



INFORME DE EVALUACIÓN

PROGRAMA *Uruguay Integra* Edición 2009

Diseño de Evaluación y Resultados del Programa
Modalidad Rural, Urbana y Unidos en la Acción

División de Evaluación
Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM)

Mayo 2010

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe recoge la evaluación del Programa Uruguay Integra -programa socioeducativo llevado adelante por la Dirección Nacional de Políticas Sociales, en el marco del Plan de Equidad-, en tres de sus modalidades implementadas durante el año 2009, Rural, Urbana y Unidos en la Acción. La misma fue realizada por la División de Evaluación, de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Los datos surgen de la triangulación de estrategias cuantitativas y cualitativas llevadas adelante para la evaluación y seguimiento del programa, acordadas con los responsables del mismo y desarrolladas durante su transcurso. Brevemente, las actividades realizadas fueron: la aplicación de una Encuesta Panel para participantes (formulario al ingreso y al egreso del programa); entrevistas colectivas con equipos técnicos y participantes, observaciones de instancias/actividades grupales de los participantes y la aplicación de diferentes formularios que completaron tanto los equipos como los supervisores del programa.

En primer lugar se presenta una breve *caracterización de los actores del programa*. Ésta incluye datos acerca de las personas a las que llegó el programa y de los equipos técnicos que se encargaron de la implementación del mismo. En tal sentido, encontramos lo siguiente:

- A partir de la importancia que el programa ha dado a captar participantes con distintos niveles de vulnerabilidad en pos de su objetivo principal, la integración social, uno de los primeros aspectos encontrados es que la población mayor del programa no perteneció al PANES y en consecuencia, tiene un nivel de vulnerabilidad menor, en relación a aquella que sí formó parte de este programa. En efecto, cerca del 70% de los participantes no formaron parte del PANES, frente a un 27% que sí¹.
A la hora de observar cómo dicha población se distribuyó al interior de los grupos, se pudo constatar, a través de las estrategias cualitativas, que la heterogeneidad lograda, sobre todo asociada a características de la población como la edad y el nivel educativo, no fue un aspecto que incidiera significativamente en la interacción entre los participantes; el vínculo entre los mismos se dio en forma horizontal, lográndose una buena comunicación en los diferentes grupos.
- Al igual que en evaluaciones anteriores de programas MIDES como *Uruguay Trabaja*, *Uruguay integra 2008*, así como sus programas antecesores, *Trabajo por Uruguay* y *Construyendo Rutas de Salida*, respectivamente, se constata nuevamente una clara feminización de los participantes del programa. Las mujeres representan el 89% frente a un 11% de varones.
Por otro lado, el promedio de edad de los participantes es de 41 años, siendo más jóvenes las mujeres.
- En cuanto al nivel educativo, se puede observar un nivel más elevado que en la edición anterior del programa (2008)², ya que en 2009 cerca del 51% no supera educación primaria y un 42% ha alcanzado al menos a cursar algún año de secundaria. A su vez, si se comparan ambas poblaciones (No-PANES Y Ex-PANES), se observa que quienes alcanzan mayores niveles educativos son los primeros.

¹ Para el restante 3% no se cuenta con información respecto al tipo de hogar al que pertenece el participante.

² En 2008 el 60% de los participantes de UI no superaba educación primaria, mientras que el 28% había alcanzado a cursar al menos un año de secundaria.

En cuanto a los equipos técnicos que trabajaron en la implementación del programa, se conformaron mayoritariamente por mujeres. La edad promedio de sus integrantes es de 41 años. El 82% son profesionales y las áreas más destacadas son la Educación, la Psicología y las Ciencias Sociales, aspecto que coincide con lo que establece el programa en su pliego.

Haciendo referencia a lo que ha sido *la implementación del programa*, cabe realizar algunas consideraciones.

- Lo primero a destacar es el gran avance que hubo respecto a la convocatoria de los participantes, aspecto que significó, en 2008, uno de los principales obstáculos para los equipos técnicos. En 2009, cerca del 50% declara que ésta le ha sido fácil o muy fácil (cifra que en 2008 fue de apenas 17%). Estos primeros avances muestran que los recursos destinados a la mejora de la misma no han sido en vano y han tenido sus efectos positivos. Algunos de los aspectos o actividades que favorecieron la convocatoria fueron: un trabajo de difusión (prensa, folletos, etc.), brindar información a los actores locales de la zona, el “auto-reclutamiento” entre vecinos, entre otros.
- A su vez, se percibe una mejora en términos de permanencia de los participantes, aspecto que puede deberse a la propuesta de tener en cada grupo una actividad central/específica como eje de los demás contenidos. El tener una actividad de este tipo, juega a favor de la motivación de los participantes y oficia de “*enganche*” para poder transversalizar el resto de los ejes del programa. De todas formas, más allá de los avances que se han dado, tanto en la fase de convocatoria como en lograr una mayor permanencia de los participantes, se constata que, en términos medios, la participación “real” por grupo es de 12 personas, cuando la meta poblacional mínima que el programa se propone es de 15 personas.
- En segundo lugar, en lo que refiere a los obstáculos y facilitadores en el funcionamiento de los grupos se observa lo siguiente. Como facilitadores se mencionan en mayor medida el buen relacionamiento con el equipo técnico (29%), así como entre los participantes (25%). Por su parte, en cuanto a los obstáculos mencionados, se destacan entre otros, la coincidencia de las actividades propuestas con actividades laborales y la dificultad de compatibilizar el programa con actividades domésticas. Sin embargo, en este último caso, en especial en lo que refiere al cuidado de los hijos, se han constatado progresos dada la posibilidad que se le brinda a la OSC, implementada en esta nueva edición, de contratar una persona que se encargue de esta tarea durante la actividad del taller.
- En tercer lugar, y teniendo presente la importancia que cobró para el programa la articulación interinstitucional, los equipos sostienen que la vinculación con otras organizaciones u organismos ha sido, en términos generales, suficiente³. A su vez, ante la consulta de cómo había sido el trabajo con estas organizaciones u organismos, se encuentra que el vínculo ha sido constante y cooperativo (43%) y ocasional y cooperativo (52%). En referencia a los participantes, se considera que las distintas actividades realizadas en coordinación con otras instituciones han sido

