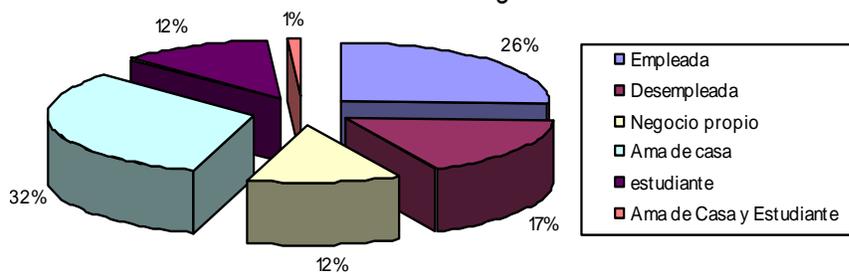
Pregunta 3: ¿Antes de recibir el curso, a que se dedicaba?

Objetivo: Determinar la ocupación de las mujeres antes de recibir los cursos.

Tabla 2.6: Pregunta 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Empleada	22	26%
Desempleada	14	17%
Negocio propio	10	12%
Ama de casa	27	32%
Estudiante	10	12%
Ama de Casa y Estudiante	1	1%
Total	84	100%

Gráfico 2.6: Pregunta 3



Comentario: Casi una tercera parte de las mujeres encuestadas se dedicaban a los oficios domésticos, lo cual indica que las beneficiarias del programa “Empresas Hogareñas” no se encontraban ocupadas en un oficio y no contaban con un empleo por lo que se dedican a cuidar de sus hijos y de su hogar.

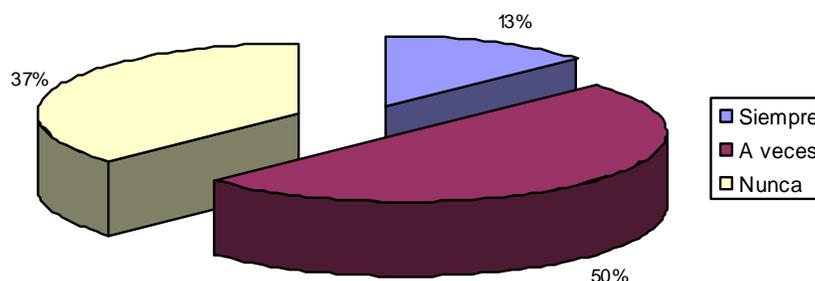
Pregunta 4: ¿Antes de recibir el curso, participaba en actividades de la comunidad?

Objetivo: Conocer si las mujeres participaban en actividades de la comunidad.

Tabla 2.7: Pregunta 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	13%
A veces	42	50%
Nunca	31	37%
Total	84	100%

Gráfico 2.7: Pregunta 4



Comentario: La mitad de las mujeres encuestadas opinaron que a veces participan en actividades en beneficio de la comunidad, teniendo un 37% que nunca participa ya sea por que no le gusta o no le queda tiempo y el resto que siempre participa. Por lo tanto se puede decir que son mujeres que no les gusta o que les hace falta orientación sobre como relacionarse con los demás y lo beneficioso que puede ser para la comunidad que los miembros estén unidos.

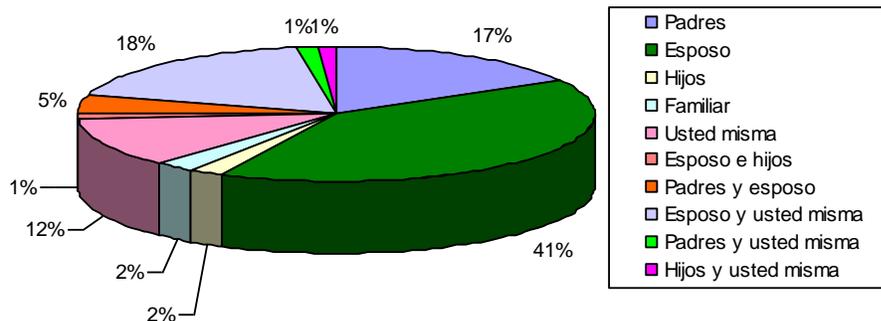
Pregunta 5: ¿Antes de recibir el curso, quien aportaba los ingresos en su hogar?

Objetivo: Conocer si las mujeres antes de recibir los cursos aportan ingresos para el hogar.

Tabla 2.8: Pregunta 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Padres	14	17%
Esposo	34	41%
Hijos	2	2%
Familiar	2	2%
Usted misma	10	12%
Esposo e hijos	1	1%
Padres y esposo	4	5%
Esposo y usted misma	15	18%
Padres y usted misma	1	1%
Hijos y usted misma	1	1%
Total	84	100%

Gráfico 2.8: Pregunta 5



Comentario: En la mayoría de los hogares de las encuestadas era el esposo quien aportaba los ingresos para la manutención de la familia, y un 18% la mujer ayudaba a su esposo con los ingresos, ya que la mayoría de las mujeres se dedicaban a cuidar de sus hijos, pero con el fin de contribuir a la economía del hogar optaron por aprender un oficio que les permitiera desempeñarse sin descuidar a su hogar y generar un ingreso extra.

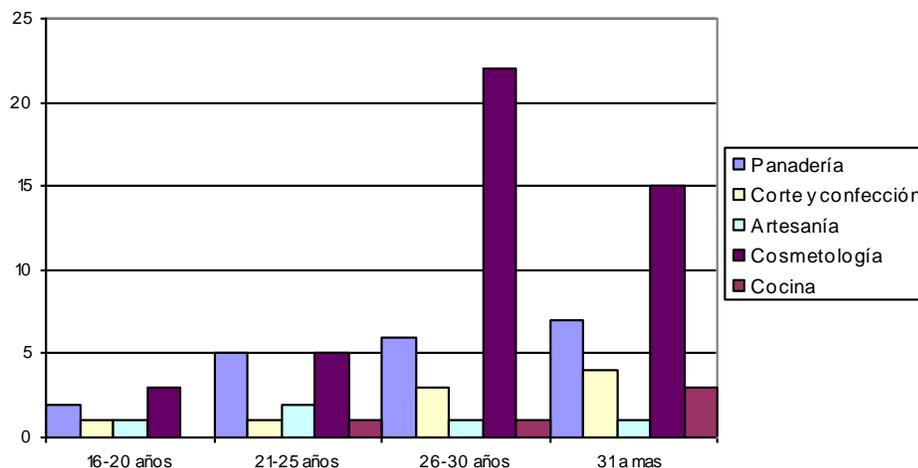
Pregunta 6: ¿Que cursos ha recibido?

Objetivo: Conocer cuales son los cursos de capacitación que demandan más las mujeres.

Tabla 2.9: Pregunta 6

Alternativa \ Edad	16-20 años	21-25 años	26-30 años	31 a más	Total	Porcentaje
Panadería	2	5	6	7	20	24%
Cocina	0	1	1	3	5	6%
Corte y Confección	1	1	3	4	9	11%
Artesanía	1	2	1	1	5	6%
Cosmetología	3	5	22	15	45	53
Total	7	14	33	30	84	100%
Porcentaje	8%	17%	39%	36%	100%	

Gráfico 2.9: Pregunta 6



Comentario: De un total de 45 mujeres que prefirieron aprender el oficio de cosmetología, 22 se encuentra entre las edades de 26 a 30 años, por lo que se puede inferir que el curso de mayor demanda en el año 2006 fue el de Cosmetología seguido del de Panadería.

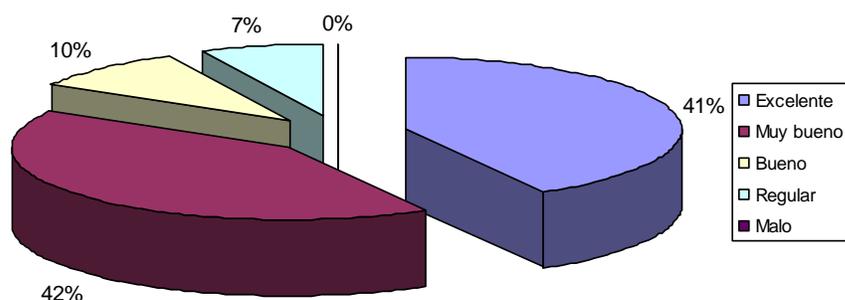
Pregunta 7: ¿Cómo califica el curso que ha recibido?

Objetivo: Conocer mediante la opinión de las mujeres como evalúan los cursos ofrecidos por Siramá Prusia.

Tabla 2.10: Pregunta 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	35	41%
Muy bueno	35	42%
Bueno	8	10%
Regular	6	7%
Malo	0	0%
Total	84	100%

Gráfico 2.10: Pregunta 7



Comentario: Según la opinión del 42% de las mujeres, los cursos que han recibido son muy buenos y un 41% considera que son excelentes, dejando un pequeño porcentaje que consideran regular lo que denota la gran aceptación que tuvieron los cursos por parte de las mujeres, por lo que la institución debe mantener y actualizar la estructura de los programas de manera que cumplan las expectativas de las mujeres.

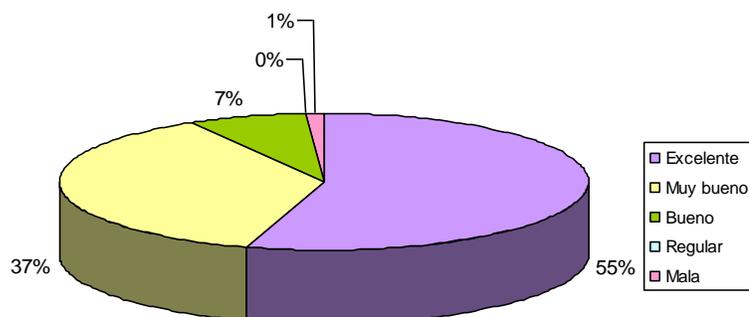
Pregunta 8: ¿Cómo fue la comunicación entre usted y la instructora del curso?

Objetivo: Conocer como es la comunicación entre las mujeres y las instructoras que imparten los cursos.

Tabla 2.11: Pregunta 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	46	55%
Muy bueno	31	37%
Bueno	6	7%
Regular	0	0%
Mala	1	1%
Total	84	100%

Gráfico 2.11: Pregunta 8



Comentario: Más de la mitad de las mujeres encuestadas opinaron que existió una excelente comunicación entre ellas y la instructora, lo que facilitó el proceso de enseñanza-aprendizaje, asimismo un 37 % considera que la comunicación es muy buena, por lo que los capacitadores deben procurar tener una buena comunicación para fomentar un ambiente de confianza y respeto entre sus alumnas.

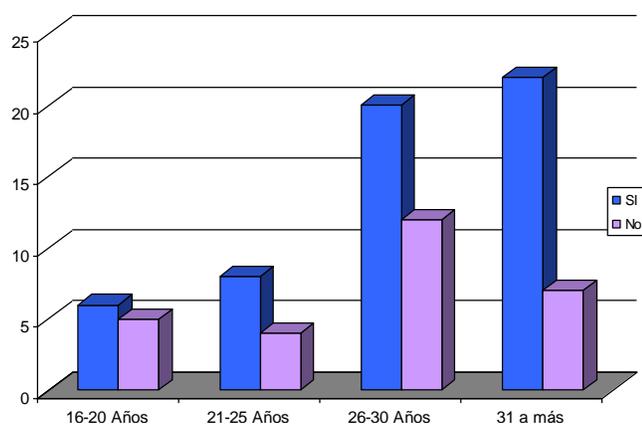
Pregunta 9: **¿Considera que recibió los conocimientos teóricos y prácticos para desempeñarse en el mercado laboral?**

Objetivo: Conocer a través de la opinión de las mujeres si los cursos de capacitación que ofrece Siramá Prusia contribuyen a obtener las competencias necesarias para poder desempeñarse en el mercado laboral.

Tabla 2.12: Pregunta 9

Alternativa	SI	No	Total	Porcentaje
Edad				
16-20 años	6	5	11	13%
21-25 años	8	4	12	14%
26-30 años	20	12	32	38%
31 a más años	22	7	29	35%
Total	56	28	84	100%
Porcentaje	67%	33%	100%	

Gráfico 2.12: Pregunta 9



Comentario: Más de la mitad de las mujeres que participaron en el programa “Empresas Hogareñas” están satisfechas con el proceso de enseñanza de la institución, sin embargo hay una tercera parte que opinó que no recibieron los conocimientos teóricos y prácticos, por considerarlos muy básicos.

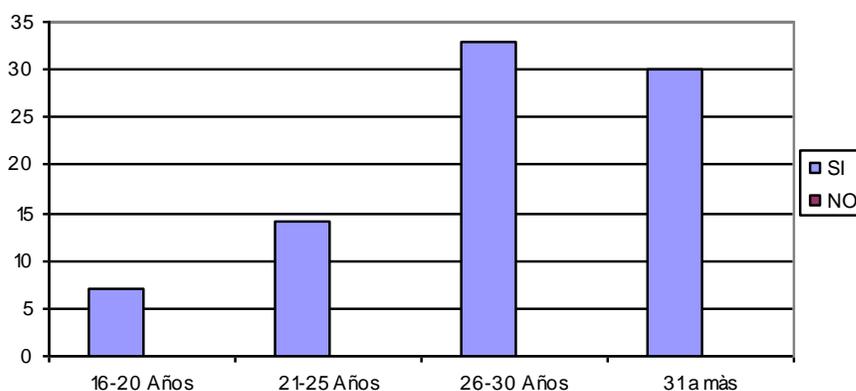
Pregunta 10: **¿Comprendió la metodología utilizada durante los cursos?**

Objetivo: Conocer si la metodología implementada en los cursos de capacitación es comprendida por las mujeres.

Tabla 2.13: Pregunta 10

Edad \ Alternativa	SI	NO	Total	Porcentaje
16-20 Años	7	0	7	8%
21-25 Años	14	0	14	17%
26-30 Años	33	0	33	39%
31 a más	30	0	30	36%
Total	84	0	84	100%
Porcentaje	100%	0%	100%	

Gráfico 2.13: Pregunta 10



Comentario: De las 84 encuestas realizadas el 100% afirma que si comprendió la metodología utilizada durante los cursos, opinando que fue una forma de enseñar sencilla y comprensible por lo que Siramá Prusia debe mantener a su personal capacitador ya que tienen los conocimientos teóricos y prácticos para impartir los cursos, utilizando la metodología de aprender haciendo para una mejor enseñanza del oficio.

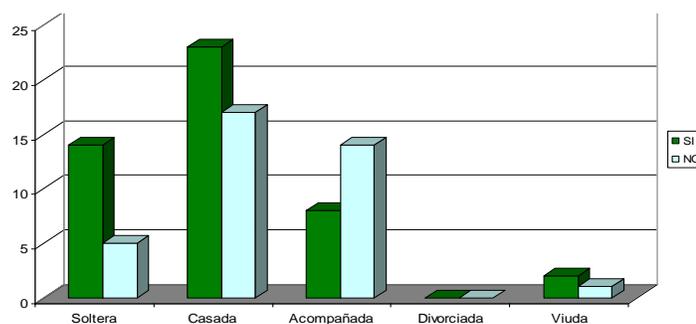
Pregunta 11: **¿Considera que sus ingresos económicos han mejorado después que recibió el curso?**

Objetivo: Conocer si después que las mujeres han recibido los cursos, han puesto en práctica los conocimientos adquiridos y si les ha permitido aumentar o generar sus ingresos.

Tabla 2.14: Pregunta 11

Estado Civil \ Alternativa	SI	NO	Total	Porcentaje
Soltera	14	5	19	23%
Casada	23	17	40	48%
Acompañada	8	14	22	26%
Divorciada	0	0	0	0%
Viuda	2	1	3	3%
Total	47	37	84	100%
Frecuencia	56%	44%	100%	

Gráfico 2.14: Pregunta 11



Comentario: Según la opinión de las mujeres, de un total de 47 que contestaron que sus ingresos han aumentado, debido a que actualmente se encuentran trabajando ya sea como empleada o poseen negocio propio, de las cuales 23 son casadas. Hubo 37 mujeres quienes dijeron que sus ingresos económicos no mejoraron, lo cual puede deberse a que el ingreso extra era demasiado insignificante en relación con sus necesidades, o que algunas mujeres no mejoraron las condiciones de vida que tenían antes de iniciar el curso.

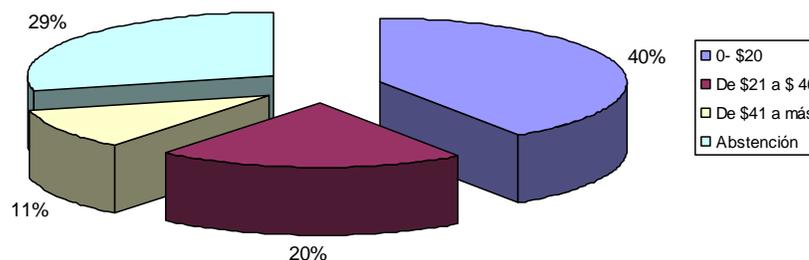
Pregunta 12: **¿En cuanto han mejorado sus ingresos?**

Objetivo: Conocer en cuanto han mejorado los ingresos de las mujeres después de haber recibido los cursos de capacitación.

Tabla 2.15: Pregunta 12

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
0- \$20	34	40%
De \$21 a \$ 40	17	20%
De \$41 a más	9	11%
Abstención	24	29%
Total	84	100%

Gráfico 2.15: Pregunta 12



Comentario: De las 84 mujeres encuestadas, el 40% afirma que sus ingresos han mejorado entre 0 a \$20.00 mensuales, lo que puede ser un pequeño aumento en cuanto a cantidad, pero que para las mujeres y sus familias es un valioso ingreso extra que puede contribuir a su bienestar, por otro lado un 11% de la población encuestada aumentó sus ingresos a una cuarta parte o más del salario mínimo vigente, lo que puede dar una visión de lo valioso que pueden ser los cursos para las mujeres que se dedican al oficio.

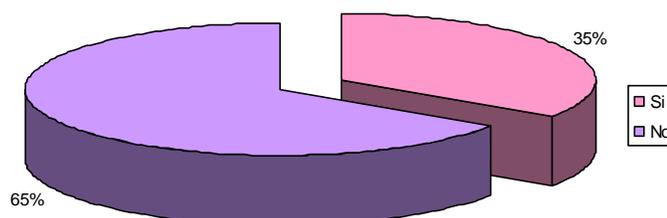
Pregunta 13: **¿Después que recibió el curso, participa en actividades en beneficio de su comunidad?**

Objetivo: Conocer si las mujeres después de recibir los cursos siguen participando en actividades de su comunidad.

Tabla 2.16: Pregunta 13

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	35%
No	55	65%
Total	84	100%

Gráfico 2.16: Pregunta 13



Comentario: De las 84 mujeres encuestadas, 65% no participan en actividades en beneficio de su comunidad, una de las razones por lo que las mujeres no participan es por ya no tener el tiempo libre, ya que muchas de ellas ahora trabajan o se han dedicado a su negocio, lo que significa que Siramá debe despertar más la conciencia social para que las mujeres colaboren en beneficio de todos los miembros de su comunidad.

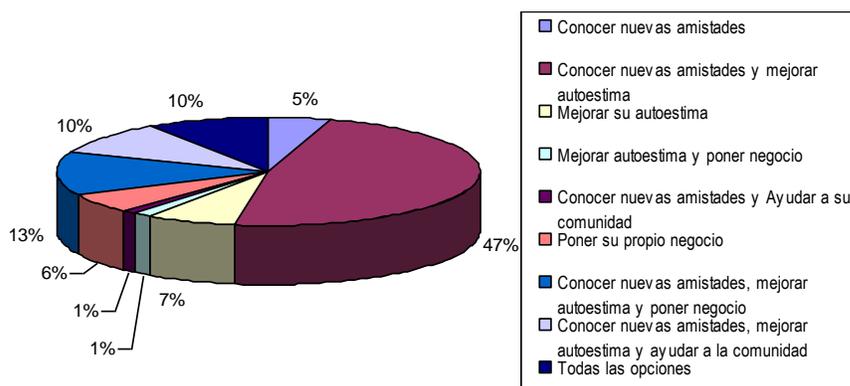
Pregunta 14: ¿En que más le ha ayudado el curso que usted recibió?

Objetivo: conocer si los cursos de capacitación contribuyen a que las mujeres sean sociables además de que son una alternativa para generar ingresos.

Tabla 2.17: Pregunta 14

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Conocer nuevas amistades	4	5%
Conocer nuevas amistades y mejorar autoestima	40	47%
Mejorar su autoestima	6	7%
Mejorar autoestima y poner negocio	1*	1%
Conocer nuevas amistades y Ayudar a su comunidad	1	1%
Poner su propio negocio	5*	6%
Conocer nuevas amistades, mejorar autoestima y poner negocio	11*	13%
Conocer nuevas amistades, mejorar autoestima y ayudar a la comunidad	8	10%
Todas las opciones	8*	10%
Total	84	100%

Gráfico 2.17: Pregunta 14



Comentario: De un 100% de las encuestadas el 47% afirma que los cursos de capacitación les sirvieron para conocer nuevas amistades y para mejorar su autoestima, lo que supone que la formación humana les permite mejorar en el trato con los demás, respecto a si el curso ha contribuido a que las mujeres inicien un negocio propio, veinticinco mujeres (*) coincidieron que gracias a lo que aprendieron en las capacitaciones, han iniciado su propia empresa.

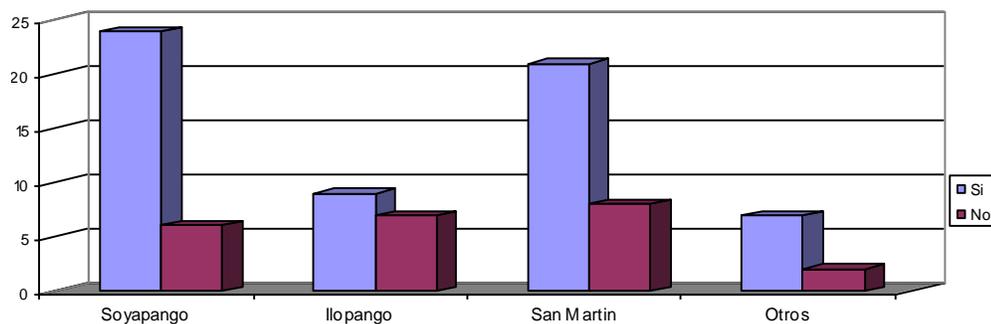
Pregunta 15: **¿Considera que los cursos de capacitación como el que usted recibió contribuyen a tener un empleo o poner un negocio propio?**

Objetivo: Conocer a través de la opinión de las mujeres si los cursos de capacitación que imparte Siramá Prusia están orientados a formarlas como emprendedoras o emplearse en el oficio.

Tabla 2.18: Pregunta 15

Alternativa	Municipio				Total	Porcentaje
	Soyapango	Ilopango	San Martín	Otros		
Si	24	9	21	7	61	73%
No	6	7	8	2	23	27%
Total	30	16	29	9	84	100%
Porcentaje	36%	19%	34%	11%	100%	

Gráfico 2.18: Pregunta 15



Comentario: Del 100% de las mujeres encuestadas el 73% respondieron que los cursos de capacitación como el que imparte Siramá Prusia contribuyen a tener un empleo o poner un negocio propio, de las cuales 24 residen en el municipio de Soyapango, sin embargo, según la opinión de las encuestadas, para poder iniciar un negocio propio se requiere de financiamiento, disponer del equipo necesario, y tener mas conocimientos de cómo administrar una empresa.

C. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES QUE RECIBIERON EL PROGRAMA “EMPRESAS HOGAREÑAS” EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.

Después de haber encuestado a las beneficiarias que recibieron los cursos de capacitación en el año 2006, se obtuvieron los siguientes resultados:

La mayoría de beneficiarias que recibieron los cursos del Programa Empresas Hogareñas, se encontraban en el siguiente rango de edades: de 26-30 años, seguido de las que tenían de 31 años a más, observando que son mujeres que tienen responsabilidad de hogar y que necesitan llevar ingresos a su familia, y por lo tanto muestran un mayor interés y aprovechan la oportunidad de aprender un determinado oficio. Asimismo se verificó que antes de recibir el curso la mayoría de las beneficiarias se encontraban casadas y un porcentaje menor estaban acompañadas, lo que indica que son mujeres de hogar y se dedicaban a los oficios domésticos y cuidar de sus hijos. También se pudo determinar que solo un 26% de las encuestadas contaba con un empleo, lo que significa que en su mayoría las mujeres dependían del jefe de familia que en su defecto es el esposo o compañero de vida.

Es importante mencionar que una de las características principales que presentaron las beneficiarias que formaron el objeto de estudio fue su movilidad habitacional ya que en el momento de localizarlas no se encontraban en las direcciones que habían proporcionado al momento de ingresar al programa.

Al momento de encuestarlas se pudo observar que la mayoría de ellas se encuentra viviendo en su propia casa y que no se encuentran en condiciones de vida de extrema pobreza por lo que podrían tener una clasificación socioeconómica de clase baja, solo un 25% habita en casa alquilada y el resto en casa de los familiares, y además contaban con los Servicios básicos necesarios para subsistir solo una pequeña parte no contaba con estos.

También se pudo verificar que casi la mitad de mujeres encuestadas, a veces participaba en actividades de la comunidad, el 37% opinó que nunca participaba y un 13% que siempre participaba, entre las razones por las que no participaban es que no les agrada y que no tienen disponibilidad de tiempo, también se puede atribuir a que les falta orientación para interrelacionarse con los miembros de la comunidad. Después de recibir los cursos de capacitación un 65% manifestó no participar en las actividades de la comunidad por atender su negocio o estar trabajando.

Los cursos de capacitación de mayor preferencia por parte de las mujeres son los cursos de Cosmetología, en segundo lugar los de Panadería y en un tercer lugar Corte y Confección, por lo que la institución debe mantener constante actualización y adecuarlos a las necesidades que demanda el mercado. Por otra parte debe realizar un estudio para analizar las fallas en el resto de los cursos a fin de que estos tengan una mayor aceptación en las mujeres.

Asimismo se comprobó que los Cursos que Imparte Siramá Prusia son muy bien calificados por las mujeres que lo recibieron, el 42% considera que son muy buenos y 41% los considera como

excelentes, sin embargo existe un 17% que indica que se debe mejorar y buscar que satisfaga las necesidades de las demandantes.

En lo que se refiere a la comunicación entre la instructora del curso y las mujeres, el 55% responde que fue excelente y un 37% muy buena, según manifestaron son muy profesionales y el ambiente que propician es de confianza y comprensión, ya que cuando algo no se comprende muy amablemente vuelven a explicarlo, un porcentaje opinó que regular ya que durante las clases se tuvo algún tipo de problema.