³ Las instituciones u organizaciones juegan un papel relevante en la implementación del programa en tanto, ofician de informantes calificados desde el proceso de convocatoria; brindan recursos esenciales para el desarrollo de las actividades (infraestructura, expertos que brindan charlas informativas/educativas, etc.); dotan de cierta formalidad a las actividades desarrolladas; favorecen el nexo entre los participantes y la localidad; se involucran en el proceso de aprendizaje potenciándolo y posibilitan en ciertos casos la consolidación de proyectos productivos, pudiendo en parte solventar el sentimiento de pérdida y abandono que surge una vez finalizado el programa.

favorables para los mismos.

- Asimismo, los equipos señalan que si bien el conocimiento y la experiencia previa de los mismos en el territorio no determinan necesariamente un mejor desarrollo del programa, parece claro que el conocimiento como la vinculación con el territorio son elementos de gran importancia que favorecen el éxito y la capacidad de intervención del programa.

En lo que respecta a *resultados y efectos del programa* se observa lo siguiente.

- Tanto los equipos técnicos como los propios participantes señalan que la “mayor” ganancia a partir de la participación en el programa tiene que ver con la subjetividad. Cabe aclarar que estos efectos no son “exclusivos” del programa Uruguay Integra, sino que han sido observados en distintos programas que trabajan con este tipo de población. Es decir, la ganancia en asertividad, autoestima, autonomía, confianza, deseos de superación, son algunas de las dimensiones donde gran parte de los actores involucrados en el programa coinciden como el principal efecto en los participantes. Estos resultados reafirman lo obtenido en evaluaciones anteriores, por lo cual, evaluar la sostenibilidad de los mismos se torna central para futuras valoraciones⁴.
- En términos de derechos, se puede observar que el programa tiene efectos en aquellos participantes que, al comienzo del programa, están en peores condiciones en lo que refiere a conocimientos en derechos. Esto es, en términos medios, el umbral mínimo de conocimiento de derechos, aumenta a la salida del programa. A su vez, desde lo cualitativo, tanto participantes como equipos técnicos resaltan este aspecto, reconocen haber “ganado” no solo en conocer ciertos derechos sino también en saber qué tipo de acciones/caminos recorrer en caso de que éstos no se cumplan. Vinculado a la reivindicación de derechos se ha observado, por otra parte, que las personas aumentan sus niveles de participación ciudadana y logran a su vez, cambios en la distribución de tareas dentro del hogar.
- En lo que hace a la salud, y específicamente a los cuidados o controles que realizan las mujeres se observa lo siguiente: a) En lo que refiere a los controles ginecológicos, si bien siguen encontrándose avances respecto a ediciones anteriores del programa, sigue existiendo un 15% de mujeres que declaran no realizarse ningún tipo de estudio/control; b) Por otra parte, en el caso del cuidado de los niños/hijos, se advierte que cerca del 90% han sido llevados a consulta con el médico en los últimos seis meses y cerca de un 65% a consulta con el dentista; c) Otro de los aspectos donde se ha detectado avances en la salud y que surge desde lo cualitativo, refiere a la incorporación de hábitos alimenticios más saludables. En todos estos procesos se observa el efecto que tiene el programa en cuanto a concientizar acerca del “cuidado de sí” y aumentar la valoración del cuerpo en sus participantes.
- Referente a las condiciones laborales de los participantes, no se constatan cambios estadísticamente significativos en cuanto a tener o no una actividad remunerada a la salida del programa. Sin embargo, los participantes manifiestan una gran expectativa respecto a poder capacitarse así como incorporar conocimientos nuevos a partir de la participación en el programa. En términos medios, **el 95% declara haber adquirido nuevas habilidades y un 67% declara haber aumentado sus posibilidades de conseguir trabajo a la salida del programa.**

⁴ La evaluación de la sostenibilidad de ciertos resultados de diferentes programas MIDES, forma parte de la planificación 2010 de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM)

- Un aspecto relevante, que surgió ya desde la evaluación realizada para el programa, en su edición 2008, refiere a las redes sociales (vinculares y de apoyo) de los participantes. Uno de los hallazgos en el 2008 fue que la población No-PANES, en relación a la Ex-PANES accedía o conocía a personas que contaban con mayores recursos/activos y a su vez, éstas formaban parte del círculo más cercano; esto es, la población No-PANES se encontraba mejor posicionada frente a la Ex-PANES en lo que a redes refiere. En tal sentido, la evaluación realizada para el 2009 intentó “medir” qué efectos tenía la co-participación de ambas poblaciones, y lo que se observa es que: 1) los No-PANES siguen estando mejor posicionados en términos de redes; y 2) la co-participación tiene efectos positivos en los Ex-PANES a la salida del programa. Por otro lado, se desprende de la estrategia cualitativa que el programa parece potenciar las redes sociales ya existentes de los participantes ya que éstos revalorizan los recursos –humanos como materiales- con los que cuentan. Esto se da ya sea en aquellos que participaron del PANES como en aquellos que no lo hicieron.

Por último, se intentó presentar un “tipo ideal de intervención” el cual se debe a la interacción de ciertas características/dimensiones relevantes para la implementación.

En líneas generales se ha observado que algunas de estas características favorecen el logro de buenos resultados, si bien es necesario tener en cuenta que ninguna es, en sí misma, suficiente para alcanzarlos.

- Entre las características observadas se destaca la experiencia previa en programas MIDES, la cual favoreció la comprensión y apropiación de los objetivos del programa. Los equipos que contaban con este tipo de experiencia lograron una implementación del mismo pautada por una mayor naturalidad en la ejecución, lo que hizo más fácil el logro de buenos resultados.
- La interdisciplinariedad -estrechamente ligada a la planificación estratégica- implicó una mirada más compleja sobre los fenómenos y de esta manera una respuesta eficaz a los obstáculos en el desarrollo del programa. El espacio de reflexión sobre el trabajo realizado y la discusión entre distintas áreas de conocimiento enriqueció la tarea de los equipos.
- La transversalización de los contenidos en función de las características de los participantes y la incorporación de sus demandas articulándolas con los objetivos del programa pueden pensarse como una estrategia para trabajar los contenidos del programa de forma integrada, contemplando la dificultad de trabajar ciertos temas y la necesidad de abordarlos de forma creativa.
- En relación al conocimiento de la zona en la que se va a trabajar, se ha detectado que no siempre el arraigo local favorece la implementación del programa, sin embargo resulta muy importante la realización de un diagnóstico inicial exhaustivo que permita conocer demandas y necesidades de la población objetivo. Por último, cierta homogeneidad en la conformación de los grupos parece favorecer el tratamiento de algunas temáticas.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	02
Agradecimientos	08
Capítulo I. Objetivos y Diseño de Evaluación	10
I. Introducción.....	10
Objetivo General del Programa. Uruguay Integra	10
Objetivos Específicos.....	10
II. Estrategia de Evaluación y Seguimiento.....	11
II.1. Diseño de evaluación.....	11
II.2. Principales instrumentos	12
1. Encuesta panel para participantes.....	12
2. Estrategia cualitativa.....	14
3. Aplicación de formularios electrónicos.....	15
Capítulo II. Cupos y participación	18
I. Área de intervención y cupos del programa.....	18
I.1. Participación	19
Capítulo III. Caracterización de los actores del programa	22
I. Características de los participantes.....	22
I.1. Características sociodemográficas	24
I.2. Condición de actividad	26
I.3. Ingresos.....	27
I.4. Salud	27
I.4.1. Controles y cuidados en salud en Mujeres.....	28
II. Características de los Equipos Técnicos.....	30
Capítulo IV. Implementación del programa	33
I. Convocatoria.....	33
II. Permanencia	35
III. Conocimiento del lugar y vinculación con el territorio	43
IV. Articulación inter -Institucional.....	46
V. Objetivos y transversalización de contenidos	53
V.1. La visión de los supervisores.....	56
V.2. Caminos hacia la Integración: Homogeneidad/heterogeneidad grupal.....	58
VI. Valoración de la experiencia desde los equipos técnicos.....	59
Relación equipos técnicos - MIDES.....	61
Capítulo V. Resultados y efectos del programa	66
I. Experiencia desde los participantes: Expectativas vs. Satisfacción	66
II. Principales logros en los participantes.....	69
II.1. Logros a nivel subjetivo	69
II.2. Aptitudes y Actitudes para la inserción laboral	74

Capítulo VI. Modelos de intervención	81
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES FINALES.....	85

AGRADECIMIENTOS

La Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo desea reconocer el compromiso de todos los que han colaborado intensamente durante el proceso de evaluación del programa “Uruguay Integra”, llevado adelante por el MIDES, en el marco del Plan de Equidad. En particular, a los responsables del programa, a los integrantes del equipo técnico de la dirección de Políticas Sociales, a los equipos técnicos de las Organizaciones de la Sociedad Civil convenientes, y a la Unidad de Seguimiento de programas del MIDES por el trabajo en conjunto durante la evaluación y seguimiento del programa.

Especialmente, agradecer al Proyecto E, Apoyo a las Políticas de Integración Social y de Seguridad Alimentaria, en el marco de la experiencia Piloto “Unidos en la Acción”, SNU-Gobierno de la ROU, por el acompañamiento y los recursos brindados para contribuir y sostener la propia evaluación del programa.