En relación a los conocimientos teóricos y prácticos que se imparten durante el curso, más de la mitad está de acuerdo que son muy buenos y que contribuyen a adquirir los conocimientos y a desarrollar las habilidades y destrezas que luego las aplicarán en la realidad ya sea mediante tener un empleo o poner su propio negocio, el 40% manifestó lo contrario por la razón de que no se cumplieron sus expectativas ya que consideran que lo que enseñan es básico y que se necesita más especialización y que los cursos sean más avanzados.

En cuanto a la Metodología que se implementa, el 100% de las 84 mujeres encuestadas opinó que la forma de enseñar es sencilla y comprensible lo que facilita el aprendizaje utilizando la técnica de aprender haciendo.

Después de recibir los cursos de capacitación, algunas mujeres se han dedicado a poner su propio negocio, otras se han empleado y un porcentaje menor trabaja en algo diferente al oficio que recibió.

Durante la encuesta se utilizó la observación directa, en la que se pudo comprobar aspectos importantes como: las beneficiarias que demostraron un mayor interés en crear su propio negocio del oficio aprendido fueron las mujeres de condición socio-económica desfavorable, encontrando

así beneficiarias que se dedicaban al oficio de artesanías, elaborando artículos como piñatas y adornos para diversos eventos.

Asimismo, se verificó que algunas beneficiarias del curso de panadería se encontraban elaborando y comercializado diversos tipos de pan como pasteles, pan francés y otros, además, enseñaban el oficio a sus hijos u otros familiares para mejorar los ingresos.

Cuando se les preguntó si sus ingresos habían aumentado después de recibir los cursos, el 40% respondió que si en un rango de 0-\$20, el 20% considera que aumentaron de \$21-\$40 y el resto 11% opina que incrementaron de \$41 a mas dólares, algunas creen que el aumento no es muy significativo, mas sin embargo consideran que las ha ayudado a ser independientes y a generar un ingreso extra ya que cuentan con otro tipo de empleo, de las que respondieron que sus ingresos incrementaron de 41 dólares a más, son mujeres muy satisfechas con los cursos que recibieron ya que les permitió poner su propio negocio y tener un mejor nivel de vida, ya que su principal fuente de ingresos es el oficio que aprendieron.

Para profundizar en el análisis y recabar mas información sobre el impacto de los cursos de capacitación, se hizo la interrogante a las mujeres sobre en que más les había ayudado la formación recibida, casi la mitad de las encuestadas respondió que conocieron nuevas amistades y mejoraron su autoestima, seguido de un 20% que opinaron que crearon su propio negocio y un 10% contesto que conocieron nuevas amistades, mejoraron su autoestima, pusieron su negocio y ayudaron a su comunidad. Como se pudo observar que efectivamente la formación humana que se les imparte contribuye a que las mujeres cambien su forma de pensar, y que descubran que tienen la capacidad de desempeñarse en el mercado laboral y o empresarial y de esta manera

contribuyen a que puedan mejorar sus condiciones de vida, sin embargo se encuentra una gran parte de las beneficiarias que piensan que se debe profundizar en las Capacitaciones Empresariales ya que sienten que les hace falta conocimientos sobre como administrar un negocio, además de que muchas veces sus ideas de tener un negocio propio se ven limitadas al no contar con los recursos económicos y materiales para emprenderlo.

- **Resumen de entrevistas**

Entrevistas Formuladas al Personal Capacitador y a la Directora General del Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia.

Objetivo: Conocer si la Metodología de enseñanza utilizada por las Instructoras en la Formación Vocacional y Técnica está de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

Control y seguimiento de las mujeres:

Se preguntó a las instructoras sobre la existencia de un registro de las participantes de los cursos, las instructoras entrevistadas manifestaron que existe una base de datos en la que se ingresan los datos de las mujeres al momento de iniciar cada curso, sin embargo al cuestionarlas sobre cada cuanto tiempo se actualiza la información de las mujeres, se pudo observar que las instructoras desconocen si después de terminado un curso esa base de datos es modificada de acuerdo a los nuevos datos de las mujeres.

Igualmente, se preguntó a la Directora si existe una base de datos de las mujeres que participan en el Programa, a lo que respondió que si existe una base de datos, sin embargo, no se encuentra actualizada, además, dicha base de datos solo es útil para que al finalizar el año, se genere un reporte las alumnas, de donde han venido, cuantas alumnas se capacitaron y cuantas se fueron, cuantas terminaron el curso, y dicha base solo se limita a esa función.

Por otra parte, se preguntó a las instructoras si después de terminados los cursos, la Institución mantiene contacto con las mujeres, a lo que ellas respondieron que solamente con una pequeña proporción de las mujeres, y que dicho contacto a veces solo es telefónico o personal en el caso que algunas de ellas llegan a la institución con el fin de conocer los nuevos cursos que se impartirán, es de mencionar que el seguimiento que se hace con algunas de las mujeres es necesario para el Centro ya que los Cooperantes requieren de información y de fotografías en las casas de las mujeres como una prueba de los beneficios que les ha traído el haber participado del Programa.

Al entrevistar a la Directora General de la Institución si después de terminados los cursos, la Institución mantiene contacto con las mujeres, coincidió con las instructoras en que se mantiene contacto con algunas de las mujeres, pero que estas representan una pequeña proporción de la totalidad de beneficiarias, y que este contacto es muchas veces solo vía teléfono, igualmente se recurre a invitar a algunas mujeres a las instalaciones del Centro a fin de que conversen sobre lo que han hecho con lo aprendido, o se le va a buscar a sus viviendas, se les fotografía y a esas personas en particular se le da un seguimiento, es de hacer notar, que el seguimiento es parte de la reestructuración que actualmente están pretendiendo hacer a fin de que se pueda dar un seguimiento a por lo menos al 50% de las alumnas.

Oportunidades de empleo para las mujeres:

Al cuestionar a las instructoras si el Centro de Capacitación busca oportunidades de empleo para las mujeres que capacita respondieron que si se presenta alguien de una empresa solicitando a

personas para contratarlas las llevan con las mujeres que consideren mas aptas, pero no es la institución la que llama a las empresas para que lleguen a ofrecer empleos, una de las instructoras comentó que lo que busca la institución es que las mujeres formen su propia empresa.

Al preguntar a la Directora si la institución busca oportunidades de empleo para las mujeres que capacita respondió que no, ya que esa no es la finalidad ni el objetivo del Centro, y que tampoco es para lo que capacitan a las mujeres.

Vocación:

Al cuestionar a las instructoras sobre si las mujeres que participan del programa tienen la vocación para aprender el oficio, respondieron que la mayoría la tiene, sin embargo algunas no la tienen desarrollada, por lo que el Centro busca la manera de despertar en las mujeres el deseo de aprender.

Al cuestionar a la Directora General de la Institución sobre la vocación de las mujeres, respondió que todas las mujeres llegan con el deseo de aprender, pero de encontrarse algunas les tratan de desarrollar esa capacidad que talvez la tenga escondida.

D. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

- a) Los cursos que tiene mayor demanda en Siramá Prusia son los de cosmetología seguido por el de panadería.
- b) El Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia no cuenta con una base de datos que contenga información actualizada de las mujeres después que éstas han participado del programa “Empresas Hogareñas”, la cual puede ser útil para poder dar seguimiento a un mayor número de beneficiarias.
- c) Los cursos de capacitación impartidos por Siramá Prusia, así como las capacitadoras que los ofrecen gozan de una gran aceptación por parte de las mujeres que han participado de ellos, lo cual contribuye a atraer a más mujeres al Centro.
- d) La mayoría de las encuestadas considera que los cursos contribuyen a poner un negocio propio, pero manifestaron que dichas iniciativas se ven limitadas cuando no se cuenta con el financiamiento y equipo para iniciarlo.
- e) La mayoría de las mujeres que participan en el programa “Empresas Hogareñas”, pertenecen a una clase socioeconómica baja, sin embargo la mayoría cuenta con casa propia y con todos los servicios básicos.

- f) La formación humana que imparte Siramá Prusia como una parte integral del Programa “Empresas Hogareñas”, contribuye a que las mujeres formen nuevos lazos de amistad y cultiven la autoestima en ellas mismas.
- g) Los cursos que imparte el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, representan una oportunidad de autoempleo o empleo para las mujeres que desean aprender un oficio, ya que esto les permite generar mas ingresos para su hogar, y de esta manera mejorar sus condiciones de vida.

2. Recomendaciones

- a) Debido a la creciente demanda que tienen los cursos de cosmetología, Siramá debe crear más grupos para cubrir la demanda.
- b) El Centro de Capacitación debe tener una Base de Datos actualizada que facilite el acceso a información de las alumnas para poder dar un seguimiento, a fin de comprobar el éxito del programa.
- c) La aceptación que ha tenido el contenido, así como de las instructoras entre las participantes del programa “Empresas Hogareñas”, debe servir como un referente para promover el mismo a un mayor número de mujeres.
- d) Siramá debe dar un mayor énfasis en fomentar el espíritu emprendedor entre las beneficiarias del programa, buscando apoyo financiero a fin de que se le pueda brindar “capital semilla” a todas aquellas que demuestren interés en tener su propio negocio, y colaborar con apoyo técnico a las iniciativas de negocio de las mujeres.
- e) Siramá debe enfocar el programa “Empresas Hogareñas” a las mujeres que viven en condiciones de extrema pobreza, ya que son estas personas las que más valoran aprender un oficio y es en ellas donde se puede visualizar un verdadero cambio en sus condiciones de vida.
- f) Siramá debe concientizar a las alumnas de los valores humanos y morales que son de vital importancia en la vida diaria de las personas, ya que esto contribuye a fomentar la unidad, solidaridad y de esta manera participar en las actividades de beneficio común, a fin de buscar el desarrollo de sus propias comunidades.

- g) El Centro de Capacitación debe buscar oportunidades de empleo para aquellas alumnas que no cuentan con las posibilidades económicas para crear su propio negocio.

CAPÍTULO III DISEÑO DE INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “EMPRESAS HOGAREÑAS”, IMPARTIDO POR EL CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA.

Este capítulo describe una propuesta que permita evaluar el impacto de los cursos de capacitación del programa “Empresas Hogareñas” que el Centro de Capacitación Siramá Prusia imparte al sector femenino para contribuir al desarrollo de sus hogares.

La propuesta comprende dos partes importantes que son: Proceso de Monitoreo y Evaluación y el Diseño de Indicadores, además se propone la Capacitación Empresarial como un complemento a los cursos de desarrollo, fortaleciendo de esta manera a los que actualmente se imparten, ya que es indispensable una orientación para que las alumnas se sientan motivadas y con iniciativas de ser ellas la principal fuente generadora de ingresos, con esto el centro estaría cumpliendo uno de sus principales objetivos, proporcionar capacitación técnica a las mujeres para el desarrollo de proyectos productivos familiares.

A. PROCESO DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El Monitoreo y la Evaluación deben constituirse no solo como un instrumento de control administrativo (control de actividades y metas) sino como una herramienta de gestión que permita tomar decisiones estratégicas sobre la base de un análisis del entorno y observación del avance y cumplimiento de los objetivos propuestos del programa.

El monitoreo es un medio para controlar el avance en cuanto a desempeño, el cual consistirá en brindar un acompañamiento sistemático y periódico a las alumnas que reciben la capacitación, este se hará de forma continua observando los cambios y avances, así como también identificar las deficiencias y realizar las correcciones oportunamente.

Por otra parte, la evaluación consiste en verificar el cumplimiento de los objetivos con las metas propuestas, es un proceso continuo que determina la efectividad de un programa o curso e identifica los cambios necesarios dentro de ese programa o curso.

Por lo tanto, realizar una evaluación es de mucha importancia ya que permitirá a Siramá conocer los resultados obtenidos con los esperados para realizar una comparación y verificar si se están cumpliendo los objetivos propuestos. La evaluación estará orientada a las alumnas inscritas en el Programa “Empresas Hogareñas” de Siramá Prusia, durante el período de la capacitación, para verificar de manera continua sus cambios y avances, así como también las dificultades que se les presentan y poder dar una solución inmediata.

Para llevar a cabo este proceso es necesario que Siramá Prusia cuente con **una serie de Formularios**, del FA-01 al FA-04 los cuales se entenderán como formularios de la propuesta “A”, estos permitirán recopilar toda la información general de las alumnas y servirá al centro como control interno para una adecuada administración de la información, al mismo tiempo facilitará mantener el contacto con las alumnas después que hayan finalizado la capacitación; asimismo, los resultados obtenidos servirán de base para posteriormente conocer el impacto que tienen los cursos en las beneficiarias que lo reciben y mejorar, si es necesario, dicho Programa.

Debido a lo anterior, es necesario que los objetivos que persigue Siramá Prusia sean conocidos por el personal que labora en el mismo, así como por las beneficiarias, y de esta forma se logrará contar con estrategias que permitan lograr resultados en el menor tiempo posible y contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades.

1. Objetivos

- Obtener información actualizada sobre las alumnas que se inscriban en el programa “Empresas Hogareñas” después de haber concluido el curso de capacitación a fin de obtener datos personales mediante visitas y entrevistas, con el fin de verificar su situación económica y social.
- Conocer si las metas propuestas en el programa “Empresas Hogareñas” se cumplen en cantidad y calidad de acuerdo a lo programado.
- Estimular el proceso de retroalimentación con la información recopilada y permitir la aplicación de ajustes en los programas.