Asimismo, retribuimos al Instituto de Estadística, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad de la República, por el apoyo técnico brindado en el diseño muestral.

Por último, mencionar que a lo largo de más de un año, numerosos investigadores y becarios de la División de Evaluación⁵ dedicaron todo el esfuerzo para hacer posible el presente informe.

A todos ellos nuestro agradecimiento,

Juan Pablo Labat
Director Nacional de Evaluación y Monitoreo
Ministerio de desarrollo Social

⁵**Equipo técnico de la División de Evaluación: Director:** Soc. Martín Moreno. **Equipo de Evaluación:** Soc. Virginia Sáenz, Soc. Nicolás Brunet, Soc. Mauricio Ruchansky, Soc. Victoria Fernández, Lic. en Psic. Carolina González, Marcela García, Paola Castillo, Natalia Ríos, Gabriela Ugo.

Ayudantes de Evaluación: Horacio Álvarez, Fernanda Apud, Maricel Bazaretto, Thomas Evans, Marcela García, Lic. en Psic. Carolina González, Lic. en Psic. Verónica Javiel, Soc. Cristian Maneiro, Víctor Ribero, Valentina Selios, Andrea Waiter, Camilo Zino.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS DEL PROGRAMA Y DISEÑO DE EVALUACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Uruguay Integra (UI), es un programa socioeducativo llevado adelante por el MIDES en el marco del Plan de Equidad, con el objetivo de promover la inclusión social de sectores de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad social.

Si bien puede entenderse como la continuación del componente *Construyendo Rutas de Salida* (CRS), presente en el Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES), se introducen una serie de modificaciones que merece la pena señalar: 1) ampliación de la población objetivo; 2) la participación voluntaria en el programa, sin una contrapartida monetaria y 3) el énfasis establecido en la articulación interinstitucional.

Por otra parte, Uruguay Integra incorpora diferentes modalidades de implementación, cada una con especificidades, a saber: 1) Modalidad Prórroga, donde los participantes son aquellos que en el año 2008 ya estuvieron participando y que por motivos que tienen que ver con la culminación de ciertos procesos, se les ha brindado a esos grupos la posibilidad de continuar con la implementación de las actividades; 2) Modalidad MEVIR, la cual trabaja con quienes viven en los complejos habitacionales cooperativos en el medio rural⁶; 3) Modalidad Propuestas Locales, surge como iniciativa de las Mesas institucionales o los Coordinadores territoriales del Ministerios de Desarrollo Social (MIDES) para la comunidad donde operan; 4) Modalidad Rural, la que trabaja con población de centros poblados alejados de los conos urbanos; 5) Modalidad Urbana, aquella que trabaja en los centros urbanos; y 6) Modalidad Unidos en la Acción, modalidad ejecutada por el Ministerio de Desarrollo Social como asociado nacional, siendo una iniciativa del programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD).

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA. URUGUAY INTEGRA.
Unidos en la Acción

Promover la integración e inclusión social de sectores de la población en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social, posibilitando oportunidades de desarrollo personal y fortaleciendo las capacidades de estos sectores a través de procesos socioeducativos y promocionales, en el marco de la articulación con los organismos con los que se coordinaron acciones para la implementación del proyecto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir a la problematización y conocimiento de la realidad personal y social, promoviendo el desarrollo de ciudadanía mediante el reconocimiento de derechos, la expansión de la autonomía crítica y la asunción de una participación activa en la vida económica, social, cultural y política.
2. Promover el desarrollo de aptitudes y actitudes que contribuyan a la inserción laboral, comprendiendo en ello el desarrollo de la lógica matemática y del manejo de la palabra hablada y escrita, contribuyendo a mejorar las condiciones de empleabilidad.
3. Promover la integración y participación en las redes locales, contribuyendo al fortalecimiento de iniciativas de inserción sociocultural, a la pertenencia e identificación colectiva y a la promoción de la autonomía, previendo estrategias que garanticen su sustentabilidad.
4. Contribuir a revertir inequidades sociales, asociadas a aspectos de género, generacionales, territoriales o geográficos.

⁶ En esta edición, funciona únicamente en el Departamento de Florida.

II. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM), en conjunto con el equipo de Políticas Sociales encargado del programa Uruguay Integra⁷, ha acordado el diseño para la evaluación y seguimiento de dicho programa, en tres de sus modalidades: Rural, Urbana y Unidos en la Acción.

A continuación se presentan los lineamientos generales de este diseño, su estrategia y principales instrumentos.

II.1. DISEÑO DE EVALUACIÓN

El diseño para la evaluación tiene algunas características que merecen la pena ser señaladas, tanto en lo que hace a su concepción, a su implementación, a los actores involucrados y a los objetivos que persigue. Se dará cuenta de estas características generales, para luego detenerse, con mayor detalle, en algunas de ellas.

1. **Concepción acordada entre el programa y la DINEM.** Para la evaluación del programa “Uruguay Integra” 2009, en la modalidad Rural, Urbana y Unidos en la Acción, se ajustó un diseño que contemplara las demandas de las dos direcciones (Políticas Sociales y DINEM). De esta manera, se acordaron las estrategias e instrumentos a utilizar, buscando *no duplicar* esfuerzos que en muchas ocasiones suponen un doble trabajo para los participantes del programa o los equipos técnicos que lo ejecutan. Asimismo, se buscó, a partir de la necesidad de dar cuenta de los resultados (logros y dificultades del programa y sus implementaciones) que se combinara con la imperiosa necesidad de tener información que permitiera conocer en tiempo “real” el funcionamiento del programa en sus distintos grupos, de manera que permita que la supervisión sea esencialmente un *acompañamiento* de las experiencias grupales.
2. **Implementación de la evaluación y seguimiento.**
 - a. Con el objetivo de aprovechar los distintos recursos humanos con que se cuenta e intentando evitar la duplicación de esfuerzos, se buscó un diseño donde la recolección de información dependiera de diferentes actores; entre ellos, equipos técnicos de las OSC, responsables y supervisores del programa, y personal de la DINEM. **Desde este punto de vista los actores que llevan adelante la evaluación, como co-ejecutores y responsables de la misma, son múltiples.**
 - b. La otra cara de lo señalado hasta aquí está dada por quiénes son los actores relevados en/para la evaluación. Éstos son, también, múltiples.
 - i. En primer lugar, considerando que es a quienes se dirige el programa, **los participantes**, buscando captar los procesos que se desarrollan en ellos, los cambios que se producen y las dificultades a las que se enfrentan para capitalizar los *aprendizajes* que el programa les brinda.
 - ii. Otro actor y mirada a considerar, muy relevante, es la de los **equipos técnicos de las OSC**; éstos son los informantes más calificados para dar cuenta de los procesos que se desatan en el programa y también

⁷ Es de destacar que a partir del año 2010, el programa Uruguay Integra pasa a integrar la Dirección Nacional de Integración Social (DINIS)

de ciertas características que hacen a la gestión y acompañamiento del programa.

- iii. Otra mirada relevante está dada por los responsables (a nivel central) del programa, tanto por quienes realizan el diseño del programa como por quienes realizan la supervisión /acompañamiento de las experiencias de cada grupo.
 - c. Cabe señalar que la aproximación a cada uno de los actores señalados fue realizada mediante la **complementación de estrategias cualitativas y cuantitativas**, y el análisis se llevó a cabo como resultado de la triangulación de técnicas. Esta opción busca enriquecer y complementar las potencialidades de *extensión* que brinda lo cuantitativo, con las de *comprensión* que se dan de la mano de lo cualitativo.
 - d. En consecuencia, en base a lo señalado anteriormente, los informes de evaluación y seguimiento se proponen como resultado de:
 - i. aporte de tres actores: OSC, Responsables del Programa y Técnicos de la DINEM;
 - ii. la voz de cuatro actores: Participantes, OSC, Responsables del Programa y Técnicos de la DINEM.
 - iii. la combinación de estrategias cuantitativas y cualitativas.
3. **Objetivos de la Evaluación y Seguimiento.** El objetivo de la evaluación en el marco de un programa no puede ser otro que el de conocer resultados de una intervención dada (programa social), sin embargo estos resultados deben ser esencialmente útiles y utilizables para el programa. Para cumplir con esto, es menester que los informes lleguen pertinentemente a los hacedores del programa e incluso a los ejecutores del mismo. Esta pertinencia está dada por el contenido (expresado de manera comprensible, con rigurosidad técnica pero comunicable) y por los tiempos en que se presenten los informes. Bajo este entendido, la DINEM propuso una **evaluación que asegure evaluaciones intermedias** que sirvan como *mojones* para conocer distintos aspectos del programa: características de los participantes, logros intermedios, problemas de implementación, etc.⁸

II.2. PRINCIPALES INSTRUMENTOS

Se detallan a continuación las actividades o instrumentos que fueron propuestos para dar cuenta del programa. Podemos señalar tres mecanismos para recoger la información necesaria para la evaluación y seguimiento: 1) Encuesta panel para participantes; 2) Estrategia cualitativa; 3) Formularios electrónicos.

1. ENCUESTA PANEL PARA PARTICIPANTES. Ésta es una encuesta a realizarse a los participantes del programa. Es un mecanismo clásico de evaluación que permite comparar la situación del participante, al ingresar al programa y al egresar del mismo. Se propuso para la primera fase de *Unidos en la Acción* un censo de los participantes, mientras que para la segunda fase de *Unidos en la Acción*, la modalidad Rural y Urbana, se realizó una muestra representativa del total de los participantes de dichas modalidad.

⁸ Para las modalidades del programa incluidas en el diseño de evaluación se realizaron informes intermedios, que estuvieron disponibles para los equipos técnicos y responsables del programa en el transcurso de su implementación.

Algunas consideraciones

En la primera fase de Unidos en la Acción, la encuesta Panel para participantes se realizó al total de los participantes de los grupos. De un total de 9 grupos, se realizaron un total de 182 formularios.

Para la segunda fase, se realizó el siguiente diseño muestral

El universo a investigar está constituido por los participantes en el programa Uruguay Integra 2009. Dichos participantes acceden al programa a través de grupos de trabajo gestionados por distintas OSC en tres modalidades (Urbano, Rural y Unidos en la Acción) y en localidades dispersas en todo el país.