2. Justificación

Para el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, la Implementación del proceso de Monitoreo y Evaluación a las alumnas que han recibido los cursos de capacitación, le permitirá conocer el impacto de éstos en las beneficiarias, e identificar de qué manera han contribuido a cambiar sus condiciones de vida, ya sea mediante la creación de su propio negocio o la obtención de un empleo.

Asimismo, contar con dicha información le permitirá generar más confianza frente a las entidades nacionales e internacionales que apoyan con sus donativos las actividades de la Institución, ya que éstos necesitan tener conocimiento sobre el destino de los recursos económicos que aportan, para verificar si estos están siendo bien aprovechados por las personas que lo necesitan.

Estos Formularios permitirán que la recopilación de información se realice de una manera rápida y sencilla, para que pueda ser trasladada a una base de datos que contenga información actualizada, clasificada, ordenada y verídica. Luego se utilizará para un análisis de la eficiencia de los cursos, con la finalidad de corregir posibles deficiencias y obtener mayores resultados.

3. Alcance

En base a la Funcionabilidad, la elaboración de los formularios permitirá registrar en forma física los datos de las aspirantes que se inscriban en el programa “Empresas Hogareñas” y posteriormente se ingresarán a una base de datos (ver anexo 14).

4. Políticas

- El formulario de Inscripción deberá ser llenado únicamente por las aspirantes al programa “Empresas Hogareñas”.
- Los formularios deberán ser llenados solamente por personal autorizado de Siramá Prusia.
- El formulario de Inscripción deberán ser registrados en una base de datos inmediatamente después de haber sido llenados por las aspirantes.
- La información consignada en el formulario de Inscripción será confirmada mediante documento de identidad de la beneficiaria.
- Los formularios deberán ser llenados en forma clara y concisa para facilitar el ingreso a la base de datos.
- Se deberá contar con una Líder que esté en contacto permanente con las beneficiarias y que en su momento facilite la comunicación entre ellas y la Institución.
- Los formularios deberán ser resguardados mediante un Archivo Cronológico, como un soporte físico para la base de datos.

5. Ámbito de Aplicación

La utilización de formularios para recopilar datos, aplicará únicamente a las aspirantes de los cursos de capacitación del programa “Empresas Hogareñas”, estos serán llenados dentro de las instalaciones del Centro de Capacitación Siramá Prusia.

6. Procedimiento para la utilización de los formularios en el proceso de Monitoreo y Evaluación.

La elaboración de los formularios corresponde a la necesidad de llevar un mejor orden en los registros de las alumnas, así como también se hará uso de formularios que permitan obtener información después que han recibido los cursos para conocer su impacto. Estos han sido clasificados de acuerdo al proceso en el que se utilizarán, en el Proceso de Monitoreo y Evaluación (Propuesta A), se recopilará información de las aspirantes al programa de capacitación “Empresas Hogareñas” a través de los siguientes formularios:

- FA-01 = Solicitud de Inscripción.
- FA-02= Lista de Beneficiarias.
- FA-03= Control de Asistencia por curso.
- FA-04 = Evaluación de Desempeño de las Alumnas.

a) Procedimiento para la Inscripción de las beneficiarias

En este procedimiento se utilizará el formulario FA-01 (Solicitud de Inscripción), en el cual se recopilarán los datos personales, a fin de tener registros físicos de las beneficiarias de cada curso. La utilización servirá de insumo para otros formularios.

Objetivo: Obtener datos personales de las beneficiarias que se inscriban en el programa Empresas Hogareñas, para tener registros físicos que se puedan utilizar en estudios posteriores.

Cuadro 3.1: Procedimientos para la inscripción

No	Procedimientos para Inscripción	Responsable
1	La Beneficiaria llega a Siramá	Beneficiaria
2	Se dirige a la Recepción	Beneficiaria
3	La Recepcionista atiende a la Beneficiaria	Recepcionista
4	La Recepcionista solicita un documento con fotografía reciente	Recepcionista
5	La Beneficiaria llena el formulario Solicitud de Inscripción FA-01	Beneficiaria
6	Revisa que los datos sean correctos y firma la solicitud	Beneficiaria
7	Se ingresa la solicitud a la base de datos (ver anexo 14)	Recepcionista
8	Se archiva la solicitud de inscripción FA-01	Recepcionista
9	Se anota a la nueva Beneficiaria en el FA-02	Recepcionista

b) Formulario FA-01 Solicitud de Inscripción.

Objetivo: Obtener de una manera ordenada información general, que permita llevar un registro completo de las aspirantes al Programa de Capacitación.

Es una ficha en donde se anotará los datos generales de las alumnas del Centro de Capacitación Profesional para la mujer Siramá Prusia.

		CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER, SIRAMA PRUSIA		FA-01
		Programa Empresas Hogareñas		
		Solicitud de Inscripción		
Datos de Identificación:		Datos de Localización:		
Nombre	<input type="text"/>	Dirección Personal	<input type="text"/>	
Apellidos	<input type="text"/>			
Edad	<input type="text"/>	Teléfono	<input type="text"/>	
Estado Civil	<input type="text"/>	Nombre de un familiar	<input type="text"/>	
Doc. de Identificación	<input type="text"/>	Teléfono de un familiar	<input type="text"/>	
Ocupación Actual	<input type="text"/>	Quién sostiene su hogar	<input type="text"/>	
Nivel Académico	<input type="text"/>	Fecha	<input type="text"/>	
Curso :	<input type="text"/>	Cuota Mensual:	<input type="text" value="\$"/>	
F. _____		F. _____		
Firma de la Beneficiaria		Firma Responsable del Programa		

c) Procedimiento para completar formulario FA-02 Lista de las Beneficiarias

En este procedimiento se utilizará el formulario FA-02 Lista de Beneficiarias, en donde se hará un listado general de las alumnas inscritas en el Programa “Empresas Hogareñas” por curso, el cual será realizado en base al FA-01 Solicitud de Inscripción.

Cuadro 3.2: Procedimiento para Elaborar la Lista de Beneficiarias

No	Procedimiento para Elaborar la Lista de Beneficiarias	Responsable
1	Se verificará el FA-01 Ficha de Ingreso	Recepcionista
2	Enlistar a las mujeres Inscritas	Recepcionista
3	La Recepcionista llevara el listado de las beneficiarias a la coordinadora del programa	Recepcionista
4	La coordinadora hará un listado por cada curso	Coordinadora de Programa
5	Entregara el Listado a la Instructora de cada curso	Coordinadora de Programa
6	La instructora escribirá en el formulario durante el curso las competencias encontradas en las alumnas	Instructora

d) Formulario FA-02 Lista de Beneficiarias del Programa “Empresas Hogareñas.”

Objetivo: Mantener un listado con los nombres de las alumnas inscritas en el programa, para conocer el total de mujeres que recibirán las capacitaciones en cada curso.

En este listado se anotará el nombre de las alumnas inscritas en el primer formulario que es la ficha de ingreso; la recepcionista será la responsable de llevar este registro, en el cual se detallará el número de alumnas inscritas, se emitirá original y copia, la original para el responsable de la Capacitación y la copia para Archivo.



CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ
PRUSIA
LISTA DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA EMPRESAS HOGAREÑAS

FA-02

Programa: “Empresas Hogareñas”

Curso: _____

No	Nombre	Competencias		
		Conocimientos	Habilidades	Actitudes
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

F. _____
Nombre y Firma Recepcionista

F. _____
Nombre y firma Coordinadora Programa

e) Procedimiento para el Control de Asistencia

En este procedimiento se utilizará el formulario FA-03, el cual servirá para llevar un control de la asistencia diaria de las mujeres inscritas en el curso.

Cuadro 3.3: Procedimiento para el Control de Asistencia

No	Procedimiento para el Control de Asistencia	Responsable
1	La Recepcionista entrega el listado de las alumnas a la coordinadora del Programa.	Recepcionista
2	La coordinadora dará el listado de las alumnas inscritas a la Instructora de cada curso.	Coordinadora del Programa
3	La Instructora pasa la asistencia a las Alumnas para que éstas firmen.	Instructora
4	La alumna firma en la casilla que corresponde.	Alumna
5	La Instructora verifica que las firmas correspondan al número de mujeres que han asistido.	Instructora
6	La Instructora marca las inasistencias.	Instructora
7	Finalizada la semana se entrega el listado a la coordinadora del programa.	Instructora

f) Formulario FA-03 Control de Asistencia de Alumnas inscritas en el Programa “Empresas Hogareñas.”

Objetivo: Llevar un listado con los respectivos nombres de las alumnas para un mejor control de la asistencia a las capacitaciones.

En este listado se anotará el nombre de las alumnas registradas en el primer formulario que es la ficha de ingreso; la coordinadora será la responsable de entregar este registro a la Instructora para que lleve su respectivo control, y las alumnas firmarán al finalizar la clase.

		FA-03		
CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA CONTROL DE ASISTENCIA DE ALUMNAS INSCRITAS EN EL PROGRAMA EMPRESAS HOGAREÑAS				
Curso: _____				
No	Nombre	Firma		
		día/mes/año*	día/mes/año*	día/mes/año*
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

F. _____ F. _____
Nombre y firma de Instructora Nombre y firma Responsable de Programa

* Este formulario está diseñado para que las alumnas firmen tres días, ya que las capacitaciones son impartidas tres veces a la semana.

g) Procedimiento para formulario FA-04 Evaluación del Desempeño de las alumnas

Este formulario está elaborado para que la instructora de cada curso realice una evaluación general del desempeño de las alumnas a mediados y al final del curso, a fin de que se puedan subsanar las dificultades encontradas.

Cuadro 3.4: Procedimiento para Evaluación del Desempeño de las Alumnas

No.	Procedimiento para Evaluación del Desempeño de las Alumnas	Responsable
1	La Instructora observa a cada una de las alumnas tomando en cuenta su participación	Instructora
2	Haciendo un sondeo preguntará a las alumnas se tienen alguna dificultad.	Instructora
3	Si hay dificultades las resolverá o dará refuerzo	Instructora
4	Teniendo una idea general de todas las alumnas, procede a realizar su conclusión del avance de las beneficiarias, si están aprendiendo o comprendiendo la metodología enseñada.	Instructora
5	Después de concluir realiza sus propios comentarios al respecto	Instructora
6	Completo el Formulario FA -04 Evaluación del Desempeño de las Alumnas, lo firma.	Instructora
7	Entrega el documento al coordinador del programa "Empresas Hogareñas".	Instructora

h) Formulario FA-04 Evaluación del Desempeño de las Alumnas

Objetivo: Conocer cuales han sido los avances, dificultades y comentarios sobre el desempeño de las alumnas, para realizar las correcciones respectivas y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este formulario servirá a la Coordinadora del Programa para conocer de que manera las capacitaciones están siendo comprendidas por las alumnas, asimismo identificar áreas donde se necesita reforzar, dicha evaluación se realizará una vez en el mes.

	CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMA PRUSIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS ALUMNAS	FA-04
NOMBRE DEL CURSO:	_____	
NOMBRE DEL RESPONSABLE:	_____	
AVANCES		
DIFICULTADES		
COMENTARIOS		
F.	_____	_____
	Firma de la Instructora	Fecha de evaluación

B. DISEÑO DE INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “EMPRESAS HOGAREÑAS”.

El diseño de indicadores para evaluar el impacto de los cursos de capacitación del programa “Empresas Hogareñas” consiste en conocer a través de éstos los cambios en las condiciones de vida que han tenido las mujeres después que recibieron los cursos; es decir, analizar en qué medida las capacitaciones que ofrece Siramá Prusia contribuyen a facilitar la inserción laboral y/o empresarial de las mujeres que capacita; así mismo, es importante hacer una comparación de los resultados obtenidos con los esperados, lo que permitirán tener referencia del cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por el Centro.

1. Objetivo

Proporcionar al Centro de Capacitación Siramá Prusia Indicadores cuantitativos que permitan conocer los resultados obtenidos en las mujeres que recibieron los cursos del programa “Empresas Hogareñas”.

2. Justificación

Para el Centro de Capacitación Siramá Prusia, contar con indicadores que evalúen el impacto de las capacitaciones es importante ya que permitirá conocer los efectos que producen los cursos en las mujeres que lo reciben.

Estos indicadores son fundamentales para la evaluación ya que constituyen una guía que permite realizar un análisis de impacto de los cursos de capacitación, con el objetivo de verificar los beneficios que han tenido las participantes en sus condiciones de vida.

Asimismo la aplicación de estos indicadores dará como resultado información sobre los cambios que tienen las mujeres en la sociedad; es decir, conocer si éstas practican los valores morales que se les imparte durante la formación y de que manera ha contribuido a mejorar su autoestima y a fortalecer sus relaciones personales e interpersonales.

De manera que el desarrollo de Indicadores cuantitativos y cualitativos para la evaluación del impacto beneficiará al Centro ya que tendrá un mayor control en las actividades que realiza, fortaleciendo su gestión y a la vez tendrá una mejor imagen, generando mayor confianza a nivel Nacional e Internacional.

3. Alcance:

La elaboración de formularios permitirá extraer datos que servirán en el diseño de indicadores, los cuales evaluarán las mejoras en las condiciones de vida de las mujeres que recibieron los cursos.

4. Políticas:

- La evaluación de impacto se realizará únicamente a las alumnas graduadas del programa “Empresas Hogareñas”.

- La evaluación de impacto se hará después de transcurrido dos años de finalizado el curso (el tiempo de evaluación queda a criterio del Centro).
- La evaluación se hará mediante visitas en el domicilio de las beneficiarias a quienes se les hará una serie de interrogantes para lo cual se utilizará el formulario FB-02.
- La evaluación de Impacto se realizará anualmente a las alumnas que recibieron la capacitación.
- La evaluación de Impacto será realizado por personal autorizado por el Centro.

5. Ámbito de Aplicación:

La utilización de formularios para recopilar datos, aplicará únicamente a las mujeres que han finalizado los cursos de capacitación del programa “Empresas Hogareñas”, dichos formularios serán completados en los domicilios de las beneficiarias.

6. Procedimientos para los formularios

A continuación se muestran los formularios que se utilizarán para la recopilación y actualización de la información, así como también el procedimiento para su llenado.

Con la finalidad de obtener datos de las alumnas, para realizar la evaluación de Impacto de los cursos de Capacitación es necesario que Siramá Prusia cuente con los Formularios FB-01 y FB-02, los cuales se entenderán como formularios de la propuesta “B”, a continuación se describen los códigos de los formularios y su correspondiente significado.

- Formulario FB-01 = Listado de las Alumnas Graduadas
- Formulario FB-02= Control de Logros Obtenidos.

a) Procedimiento para completar Formulario FB-01 Listado de Alumnas Graduadas

Objetivo: Poseer un registro de forma ordenada de las alumnas graduadas por curso.

Este formulario está diseñado para llevar un control de las alumnas que han concluido y cumplido satisfactoriamente los requisitos necesarios para graduarse del Programa “Empresas Hogareñas.”

Cuadro 3.5: Procedimiento para completar el formulario Listado de las Alumnas Graduadas

No	Procedimiento para completar el formulario FB-01 Listado de las Alumnas Graduadas	Responsable
1	Verificar que la alumna no tenga mas de tres inasistencias	Instructora
2	Constatar que las alumnas estén solventes con sus cuotas	Instructora
3	Verificar que la alumna haya cumplido con las prácticas requeridas por el curso.	Instructora
4	Elaborar el listado de alumnas graduadas.	Instructora
5	La Instructora al finalizar el curso anotará las fortalezas y debilidades según el desempeño de las alumnas	
6	Entregar el listado de alumnas graduadas a la coordinadora del programa.	Instructora
7	Archivar el listado para un futuro análisis.	Coordinadora

b) Formulario FB-01 Listado de Alumnas Graduadas.

Objetivo: Llevar un registro estadístico de alumnas que han culminado los cursos de capacitación del programa “Empresa Hogareñas”, para tener un estimado de cuantas mujeres estarían empleándose o auto empleándose.

Este formulario permitirá llevar un control del total de alumnas graduadas, el cual servirá para determinar su ocupación después de haber recibido el curso; éste será utilizado por la Dirección de la Institución.



SIRAMA
PRUSIA
Centro de Capacitación Profesional para la Mujer

CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL
PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA
LISTADO DE LAS ALUMNAS GRADUADAS

FB-01

Curso: _____

No.	Nombre de la Alumna	Fortalezas	Debilidades

F. _____
Firma del Responsable del Programa

Fecha de Evaluación

c) Procedimiento para completar formulario FB-02 Control de Logros Obtenidos

Este formulario esta diseñado para conocer los logros obtenidos por las mujeres después de dos años de haberse graduado del programa “Empresas Hogareñas”

Objetivo: Conocer el éxito del programa en las mujeres que recibieron los cursos de capacitación.

Cuadro 3.6: Procedimiento para completar el formulario Control de Logros Obtenidos

No	Procedimiento para completar el formulario Control de Logros Obtenidos	Responsable
1	Verificar en el formulario FB-01 Listado de las Alumnas Graduadas, las beneficiarias que tengan al menos dos años de haberse graduado.	Responsable de la evaluación
2	Informar telefónicamente a la beneficiaria que se le realizará una visita.	Evaluador/a
3	Visitar a la beneficiaria.	Evaluador/a
4	Entrevistar a la beneficiaria.	Evaluador/a
5	Llenar formulario FB-02	Evaluador/a
6	Analizar resultados del estudio.	Evaluador/a
7	Entregar resultados del estudio al responsable de la evaluación	Evaluador/a
8	Elaborar Reporte	Responsable de la evaluación
9	Entregar Reporte a la Dirección Ejecutiva.	Responsable de la evaluación

d) Formulario No. FB-02 Control de Logros obtenidos.

Objetivo: Determinar los logros obtenidos por las mujeres que recibieron la Capacitación a fin de verificar el cumplimiento de objetivos y metas propuestas.

Este formulario servirá para que la Dirección Ejecutiva conozca los logros obtenidos de la capacitación impartida, además permitirá conocer de qué manera se cumplieron las expectativas de las alumnas, se emitirá en original y copia, el primero para Archivo del Centro de Capacitación y el duplicado para la coordinadora del programa.

	CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMA PRUSIA LOGROS OBTENIDOS DESPUES DE RECIBIR LOS CURSOS DEL PROGRAMA EMPRESAS HOGAREÑAS	FB-02	
Nombre del Curso:		Nivel:	
Nombre de la Alumna:		Tel:	
Dirección Actual:			
ASPECTOS A EVALUAR			
Mejoras en las Condiciones de Vida			
Limitantes que ha tenido para emplearse o autoemplearse			
Cumplimiento de Expectativas			
Que sugerencias considera que podrían contribuir a mejorar los cursos			
Como colabora en su Comunidad			
F.		F.	
	Nombre y Firma de la Instructora		Nombre y Firma Responsable de Programa

7. Indicadores a utilizar para la Evaluación de Impacto del Programa de Capacitación “Empresas Hogareñas”.

a) Indicadores Cuantitativos

Condiciones de Vida.³⁴

- Empleo

Este indicador permitirá conocer que porcentaje de mujeres se encuentran desempeñando el oficio que aprendieron en la capacitación, después de haber recibido el curso.

Como se calcula:

Se calcula dividiendo el número de beneficiarias que se encuentran trabajando entre el número total de alumnas graduadas en el mismo periodo.

$$\text{Empleo} = \frac{\# \text{ de beneficiarias empleadas}}{\# \text{ de beneficiarias graduadas}} \times 100$$

El resultado que se obtendrá de este indicador, representará el porcentaje de beneficiarias empleadas actualmente, si el indicador da un resultado mayor o igual al 40% significa que la institución ha contribuido a que las mujeres se inserten al mundo laboral.

Si el resultado es menor puede significar que las mujeres no se han interesado en buscar empleo del oficio aprendido, ya sea por que no se sienten con la capacidad de hacerlo o por que necesitan una mayor especialización en el oficio, en este caso el Centro debe investigar las

razones que impiden que las mujeres pongan en práctica los conocimientos adquiridos, a fin de mejorar la metodología de enseñanza.

La información necesaria para la elaboración de este indicador será obtenida de los formularios FB-01 Solicitud de Inscripción y FB-02 Control de Logros Obtenidos.

- Autoempleo

Este indicador permitirá conocer el porcentaje de mujeres que han iniciado su propio negocio como resultado de las capacitaciones recibidas.

Como se calcula:

Se calcula dividiendo el número de beneficiarias con negocios propios entre el número de mujeres graduadas en el mismo periodo.

$$\text{Autoempleo} = \frac{\text{\# de beneficiarias con negocios propios}}{\text{\# de beneficiarias graduadas}} \times 100$$

El resultado que se obtendrá de este indicador, representará el porcentaje de beneficiarias que han creado su propio negocio, si el indicador da un resultado mayor o igual al 50% significa que la institución ha cumplido su objetivo el cual es fomentar la actitud emprendedora entre las capacitando.

Si el resultado fuese menor que el 50% la institución debe evaluar si en realidad lo que se les enseña a las mujeres lo llevan a la práctica y buscar estrategias a fin de mejora la metodología y

³⁴ Elaborado por el Grupo de Investigación.

corregir las debilidades que pudiese tener el Programa, igualmente el Centro de Capacitación puede brindar un acompañamiento o asesoría a las beneficiarias para gestionar financiamiento con otras Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) u otras instituciones nacionales o internacionales que otorguen "capital semilla" o que proporcionen microcréditos con bajos intereses y facilidades de pagos, contribuyendo de esta manera a que las mujeres lleven a cabo sus iniciativas de negocio.

La información necesaria para la elaboración de estos indicadores será obtenida de los formularios FB-01 y FB-02.

b) Indicadores Cualitativos

i) Participación Comunitaria.

Este indicador permitirá conocer en qué medida las mujeres participan y/o colaboran en sus comunidades, para evaluar la participación comunitaria de las mujeres que han recibido los cursos del programa "Empresas Hogareñas", para este indicador cualitativo será necesario contemplar los siguientes aspectos:

- Con que frecuencia las beneficiarias asisten a las actividades a las que son convocadas.
- Asumen responsabilidades en la ejecución de actividades.
- Forman parte de Instancias de toma de decisiones en el nivel local.
- Forman parte de Instancias de toma de decisiones de los proyectos

ii) Grado de capacidad de las mujeres para gestionar recursos

Este indicador permitirá conocer las habilidades que tienen las mujeres para realizar proyectos en beneficio de la comunidad, identificando su participación en los siguientes aspectos:

- Hacen trámites legales relativos a su actividad.
- Presentan proyectos ante entidades públicas y privadas, en beneficio a su comunidad.

Cabe mencionar que es importante que el Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia, brinde un acompañamiento a las beneficiarias para apoyarlas en la realización de estas actividades.

Las técnicas a utilizar para verificar estos indicadores cualitativos son: la observación participante, las historias de vida, las entrevistas semi-estructurada tanto individuales como grupales, los grupos focales, los talleres y las reuniones de la comunidad; así mismo, las fotografías, testimonios, videos y grabaciones.

c) Otros Indicadores:³⁵

- **Indicador de Efectividad:** Expresa la relación entre lo logrado y lo programado, en cuanto a metas (número de mujeres que se espera capacitar durante el año).

Meta lograda / Meta Programada x 100

³⁵ Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, *Guía de Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo y Planes Operativos Anuales* (Ecuador: Abril de 2007) www.esPOCH.edu.ec/.../6af2ed_Guia_Evaluacion_y_Monitoreo__ESPOCH.pdf visitado 01 de diciembre de 2009.

- **Indicador de Eficacia:** Es la relación entre las metas logradas (mujeres capacitadas en un año) y programadas (número de mujeres que se esperaba capacitar durante el año), teniendo en cuenta el tiempo real de duración del programa.

$$\frac{(\text{Meta lograda}) (\text{Tiempo planeado})}{(\text{Meta programada}) (\text{Tiempo real})} \times 100$$

- **Indicador de Eficiencia:** Entendido como la relación entre el tiempo, los recursos invertidos y los logros obtenidos. Alcanza su mayor nivel al hacerse un uso óptimo de los recursos disponibles, alcanzado los logros esperados.

$$\frac{(\text{Meta lograda}) (\text{Tiempo planeado}) (\text{Gasto programado})}{(\text{Meta programada}) (\text{Tiempo real}) (\text{Gasto utilizado})} \times 100$$

C. CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

Como una parte complementaria a los cursos que imparte el Centro de Capacitación, y tomando en cuenta los resultados obtenidos en el capítulo dos de este trabajo de investigación, es importante que se incluya en el programa de “Empresas Hogareñas” la parte de Capacitación Empresarial, ya que se requiere no solo preparar a las alumnas para desempeñar un oficio sino también darles una orientación de cómo crear y administrar su propio negocio.

La capacitación pretende dar a la persona conocimiento, habilidades y actitudes mediante un proceso planificado, sistemático y permanente, lo que conduce a tener una formación personal en el ámbito laboral, pero que no se limite a un área del saber o a la preparación de un área concreta de trabajo sino que permita el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones.

La capacitación empresarial busca el fortalecimiento de los cursos que actualmente imparte el Centro de Capacitación, ya que a medida que las beneficiarias tengan una base para desarrollarse como microempresarias generando ideas de negocios y se sientan motivadas, habrá una mayor probabilidad de que la institución esta formando mujeres emprendedoras capaces de sostenerse a si mismas y a su grupo familiar, lo que conlleva a que puedan tener un mejor nivel de vida.

1. Objetivo.

Contribuir a que las alumnas adquieran conocimientos y puedan practicarlos en el caso que deseen auto emplearse, ya que actualmente solo se forman para desempeñar un oficio y luego buscan una oportunidad de empleo.

2. Justificación

Es importante mencionar que la capacitación empresarial es la base complementaria de los cursos de capacitación, ya que les permitirá obtener conocimientos de como asociarse para formar cooperativas ya que esto representa una alternativa para poder emprender un negocio en colaboración con otros miembros.

Con la investigación desarrollada en el capítulo dos de este trabajo, ante la interrogante, ¿Considera que los cursos de capacitación como el que usted recibió contribuyen a tener un empleo o poner su propio negocio?, la mayoría de las beneficiarias manifestaron que si, pero que no se dedican a poner su propio negocio por falta de recursos económicos y no poseen los conocimientos necesarios para hacerlo. Es por esta razón que se considera que los cursos que imparte Siramá Prusia se fortalezcan con la formación empresarial de manera continua y que ésta sea impartida a todas las beneficiarias del programa.

3. Políticas

- La capacitación empresarial será impartida en todos los cursos de capacitación que forman parte del programa “Empresas Hogareñas”.