Se consideran dos etapas de relevamiento, una al ingreso del programa y otra al momento de salida.

Al momento de seleccionar la muestra existen 90 grupos de los que se conocen los cupos máximo y mínimo, pero no el número efectivo de participantes.

El diseño muestral es estratificado por conglomerados. Los conglomerados se corresponden con los grupos. Los estratos se construyen según modalidad y el tamaño de la localidad. En cada estrato la selección de grupos se realiza según un diseño aleatorio simple.

La asignación del número de grupos por estrato contempla los costos de relevamiento y la necesidad de obtener estimaciones confiables por estrato. En los siguientes cuadros se presenta la distribución de los grupos por estratos en la población y en la muestra.

POBLACIÓN				
Tamaño de la localidad	Modalidad			Total
	Rural	Urbano	Unidos en la Acción	
Chica	35	0	0	35
Grande	10	30	15	55
Total	45	30	15	90

MUESTRA				
Tamaño de la localidad	Modalidad			Total
	Rural	Urbano	Unidos en la Acción	
Chica	10	0	0	10
Grande	10	13	7	30
Total	20	13	7	40

Tanto al ingreso como al egreso, los participantes presentes, al momento del relevamiento, son censados.

Las estimaciones obtenidas para los participantes en el egreso son calibradas según las características de los entrevistados en el momento del ingreso al programa de manera de contemplar la no respuesta (participantes en condiciones de egreso no entrevistados) y los abandonos (participantes que abandonaron el proyecto antes del momento del egreso).

La finalidad de esta encuesta es **captar las variaciones que se producen en los participantes en distintas dimensiones de sus vidas**, entre el comienzo y fin de la intervención que supone el programa⁹. Entre otras, pueden señalarse las siguientes:

- Condición laboral y competencias para la inserción en el mercado.
- Redes vinculares y de apoyo con las que cuentan los participantes.
- Participación ciudadana y social.
- Cuidados de salud.
- Características subjetivas, como ser evolución de autoestima.
- Conocimiento y ejercicio de derechos, entre otras.

La aplicación de estos formularios (en dos ondas) fue llevada a cabo por personal del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), así como por 12 ayudantes de Evaluación contratados por PNUD. Esta actividad supuso un trabajo de coordinación con cada uno de los grupos y equipos técnicos para la posterior visita y realización de las entrevistas.

2. ESTRATEGIA CUALITATIVA. Con el fin de conocer en mayor profundidad algunos resultados, las expectativas, satisfacción y los procesos que se desencadenan en los distintos actores, es que se concibió una evaluación cualitativa, a través de distintas técnicas (individuales y/o colectivas). Se contemplaron distintos actores: participantes, OSC-Equipos técnicos, responsables y supervisores del programa.

Para llevar a cabo la estrategia cualitativa, y por ende, para la selección de los casos, se consideró pertinente partir de insumos anteriores de evaluación del programa (Edición 2008) que nos llevaron a entender por qué se dan ciertos procesos, así como comprender cómo “funciona” o se implementa el programa desde las diferentes perspectivas.

Contemplando entonces dichos insumos, y partiendo del objetivo central del programa (integración social), el sentido de lo cualitativo fue poder captar resultados, no solo desde los discursos de los actores (participantes y equipos técnicos); sino identificar cuáles son las “buenas prácticas” que llevan a esos resultados y que a su vez favorecen a la integración social. (*Modelos de Intervención*)

Teniendo en cuenta anteriores evaluaciones, tiempo, recursos e intereses u objetivos expuestos es que se utilizaron dos técnicas: La observación y La Entrevista Colectiva.

Se seleccionaron un total de 8 casos siguiendo los siguientes criterios: Tipo de OSC (con arraigo local/sin arraigo local), Equipo Técnico (con experiencia /Sin experiencia). De esta manera se eligieron tres grupos Urbanos, tres rurales y dos correspondientes a la fase 2 del programa Unidos en la Acción.

De esta forma, se llevaron adelante, 8 entrevistas colectivas con los equipos técnicos (*una con cada equipo técnico de los grupos seleccionados*), 8 entrevistas colectivas con participantes de cada uno de los grupos y tres observaciones en cada uno de los grupos seleccionados, es decir, un total de 24 observaciones.

⁹ Es importante señalar que igualmente esto no implica *necesariamente* ninguna imputación causal al programa.

3. APLICACIÓN DE FORMULARIOS ELECTRÓNICOS. La DINEM conjuntamente con los responsables del programa *Uruguay Integra*, acordaron la aplicación de una serie de formularios a efectos de poder dar cuenta del desarrollo del programa, sus participantes y la evaluación que distintos actores hacen del mismo.

Los formularios propuestos son cuatro y posibilitan contar con información en tiempo real y de manera ya sistematizada, permitiendo que la evaluación, monitoreo y seguimiento del programa se transforme rápidamente en una base de información para la decisión, y para reforzar o reformular ciertas prácticas.

Los cuatro formularios electrónicos responden a diferentes inquietudes o aspectos a relevar. A continuación se detallan los formularios aplicados, sus objetivos así como la información que relevan.

A) FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN.

Este formulario fue acordado con los responsables del programa a los efectos de contar con información para todos y cada uno de las personas que hayan concurrido al menos una vez al programa. En este sentido la información recabada da cuenta de los “inscriptos” y no necesariamente podemos hablar de los participantes ya que quien haya concurrido al menos en una oportunidad al programa pasan a formar parte de esta base de información.

El formulario recoge los datos personales de los participantes, a saber: nombres, apellidos, sexo, edad y domicilio, así como datos referentes a la condición de actividad, atención en salud, nivel educativo, entre otros.

El formulario es completado por los equipos técnicos de las OSC convenientes.

B) FORMULARIO DE REGISTRO DE EQUIPOS TÉCNICOS.

Con el propósito de contar con un registro de los técnicos de las OSC que participan en el programa, y a efectos de contribuir con el MIDES en esta dirección, se elaboró un formulario a efectos de registrar:

- i. el lugar donde se desarrollaran las actividades de los grupos de *Uruguay Integra* (Departamento, localidad y dirección)
- ii. datos del coordinador del equipo técnico (nombres, apellidos, profesión, teléfono y correo electrónico),
- iii. datos de los restantes componentes del equipo técnico (nombres, apellidos, profesión).

Este formulario es completado por los supervisores técnicos del programa y permitirá, en un futuro, un mayor conocimiento de los equipos técnicos que trabajan con los participantes.

C) FORMULARIO DE VALORACIONES SOCIALES.

Las valoraciones sociales son instancias de evaluación que realizan los supervisores técnicos de *Uruguay Integra*, bimestralmente, donde evalúan el desarrollo y evolución de los grupos en función de los objetivos y requisitos del programa. Estas valoraciones constituyen un elemento central en la administración del programa, en tanto fundamentan la autorización de pago o rescisión de grupos, pero a su vez son una fuente privilegiada para la evaluación del programa.

El formulario, en base a escalas de acuerdo, evalúa a los grupos en torno a los siguientes ejes:

- i. Número de participantes.
- ii. Cumplimiento en la entrega de documentación y materiales.
- iii. Reconocimiento y promoción de derechos.
- iv. Promoción hacia la generación de alternativas de autosustento.
- v. Promoción a la participación y fortalecimiento de redes sociales y comunitarias.
- vi. Adecuación en cuanto al abordaje y seguimiento de situaciones identificadas.
- vii. Pertinencia de la metodología empleada.
- viii. Capacidad de ajuste y flexibilidad del proyecto.
- ix. Pertinencia y coherencia de las actividades ejecutadas.
- x. Compromiso y responsabilidad demostrada por el equipo técnico.

Por último se releva si existe coincidencia entre la visión de los supervisores y los equipos técnicos responsables del grupo.

D) FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS.

Considerando que es importante contar con la opinión de los distintos actores involucrados, la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo, en base a inquietudes e instrumentos del programa *Uruguay Integra*, creyó necesario generar un instrumento que recabara la valoración que los equipos técnicos de los distintos grupos hacían de la experiencia que significaba el programa.

A grandes rasgos se busca identificar facilitadores y obstáculos en la intervención, planificación y/o diseño del programa, así como aspectos que supongan problemas o mejoras en relación a la experiencia de *Construyendo Rutas de Salida*. Asimismo es de interés conocer cómo se valora y considera el trabajo de los supervisores técnicos que el programa refuerza en esta nueva etapa.

El formulario, en consecuencia, recorre los siguientes ejes para la valoración de los equipos técnicos:

- i. Experiencia en Uruguay Integra 2008.
- ii. Experiencia y vinculación con el territorio donde se interviene.
- iii. Evaluación de las características de los participantes identificando facilitadores y obstáculos para la participación y funcionamiento en el grupo.
- iv. Identificación de los facilitadores y obstáculos en la relación equipo técnico y participantes.
- v. Valoración de la tareas y el acompañamiento de los supervisores técnicos del MIDES.
- vi. Valoración de la relación con el equipo central del programa en distintas esferas (contable, administrativa, técnica).
- vii. Identificación de los principales logros de los participantes en el proceso de intervención que supone el programa.
- viii. Sugerencias y observaciones generales sobre el programa.

El formulario es completado en forma colectiva por los integrantes de los equipos técnicos de cada grupo.

CAPÍTULO II

CUPOS Y PARTICIPACIÓN

I. ÁREA DE INTERVENCIÓN Y CUPOS DEL PROGRAMA

El programa Uruguay Integra, en su edición 2009, se llevó adelante en todo el país, contemplando las distintas modalidades. La siguiente tabla muestra las cantidades de grupos, cupos y cantidades de formularios de inscripción recibidos para cada una de las modalidades.