- La capacitación empresarial será impartida por un profesional en el Área, y como un soporte en la enseñanza, se tendrá la colaboración de estudiantes universitarias/os en proceso de horas sociales de las carreras: Administración de Empresas, Contaduría Pública y Mercadeo.
- La capacitación empresarial se impartirá simultáneamente en las clases normales de los cursos.
- Las beneficiarias deberán asistir obligatoriamente a todas las capacitaciones empresariales.
- La coordinadora de la capacitación empresarial dará retroalimentación para corregir posibles deficiencias durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- La responsable de Impartir la capacitación empresarial deberá utilizar una metodología acorde al nivel académico de las alumnas para facilitar su comprensión.

4. Perfil de la Responsable de Impartir la Capacitación Empresarial.

Para asesorar en forma efectiva a las futuras microempresarias y tener la capacidad de completar exitosamente la Formación, se requiere de experiencia y habilidades de las facilitadoras en la capacitación empresarial del programa “Empresas Hogareñas”:

- Tener experiencia previa en capacitación de adultos, principalmente con mujeres empresarias,

- Tener amplios conocimientos de administración de negocios o contar con experiencia profesional en gestión empresarial en el sector de las pequeñas y micro empresas;
- Manejo de técnicas grupales,
- Tener el criterio y la flexibilidad para adecuar el programa de capacitación empresarial a grupos con características específicas, y
- Cumplir con las normas y políticas de la institución.

Para dirigir con éxito las sesiones del programa de capacitación empresarial, las facilitadoras deben cumplir con las siguientes características:

- Deseos de enseñar y aprender,
- Facilidad de expresión oral e incluso gestual,
- Dispuesta a escuchar sobre las diferentes experiencias de las alumnas, y
- Mostrar simpatía, ser cortés y respetuosa.

5. Procedimiento para la Capacitación Empresarial

- La capacitación empresarial será impartida en cada uno de los cursos que forman parte del programa “Empresas Hogareñas”.
- La capacitación empresarial se impartirá una hora diaria, dos veces por semana.
- La capacitación empresarial será impartida de manera general y en la primera hora de clase.

- La Dirección Ejecutiva proporcionara el temario a desarrollar en la capacitación.
- La Dirección Ejecutiva proporcionará el material de apoyo a utilizar durante la capacitación.

6. Guía Temática propuesta para ser desarrollada durante el Proceso de Capacitación Empresarial.

En el área de Administración de Empresas:

- Generalidades de las Empresas: Con está temática se espera que las alumnas adquieran conocimientos generales sobre funcionamiento, Importancia y como se clasifica una empresa.
- Planeamiento del negocio: Con esta temática la alumna aprenderá a elaborar un plan de negocio analizando cada una de las partes que conlleva la planificación de un negocio.
- El emprendedurismo (definición, importancia, objetivos, como ser un emprendedor): Inculcar en las alumnas el espíritu emprendedor a fin de que desarrollen ideas y tengan la iniciativa de crear su propio negocio.
- El Cooperativismo (definición, importancia, funcionamiento): A través de la consideración de este tema, las alumnas aprenderán a formar equipos de trabajo buscando un objetivo común
- Liderazgo y trabajo en equipo: En esta sesión la alumna descubrirá su capacidad de dirigir e influir en las actitudes de las personas que le rodean.
- Negociación y resolución de conflictos: con esta temática la alumna aprenderá a buscar estrategias de negociación de tal manera que pueda resolver cualquier dificultad a la que se enfrente.

En el área de Costos y Mercadeo:

- Innovación y creatividad: Con el desarrollo de esta temática las alumnas adquirirán conocimientos prácticos sobre como mejorar los productos ya existentes, y a desarrollar su capacidad creativa al elaborar nuevos productos.
- Costeo y cotización: En el desarrollo de este tópico la alumna aprenderá a administrar sus gastos y a determinar los precios de los productos que elaboren, de manera que se cubran los costos de producción y puedan obtener ganancias.
- Mercadeo: Después del desarrollo de este tema la alumna tendrá una base para facilitar el intercambio de bienes y promocionarlos.

En el área de Contabilidad:

- Registros contables: Con esta temática la alumna adquirirá conocimientos para elaborar reportes para tener un control específico de sus costos, gastos y utilidades.
- Administración financiera: Con esta temática la alumna aprenderá a manejar los recursos financieros de su propio negocio para tener un control y adecuado uso de los mismos, así como el manejo eficiente y protección de sus bienes.

Material a utilizar por las capacitadoras durante la Capacitación Empresarial *

- Separatas.
- Papelógrafos.
- Cañón y Computadora Personal.
- Retroproyector.
- Pizarra acrílica.
- Plumones para Pizarra.
- Borrador.

* Este material existe en la bodega del Centro de Capacitación Profesional para la Mujer Siramá Prusia.

D. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.

1. Plan de implementación del Monitoreo y Evaluación.

El primer paso es conformar un Equipo de Trabajo que realizará el monitoreo y la evaluación, el cual estará conformado por la Coordinadora del Programa y un grupo de cinco Evaluadores (estudiantes universitarios en proceso de horas sociales), este equipo será el responsable de la observación y ejecución del proceso de monitoreo y evaluación durante el desarrollo de los cursos.

Por otra parte, entre las funciones del equipo de trabajo esta el de elaborar un Plan de Monitoreo, ya que es un instrumento que permitirá sistemáticamente las acciones de monitoreo para evaluar el avance y logros obtenidos; en él se describirán las técnicas, metodologías, instrumentos y recursos que se van a emplear para monitorear y evaluar las actividades del programa.

Asimismo, el equipo de trabajo deberá realizar una retroalimentación en base a las conclusiones obtenidas del monitoreo y la evaluación, que permitan a la Dirección Ejecutiva realizar los ajustes y correcciones oportunamente al Programa, las actividades que deben realizar son:

- a) Dar a conocer el Plan a la Junta Directiva (Miembros de la Asociación de Fomento Cultural y Deportivo, AFC y D) y a las Entidades que brindan el financiamiento: El Plan de Monitoreo y Evaluación debe ser ampliamente difundido a los responsables de las unidades de análisis, mediante talleres que contribuyan a generar una cultura sustentable de apoyo e involucramiento directo en el proceso constante de monitoreo y evaluación.

- b) Calendarizar las actividades: Se designará el tiempo de ejecución de cada una de las actividades.
- c) Fotocopiar los formularios: La Responsable fotocopiará los formularios a utilizar y los distribuirá a los miembros del equipo de trabajo.
- d) Recolección, procesamiento y análisis de información: el equipo deberá recopilar, revisar, sistematizar y analizar la información recogida mediante los formularios.
- e) Elaborar el Informe de Monitoreo correspondiente, el cuál debe incluir los avances y logros, dificultades encontradas y sugeridas a cada unidad de análisis: El informe de monitoreo se construirá con la información consignada en el formulario (FA-04 Evaluación de Desempeño de las Alumnas), el cual servirá como uno de los insumos fundamentales para elaborar el informe de evaluación.

El informe detallará a través de indicadores el nivel de cumplimiento, grado de dificultad en su realización y los resultados alcanzados; a través de una recolección de criterios, percepciones y razonamientos que justifiquen la plena realización o la dificultad del logro de los objetivos con el fin de alcanzar una evaluación integral e integrada.

- f) Socialización de los Resultados: Este consiste en dar a conocer los resultados obtenidos a la Junta Directiva para propiciar un debate con la finalidad de identificar los problemas, a fin de encontrar soluciones que permitan elevar la calidad en función de la excelencia educativa y el cumplimiento de las metas.

2. Plan de implementación Diseño de Indicadores.

Para llevar a cabo la Evaluación de Impacto del Programa Empresas Hogareñas, mediante la aplicación de los Indicadores mencionados anteriormente, es necesario que Siramá defina los objetivos que se pretenden alcanzar, además es necesario formar un grupo de cinco personas o miembros quienes serán los encargados de Realizar la Evaluación de Impacto, es decir serán los que contactarán telefónicamente a las beneficiarias que han finalizado las capacitaciones y establecerán fecha y hora en que se les hará la visita.

Del grupo de personas que realizarán la evaluación se nombrará a una coordinadora quien será la responsable de gestionar todo el proceso, con la finalidad de no perder el contacto con las beneficiarias.

Después que las alumnas han finalizado los tres meses de capacitación, la coordinadora del grupo evaluador será la responsable de realizar cada cierto tiempo convivios e invitar a las beneficiarias para que asistan, el lugar puede ser en el centro de capacitación u otro lugar recreativo elegido por la Institución en donde se pueda pasar un momento agradable, de tal manera que se pueda conversar con las beneficiarias y así conocer su situación actual, e identificar si ha tenido cambios después que recibieron los cursos de capacitación.

Después de transcurridos dos años, es un tiempo considerable para que las beneficiarias se hayan incorporado al mercado laboral y/o empresarial, el procedimiento para la Evaluación de Impacto llevara la siguiente secuencia:

- Contactar a la beneficiaria vía teléfono, para establecer día y hora en que se le realizará la visita.
- Realizar la entrevista apoyándose en el formulario FB-02 Control de Logros Obtenidos, en donde se actualizarán datos personales, y conocer los logros obtenidos, los cuales serán comprobados a través de la observación directa para analizar las condiciones de vida.
- El formulario FB- Control de Logros Obtenidos, se llenará con información de la beneficiaria y también servirá para identificar las dificultades y sugerencias que contribuirán a mejorar el aprendizaje de las alumnas inscritas en el programa “Empresas Hogareñas.”
- Inmediatamente después de la entrevista, los evaluadores elaborarán los respectivos análisis y prepararán un reporte que luego será transmitido a la coordinadora para conocer los resultados obtenidos.
- Finalmente, los informes serán entregados a la Dirección Ejecutiva y esta a su vez los presentará a la Junta Directiva (miembros de AFC y D), para que en base a los resultados, realicen los ajustes necesarios a las capacitaciones que se imparten.

3. Plan de implementación de la Capacitación Empresarial.

Para llevar a cabo la Capacitación Empresarial durante el Programa Empresas Hogareñas, es necesario que Siramá haga la elección de la facilitadora, la cual debe cumplir los requisitos que

demanda dicho cargo, la Coordinadora del Programa “Empresas Hogareñas” informará a la capacitadora el día y la hora designada para el desarrollo de la Capacitación Empresarial.

Seguidamente, la Coordinadora del Programa informará del temario que debe ser desarrollado durante el tiempo que duren las capacitaciones, asimismo comunicará las responsabilidades que dicho cargo tiene en relación con el perfil, las actividades que deberá cumplir la facilitadora tendrá la siguiente secuencia:

- La facilitadora elegirá los métodos y técnicas a implementar durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de volver las sesiones más amenas y fáciles de comprender.
- La facilitadora deberá informar mediante un reporte mensual a la Coordinadora del Programa “Empresas Hogareñas”, sobre el avance y dificultades que tengan las capacitando durante el desarrollo de las sesiones, a fin de unir criterios en beneficio de las mujeres.
- Transcurridos dos meses de iniciado el curso, la facilitadora formará grupos de cinco mujeres, con a finalidad de que desarrollen ideas de negocio y de esa forma incentivar el potencial emprendedor de cada beneficiaria.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

Abdalá, Ernesto. *Manual de Evaluación del Impacto de la Formación Vocacional para jóvenes*. (Uruguay: Cinterfor/OIT: Primera edición, 2004).

Bobadilla Díaz, Percy., et. .al. *Diseño y evaluación de proyectos de desarrollo* (Lima-Perú: Pact-USAID, 1998).

Brand, Salvador Osvaldo, *Diccionario de Economía* (El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2006)

Diccionario de Administración y Finanzas, Océano Grupo Editorial, S.A. (España: edición actualizada)

Guerrero, Fernando, *Fundamentos de los Métodos de Investigación Social* (El Salvador: Imprenta y Offset Ricaldone, 2009).

Stoner, James, et al., *Administración* (México: Pearson Educación, 1996) sexta edición.

Stufflebeam, D. L., Shinkfied, A. J. *Evaluación sistemática: Guía teórica y práctica.* (Barcelona: Paidós; 1993).

Súper, Donald Edwin., *Las dimensiones de la madurez vocacional, en: Revolución de Psicología General y Aplicada.* (1977)

Tavella, Nicolás M. *La orientación Vocacional en la Escuela Secundaria,* (Buenos Aires: Universitaria, 1971).

Tesis:

Argumedo Villafranco, Carlos Alberto, et al., *Diagnóstico sobre la Aplicación de Sistemas de Evaluación de Impacto en los Programas y Proyectos Sociales de las Organizaciones No Gubernamentales.* (Trabajo de Graduación: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2003)

Barrientos Argumedo, Carmen Elena., et al., *Diagnóstico de la Educación no Formal en Programas de Capacitación para el Trabajo, Desarrollados por entidades Gubernamentales dirigidos a los pobladores de las comunidades marginales del sector sur del área Metropolitana de San Salvador* (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 1991).

Díaz Amaya, Moisés Nahún., González, Juan Pablo., *Técnicas Estadísticas Aplicadas a la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para el Fomento del Empleo Juvenil en El Salvador*, (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 2008).

Juárez Zepeda, Evelyn Yanira, et. al., *Modelo de Estructura de Organización para la Eficiencia Administrativa de las Organizaciones No Gubernamentales, Sector Salud, Programa Maltrato Infantil, Departamento de San Salvador*. (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 1997)

Portillo Perla, Virginia Emely, et al., *Estudio de Factibilidad que permita a la Parroquia Santiago Apóstol de Nahuilingo y a otros actores locales, otros actores locales, gestionar fondos a través de Organismos Nacionales e internacionales para la Creación de un Centro de Formación Vocacional en el Municipio de Nahuilingo, Departamento de Sonsonate*. (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, Febrero 2007).

Mayra Lissette, Arteaga Hernández, et al., *Evaluación del Impacto socioeconómico del proyecto establecimiento de una comercializadora de leche en la Microregión Norte de San Salvador - La Libertad*. (Trabajo de Graduación: Universidad de El Salvador, 2007).

Revistas:

Bobadilla Díaz, Percy. *Formulación, Monitoreo y Evaluación de proyectos sociales*. (SISCA: 16 de marzo 2004).

Federación de Municipios del Istmo Centroamericano FEMICA, *Sistema de Indicadores de Desempeño Municipal* (Guatemala: Enero 2008)

Sistema de Formación Profesional, *Terminología para la Formación Profesional en El Salvador*, (El Salvador: INSAFORP, octubre de 2002).

Sitios Web:

<http://www.quorumseleccion.com/glosario/> visitado junio de 2009.

Memorias EFQM Del Instituto Andalúz de Tecnología, (España: 2007) Disponible en Internet: http://web.jet.es/amosarrain/gestion_indicadores.htm Visitado 12 de julio de 2009.

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, *Guía de Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo y Planes Operativos Anuales* (Ecuador: Abril de 2007) www.esPOCH.edu.ec/.../6af2ed_Guia_Evaluacion_y_Monitoreo__ESPOCH.pdf visitado 01 de diciembre de 2009.

ANEXOS

ANEXO 1 FORMULARIO FA-01 SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

		CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER, SIRAMÁ PRUSIA Programa “Empresas Hogareñas” Solicitud de Inscripción		FA-01
I. Datos de Identificación:		II. Datos de Localización:		
Nombre	<input type="text"/>	Dirección Personal	<input type="text"/>	
Apellidos	<input type="text"/>			
Edad	<input type="text"/>	Teléfono	<input type="text"/>	
Estado Civil	<input type="text"/>	Nombre de un familiar	<input type="text"/>	
Doc. de Identificación	<input type="text"/>	Teléfono de un familiar	<input type="text"/>	
Ocupación Actual	<input type="text"/>	Quién sostiene su hogar	<input type="text"/>	
Nivel Académico	<input type="text"/>	Fecha	<input type="text"/>	
Curso	<input type="text"/>	Cuota Mensual	<input type="text" value="\$"/>	
F. _____ Firma de la Beneficiaria		F. _____ Firma Responsable del Programa		

GUÍA PARA COMPLETAR EL FORMULARIO FA- 01

Indicaciones: Lea cuidadosamente y complete los espacios en blanco con letra clara y legible con lapicero de tinta azul o negra.

I. Datos de Identificación:

Nombre: En esta casilla deberá escribir primeramente sus nombres y después sus apellidos.

Edad: En esta casilla colocará su edad.

Estado Civil: En esta casilla escribirá su estado civil actual.

Documento de Identificación: Coloque en esta casilla en numero de Documento de Identificación que posea, si es menor de edad colocara el numero de carné de minoridad.

Ocupación Actual: En esta casilla anotará su situación laboral actual.

Nivel Académico: En esta casilla escribirá su nivel de estudios.

Curso: En esta casilla colocará el curso en que desea inscribirse.

II. Datos de Identificación

Dirección Personal: en esta casilla anotará su dirección actual completa.

Teléfono: en esta casilla anotará su número telefónico fijo y/o celular personal.

Nombre de un familiar: En este apartado escribirá el nombre de un familiar con el que tenga contacto siempre.

Teléfono de un familiar: En esta casilla deberá escribir el teléfono fijo de un familiar con el que siempre tenga contacto.

Quien sostiene su hogar: En esta casilla anotará quien sostiene económicamente su hogar.

Fecha: En este apartado anotará la fecha en que llene la solicitud

Firma: En esta casilla colocará su firma.

**ANEXO 2 FORMULARIO FA-02 LISTA DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA
“EMPRESAS HOGAREÑAS”.**



FA-02

CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ
PRUSIA
LISTA DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA “EMPRESAS HOGAREÑAS”

Programa: “Empresas Hogareñas”

Curso: _____

No	Nombre	Competencias		
		Conocimientos	Habilidades	Actitudes
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

F. _____
Nombre y Firma Recepcionista

F. _____
Nombre y firma Coordinadora Programa

GUÍA PARA COMPLETAR EL FORMULARIO FA- 02

Indicaciones. Este formulario deberá ser completado con letra clara y legible, por las instructoras que participen en el Programa “Empresas Hogareñas”, durante los primeros días de las capacitaciones.

Curso: En este Espacio la instructora deberá colocar el nombre del curso de capacitación.

Nombres: En esta columna se anotarán los nombres completos de las alumnas inscritas al curso, tomando en base los datos de la Solicitud de Inscripción.

Competencias:

Conocimientos: En esta columna se deberán anotar el nivel de conocimientos que hayan demostrado tener la alumna sobre el oficio al momento de inscribirse en el Programa.

Habilidades: En esta columna se escribirán el nivel de desarrollo de las destrezas en el manejo y uso de instrumentos y herramientas propias del oficio demostrado por la alumna.

Actitudes: en esta columna se debe anotar las cualidades de liderazgo, organización, y otras, observadas en la alumna, las cuales le pueden ayudar en el desempeño del oficio.

GUÍA PARA COMPLETAR EL FORMULARIO FA- 03

Indicaciones: El formulario FA-03 debe llenarse con letra de molde legible y lapicero color azul o negro.

Curso: en esta casilla escriba el nombre del curso al que aplica las beneficiarias

Nombre: en esta casilla escriba su nombre completo y apellidos.

Firma: en la columnas en donde se establece día, mes y año firmara haciendo constar los días asistidos al curso de capacitación.

Por último la instructora del curso y la encargada del programa firmaran el control de asistencia de las alumnas.

ANEXO 4 FORMULARIO FA-04 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS ALUMNAS

	CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMA PRUSIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS ALUMNAS	FA-04
NOMBRE DEL CURSO:	_____	
NOMBRE DEL RESPONSABLE:	_____	
AVANCES		
DIFICULTADES		
COMENTARIOS		
F. _____		_____
Firma de la Instructora		Fecha de evaluación

GUÍA PARA COMPLETAR EL FORMULARIO FA-04

Indicaciones: El formulario FA-04 debe llenarse con letra de molde legible y lapicero color azul o negro.

Nombre del Curso: En esta casilla se anotara el nombre del curso de capacitación al que pertenecen las alumnas a quienes se les hará la evaluación del desempeño.

Nombre del Responsable: En esta casilla escribirá el nombre del responsable del curso.

Avances: En este apartado se deberá anotar todos los avances y cambios que la instructora ha observado durante el curso de capacitación en las alumnas.

Dificultades: En este apartado la instructora anotará las dificultades encontradas durante el curso de capacitación, por Ej. Identificar inconvenientes que obstaculicen adquirir el conocimiento de una forma efectiva y comprensible.

Comentarios: En este apartado se anotará de forma general lo observado según el desempeño obtenido por las alumnas durante el desarrollo de la capacitación.

ANEXO 5 FORMULARIO FB-01 LISTADO DE LAS ALUMNAS GRADUADAS



CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL
PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA
LISTADO DE LAS ALUMNAS GRADUADAS

FB-01

Curso: _____

No.	Nombre de la Alumna	Fortalezas	Debilidades
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

F. _____
Firma del Responsable del Programa

Fecha de Evaluación

GUÍA PARA COMPLETAR EL FORMULARIO FB-01

Indicaciones. Este formulario deberá ser completado con letra clara y legible, por las instructoras que participen en el Programa “Empresas Hogareñas”, después de haber finalizado las capacitaciones.

Curso: En este Espacio la instructora deberá colocar el nombre del curso de capacitación impartido.

Nombres: En esta columna se anotarán los nombres completos de las alumnas inscritas al curso y que llenaron satisfactoriamente los requisitos para graduarse.

Fortalezas: En esta columna se anotarán las cualidades que se observaron en las mujeres durante el desarrollo del curso, y que signifiquen una ventaja para la graduada en el desempeño del oficio.

Debilidades: En esta columna se escribirán los rasgos negativos que cada alumna demostró durante el desarrollo del curso, los cuales pueden significar una desventaja en el momento de poner en práctica el oficio aprendido.

ANEXO 6 FORMULARIO FB-02 CONTROL DE LOGROS OBTENIDOS

	<p>CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA LA MUJER SIRAMÁ PRUSIA</p> <p>LOGROS OBTENIDOS DESPUES DE RECIBIR LOS CURSOS DEL PROGRAMA EMPRESAS HOGAREÑAS</p>	FB-02
Nombre del Curso: _____	Nivel: _____	
Nombre de la Alumna: _____	Tel: _____	
Dirección Actual: _____		
ASPECTOS A EVALUAR		
Mejoras en las Condiciones de Vida		
Limitantes que ha tenido para emplearse o autoemplearse		
Cumplimiento de Expectativas		
Que sugerencias considera que podrían contribuir a mejorar los cursos		
Como colabora en su Comunidad		
F. _____	F. _____	
Nombre y Firma de la Instructora	Nombre y Firma Responsable de Programa	

GUÍA PARA COMPLETAR EL FORMULARIO FB-02

Indicaciones: El formulario FB-02 debe llenarse con letra de molde legible y lapicero color azul o negro.

Nombre del Curso: En esta casilla se anotará el nombre del curso de capacitación a Evaluar.

Nombre de la Alumna: En esta casilla se anotará el nombre completo de la alumna que recibió el curso después de transcurridos dos años.

Dirección Actual: En esta casilla se anotará la dirección personal de las alumnas que recibieron los cursos de capacitación.

Nivel: En esta casilla se anotará el nivel del curso que recibieron las beneficiarias (básicas o avanzadas).

Teléfono: En esta casilla se anotará el número telefónico de las beneficiarias para actualizar los registros que posee el Centro de Capacitación.

Aspectos a Evaluar

Mejoras en las condiciones de vida: En este apartado se deberán anotar los cambios que se observan en las beneficiarias del programa Empresas Hogareñas, por ejemplo verificar si el o los cursos recibidos le han permitido incrementar su nivel de ingresos ya se mediante obtener un empleo o crear su propio negocio.

Limitantes que ha tenido para Emplearse o Autoemplearse: En este apartado se anotará aspectos que le impidieron emplearse o autoemplearse.

es decir si los cursos que recibieron le aportaron las herramientas necesarias para emprender su propio negocio o insertarse en el mercado laboral.

Cumplimiento de Expectativas: En este apartado anotará cuales son las impresiones de las alumnas que recibieron los cursos después de transcurridos dos años es decir si los objetivos previstos por ellas fueron logrados.

Que sugerencias considera que podrían contribuir a mejorar los cursos: En este parte se anotará las sugerencias que brinden las alumnas sobre los cursos de capacitación que recibieron y así contribuir a los cambios metódicos de enseñanza-aprendizaje que imparte la Institución.

Como colabora en su Comunidad: En este apartado anotará el aporte que brinda en su comunidad si son solidarios con sus vecinos, si les dan el apoyo moral cuando se necesita.

ANEXO 7 TESTIMONIO DE BENEFICIARIA DEL CURSO DE PANADERÍA

“Fui invitada por mi hermana a un curso para madres solteras, que tuvieran deseos de aprender y que les gustara el oficio.



Yo no sabía mucho de esto, pero he aprendido bastante, el curso fue bastante interesante, durante le curso nos dieron

algunas ideas de cómo llevar el negocio y también nos enseñaban a valorarnos como personas y como mujeres, porque todas valemos igual.

Tuve muchas dificultades para llegar, pues tengo mi niña con parálisis cerebral y esa quizás fue una de mis peores dificultades, pues ella convulsiona y a veces no hallaba como hacer para irme,



y también por el dinero. Entre las mayores dificultades para mantener mi negocio esta la falta de materiales y no contar con los instrumentos para fabricar los pedidos en el momento, cuando no se tiene el capital también es difícil porque se complica conseguir lo que se necesita.

Con muchas dificultades he logrado salir adelante, Siramá nos ha ayudado bastante, pues a veces uno se iba sin comer y ahí nos daban hasta refrigerio gratis.

Yo valoro mucho lo que ahí enseñan, pues aunque solo fui tres meses, gracias a Dios con lo que aprendí traigo el sustento a mi familia.”

ANEXO 8 TESTIMONIO DE BENEFICIARIA DEL CURSO DE ARTESANÍAS



“Mi nombre es Irma, y el oficio de artesanías lo aprendí en Siramá, supe de este curso por que me invitaron, al principio no sabía que oficio aprender, me aconsejaron que tomara cosmetología, pero el aula estaba llena y decidí entrar al curso de artesanías, así es como he aprendido a hacer

piñatas, adornos con papel y otras cosas.

Me ha gustado mucho porque me ha ayudado a salir adelante, y es muy bonito este oficio porque me entretiene también, en mi hogar son pocos los ingresos que aporta el papá de mis hijos, y este oficio me ayuda a obtener mas dinero para sacar adelante a mis hijos.

Cuesta bastante mantener el negocio, porque a veces que me encargan algo no cuento con el dinero para comprar los materiales, pero siempre continúo en esto.”



ANEXO 9 ANÁLISIS FODA DE SIRAMÁ PRUSIA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>1- Instalaciones amplias y adecuadas para llevar a cabo las actividades</p> <p>2- Mobiliario y equipo adecuado para la enseñanza.</p> <p>3- Cuenta con personal profesional para impartir las capacitaciones.</p> <p>4- Reconocimiento a nivel Nacional e Internacional</p> <p>5- Cuotas bajas</p> <p>6- Ubicación estratégica, en zona con alta densidad poblacional</p>	<p>1- Recursos Financieros Limitados</p> <p>2- Poco apoyo Local</p> <p>3- Ausentismo de las mujeres a las capacitaciones</p> <p>4- Insuficiente personal capacitador permanente</p> <p>5- No hay diversidad de cursos que tienen demanda en el mercado.</p> <p>6- Los cursos son impartidos solo si es cubierta la cantidad requerida de mujeres</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>1- Ampliar la cobertura a un mayor número de mujeres.</p> <p>2- Relación con Empresas que colaboren con donaciones.</p> <p>3- Apoyo Internacional para el financiamiento de los proyectos</p> <p>4- Obtener más ingresos por medio de la comercialización de los productos que son elaborados en el Centro de Capacitación.</p> <p>5- Actualización de la metodología de enseñanza-aprendizaje acorde a las necesidades de la sociedad</p>	<p>1- Retiro del Financiamiento Externo</p> <p>2- Disminución de la demanda de mujeres interesadas en los cursos</p> <p>3- Surgimiento de otras instituciones que ofrezcan los mismos servicios con mayores beneficios</p> <p>4- La Crisis económica mundial.</p> <p>5- Cambios en las leyes que rijan las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's)</p>

ANEXO 10 COSTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
RESMA DE PAPEL BOND	1	\$4.75	\$ 4.75	\$ 57.00
TONER	2	\$28.85		\$ 57.70
VIÁTICOS				\$ 600.00
SALARIO MENSUAL DE LA FACILITADORA			\$400	\$ 4800.00

ANEXO 11 GLOSARIO DE TÉRMINOS

ALTRUISMO: Actitud específicamente humana en la que el interés primordial se centra en lograr el bien ajeno antes que el propio satisfaciendo las necesidades de los demás. A diferencia del autosacrificio, a veces característico de la formación reactiva, el individuo obtiene una gratificación.

CAPACITACIÓN: Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones afines.

COMPETENCIA: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se alcanzan mediante procesos formativos o la experiencia laboral, y que permiten desempeñar las situaciones de trabajo requeridas en el empleo.

CONTROL: Es concebido como una actividad no sólo a nivel directivo, sino de todos los niveles y miembros de la entidad, orientando a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos bajo mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos.

COOPERATIVISMO: Es el movimiento social o doctrina que define la cooperación de sus integrantes en el rango económico y social como medio para lograr que los productores y consumidores, integrados en asociaciones voluntarias denominadas cooperativas, obtengan un beneficio mayor para la satisfacción de sus necesidades.

CURSO DE CAPACITACIÓN: Forma de trabajo en donde el instructor desarrolla una acción formativa sistemática y organizada a corto plazo, mediante la cual los participantes aprenden

conocimientos habilidades y actitudes en función de objetivos definidos. Esta forma de trabajo puede o no estar inserta en un Programa más amplio.

DIAGNÓSTICO: Consiste en recolectar datos relevantes, analizarlos y hacer un informe para conocer los antecedentes e interpretar la situación actual de una investigación.

EFFECTIVIDAD: Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles esta relacionado con utilizar en forma optima los recursos para lograr objetivos.

EFICACIA: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados.

EFICIENCIA: Uso racional de los recursos con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado. A mayor eficiencia menor la cantidad de recursos que se emplearán, logrando mejor optimización y rendimiento.

EMPRENDEDURISMO: Es organizar recursos humanos y materiales con el fin de crear, desarrollar e implantar soluciones que permitan responder las necesidades de los individuos.

EMPRESA: Es una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado meta con la finalidad de lucrar o no; y que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman.

ENCUESTA: Técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir

mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

ENTREVISTA: Es un dialogo en el que la persona (entrevistador), hace una serie de preguntas a otra persona (entrevistado), con el fin de conocer mejor sus ideas, sus sentimientos y su forma de actuar.

EVALUACIÓN DE IMPACTO: Es el "proceso sistemático que permite la medición de resultados a posteriori a través de indicadores, a fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado.

EVALUACIÓN DE PERSONAL: Es el resultado de juzgar a un empleado en cuanto a su capacidad para llevar a cabo un trabajo, un proyecto o programa.

EVALUACIÓN DE PROCESO: Técnica que compara la manera en que los miembros de una empresa transforman los insumos (trabajo, dinero, suministros, equipo, y otros) en productos, bienes o servicios, con los parámetros y objetivos establecidos.

EVALUACIÓN DE SERVICIOS: Es la comparación de los estándares con las diferentes percepciones que el cliente tenga del servicio recibido.

EVALUACIÓN: Es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.

FORMACION TECNICA: Son todas aquellas iniciativas que contribuyen a que el proceso formativo responda a requerimientos de formación integral, complementados con los requerimientos específicos del mundo del trabajo.

FORMACIÓN VOCACIONAL: Es un constructor hipotético que se refiere a las cualidades del desempeño de un individuo en una ocupación, es un término cuyos parámetros de evaluación se determinan convencionalmente.

FORMULARIO: Es un documento con espacios (campos) en donde se pueden escribir o seleccionar opciones cada campo tiene un objetivo.

FUNCIONALIDAD: Conjunto de características que hacen que algo sea práctico y utilitario.

GESTIÓN: Es la disciplina de organizar y administrar recursos de manera tal que se pueda culminar todo el trabajo requerido en el proyecto dentro del alcance, el tiempo, y coste definidos.

GRUPOS FOCALES: Focus group en inglés, es una técnica de estudio de las opiniones o actitudes de un público utilizada en ciencias sociales y en estudios comerciales. También conocida como grupo de discusión o sesiones de grupo consiste en la reunión de un grupo de personas, entre 6 y 12, con un moderador encargado de hacer preguntas y dirigir la discusión.

HERRAMIENTA DE GESTIÓN: Son todos los sistemas, aplicaciones, controles, soluciones de cálculo, metodología, etc., que ayudan a la gestión de una empresa en los aspectos como registro de datos en cualquier departamento empresarial, control y mejora de los procesos y consolidación de datos para la toma de decisiones.

HISTORIAS DE VIDA: Técnica de carácter cualitativo que consiste en un relato autobiográfico, obtenido por el investigador mediante entrevistas sucesivas en las que el objetivo es mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia.

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: Teniendo en cuenta que cumplir tiene que ver con la conclusión de una tarea. Los indicadores de cumplimiento están relacionados con los ratios que nos indican el grado de consecución de tareas y/o trabajos.

INDICADOR DE EVALUACIÓN: Teniendo en cuenta que evaluación tiene que ver con el rendimiento que obtenemos de una tarea, trabajo o proceso, los indicadores de evaluación están relacionados con los ratios y/o los métodos que nos ayudan a identificar nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora la capacidad para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de tiempo.

INDICADOR: Los indicadores se refieren a datos esencialmente cuantitativos, estos pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas, también, deberán reflejar adecuadamente la naturaleza, peculiaridades y nexos de los procesos que se originan en la actividad económica- productiva.

INDICADORES DE EFICACIA: Teniendo en cuenta que eficacia tiene que ver con hacer efectivo un intento o propósito, los indicadores de eficacia están relacionados con los ratios que nos indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos.

INDICADORES DE EFICIENCIA: Teniendo en cuenta que eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad de llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de tiempo, los indicadores de eficiencia están relacionados con los ratios que nos indican el tiempo invertido en la consecución de tareas y/o trabajos.

INDICADORES DE GESTION: Teniendo en cuenta que gestión tiene que ver con administrar y/o establecer acciones concretas para hacer realidad las tareas y/o trabajos programados y

planificados, los indicadores de gestión están relacionados con los ratios que nos permiten administrar realmente un proceso.

INDICADORES DE IMPACTO: Miden los cambios que se esperan lograr al final del proyecto, e incluso más allá de su finalización, y que son definidos en su Propósito u Objetivo general.

LIDERAZGO: proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

MÉTODO: Es una serie de pasos sucesivos, que conducen a una meta.

METODOLOGÍA: Hace referencia al conjunto de métodos de investigación utilizados para alcanzar una gama de objetivos en una ciencia.

MICROEMPRESA: Se define como Micro Empresa o Pequeña Empresa a aquella empresa que opera una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes, o de prestación de servicios.

MUESTRA: Es un subconjunto de la población o parte representativa.

OBJETIVO: Es una meta o finalidad a cumplir para la que se disponen medios determinados.

OBSERVACION DIRECTA: Es aquella cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar.

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE: Es una técnica de observación utilizada en las ciencias sociales en donde el investigador comparte con los investigados su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, es decir, conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo.

OFICIO LABORAL: Cualquier actividad social vinculada a alguno de los aspectos (económicos, cultural, técnico, científico, político, etc.) Para lo cual Implica estudios primarios, y adiestramiento que proporciones familiarización con maquinas y equipos simples.

OFICIO VOCACIONAL: Es la actividad social vinculada a algunos de los aspectos (económicos, cultural, técnico, científico, político, etc.) Lo cual implica estudios primarios y técnicos, así como algún tipo de cursos de adiestramiento formal superior y de conocimiento.

ORGANIGRAMA: Es un modelo abstracto y sistemático, que permite obtener una idea uniforme acerca de una organización.

POLÍTICA: Es una actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos adjetivos.

PROACTIVO: Pensar antes de actuar así como tener la libertad de elegir nuestra actitud frente a las circunstancias de nuestra propia vida.

PROCESO: Conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin.

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Consisten en desarrollar capacidades creativas para el desempeño en el ejercicio profesional, la gestión y/o la innovación empresarial.

PROGRAMA DE HABILITACION: Modo de formación destinado a personas, tanto adolescentes como adultas, que necesitan formarse y/o capacitarse en una ocupación, trátese esta de una ocupación nueva para ellos o de una relacionada con la que desempeñan habitualmente. Generalmente se destina a desempleados, muchas veces de los sectores informales, o a personas que no tienen ningún tipo de competencias.

SEGUIMIENTO: Permite evaluar la calidad e impacto del trabajo en relación con el plan de acción y el plan estratégico.

SISTEMA: Es un conjunto de partes o elementos organizadas y relacionadas que interactúan entre sí para lograr un objetivo.

UNIVERSO: Conjunto de unidades que forman la población que va a ser objeto de estudio.

VOCACIÓN: Es la inclinación a cualquier estado, carrera o profesión que se relaciona con el llamado, gustos, intereses y aptitudes de las personas.

ANEXO 12 LISTADO DE SIGLAS

ONG: Organización no Gubernamental.

ACTEC: Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation (por sus siglas en inglés, Asociación para la Cooperación Cultural Técnica y Educativa).

ICEP: Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten (ICEP por sus siglas en alemán, Instituto de Cooperación para el desarrollo de Proyectos).

DASYC: Fundación para el Desarrollo de Acciones Sociales y Culturales.

SABESA: Salones de Belleza, S.A.

MOLSA: Molinos de El Salvador, S.A. de C.V.

AFC y D: Asociación de Fomento Cultural y Deportivo.

APROHU: Association pour la Promotion Humaine (por sus siglas en francés, Asociación para la Promoción Humana).

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social

DGII: Dirección General de Impuestos Internos

IVA: Impuesto al Valor Agregado

GTZ: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (por sus siglas en alemán, Agencia de Cooperación Técnica Alemana)

INSAFORP: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

CER: Creación del Empleo Rápido (Programa del Instituto Salvadoreño de formación Profesional)

ANEXO 14 EJEMPLO DE BASE DE DATOS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	No	NOMBRE COMPLETO	DIRECCIÓN	MUNICIPIO	TELÉFONO	NOMBRE DE FAMILIAR	DIRECCIÓN	MINICIPIO	TELÉFONO	CURSO
2	1									
3	2									
4	3									
5	4									
6	5									
7	6									
8	7									
9	8									
10	9									
11	10									
12	11									
13	12									
14	13									
15	14									
16	15									
17	16									
18	17									
19	18									
20	19									
21	20									
22	21									
23	22									
24	23									
25	24									
26	25									
27	26									
28	27									
29	28									
30	29									
31	30									
32	31									
33	32									
34	33									

ALUMNAS 2008 ALUMNAS 2009 ALUMNAS 2010 ALUMNAS 2

GUIA PARA ELABORAR BASE DE DATOS

Para completar esta base de datos se extraerá información del formulario FA-01 Solicitud de Inscripción.

En la columna Nombre completo: se colocara el nombre de la Alumna seguido por sus apellidos.

En la columna de Dirección: se anotara la dirección completa de la Alumna.

En la columna de Municipio: se colocara el municipio que reside la beneficiaria.

En la columna de Teléfono: se anotara el número telefónico de la beneficiaria.

En la columna de Nombre de un Familiar: es esta columna se anotara el nombre de un familiar.

En la columna de Dirección: en esta columna se anotara la dirección personal de un familiar.

En la columna de Municipio: en esta columna se anotara el municipio de residencia de un familiar.

En la columna de Teléfono: en esta columna se anotara el número telefónico de un familiar.

En la columna de Curso: en esta columna se anotara el curso al que se inscribirá la alumna.