Tabla I. Formularios de inscripción, cupos por departamento y modalidad

Modalidad	Departamento	Grupos por Departamento	Cupos por Departamento		Formularios de Inscripción	
			Mínimo	Máximo	Cantidad	Porcentaje
MEVIR	Florida	3	45	60	29	100,0
	TOTAL	3	45	60	29	100,0
PROPUESTAS LOCALES	Montevideo	4		245	32	6,4
	Artigas	2		45	17	3,4
	Canelones	5		200	131	26,3
	Cerro Largo	1		30	0	0,0
	Colonia	1		25	20	4,0
	Durazno	2		40	21	4,2
	Flores	1		25	17	3,4
	Florida	1		25	12	2,4
	Lavalleja	2		40	29	5,8
	Maldonado	2		70	0	0,0
	Paysandú	3		60	62	12,4
	Rivera	1		No definido	31	6,2
	Salto	1		40	11	2,2
	San José	2		55	44	8,8
	Soriano	1		60	48	9,6
	Tacuarembó	1		55	23	4,6
	TOTAL	30		1015	498	100,0
RURAL	Artigas	4	60	80	86	9,7
	Canelones	6	90	120	33	3,7
	Cerro Largo	9	135	180	168	19,0
	Durazno	3	45	60	87	9,8
	Florida	2	30	40	24	2,7
	Paysandú	3	45	60	84	9,5
	Río Negro	3	45	60	74	8,4
	Rivera	3	45	60	66	7,5
	Salto	6	90	120	112	12,7
	San José	1	15	20	38	4,3
	Tacuarembó	2	30	40	49	5,5
	Treinta y Tres	2	30	40	64	7,2
	TOTAL	44	660	880	885	100,0
URBANA	Montevideo	6	90	120	141	22,9
	Artigas	3	45	60	42	6,8
	Canelones	7	105	140	160	25,9
	Durazno	2	30	40	26	4,2
	Paysandú	2	30	40	66	10,7
	Río Negro	2	30	40	44	7,1
	Rivera	5	75	100	83	13,5
	Salto	2	30	40	36	5,8
	San José	1	15	20	19	3,1
	Tacuarembó	1	15	20	0	0,0
TOTAL	31	465	620	617	100,0	
Unidos en la Acción (Fase 1)	Montevideo	3	45	60	35	23,0
	Canelones	3	45	60	62	42,0
	San José	3	45	60	52	35,0
TOTAL	9	135	180	149	100	
Unidos en la Acción (Fase 2)	Colonia	6	90	120	114	42,7
	Maldonado	2	30	40	31	11,6
	Rocha	2	30	40	30	11,2
	Soriano	5	75	100	92	34,5
TOTAL	15	225	300	267	100,0	

Fuente: División de Evaluación – DINEM

Como se observa en la Tabla I, los formularios de inscripción en términos generales, han funcionado satisfactoriamente, sobre todo para aquellas modalidades incluidas en el diseño de evaluación. Como puede verse el número de participantes esperado para la modalidad Rural de acuerdo a los cupos generados¹⁰ - oscila entre los 660 y 880; mientras que para la Urbana, el rango va desde 465 y 620 participantes. En el caso de Unidos en la Acción, en sus dos fases la participación fluctúa entre los 360 y 480 participantes.

Comparando los cupos con los formularios de inscripción recibidos, se observa que las tres modalidades consideradas para la evaluación del programa alcanzan las metas poblacionales iniciales. Cabe aclarar que esto refiere a número de inscriptos al programa y no a participantes “reales”, ya que la información surge del formulario de Inscripción, formulario que es aplicado a cada uno de los participantes que asistan al menos una vez al programa.

I.1. PARTICIPACIÓN

La división de Evaluación propuso y llevó adelante, en conjunto con los responsables, supervisores del programa, así como con los Equipos Técnicos, una planilla de Asistencias que diera cuenta al finalizar el programa, del número de participantes¹¹ del mismo.

Seguimiento y Funcionamiento de Planillas de Asistencias

Modalidades: Rural y Urbana

Del total de 75 grupos, se recibieron 66 planillas de asistencias. Con el objetivo de tener un número más cercano a la participación “real” la división de evaluación se contactó con aquellos equipos técnicos que no habían enviado las planillas y así se consiguieron los datos para la totalidad de los grupos.

Modalidad: Unidos en la Acción

Del total de los 24 grupos que comprendió la modalidad Unidos en la Acción, se recibieron en forma completa un total de 19 planillas de asistencias. De todas maneras, cabe resaltar que no se llegó a unificar la forma en que las planillas fueron llenadas por los equipos técnicos.

Las planillas de asistencias permiten acercarnos a la participación “real” del programa, y a su vez, por modalidad, respecto a la cantidad inicial de inscriptos. Si bien no se logró el resultado que se esperaba respecto a la recepción de estas planillas, para los casos que no se contó con las mismas, se les imputó el promedio de participantes por grupo calculado a partir de las planillas recibidas.

Lo que se constata es que, en términos medios, la participación en el programa baja cerca de un 30% respecto a los inscriptos al mismo¹². Esto se consolida si consideramos la información obtenida a partir del formulario de Valoraciones Sociales que realizan bimestralmente los supervisores del programa.

¹⁰ Se espera que cada grupo genere un mínimo de 15 cupos y un máximo de 20.

¹¹ Se consideró participante a aquel que haya superado el 75% de las asistencias al programa

¹² Cabe señalar que la modalidad que presenta mayor porcentaje de abandono al programa es la rural.

Según la mirada de los supervisores, la participación al finalizar el programa osciló entre 898 y 1239 personas, participación que está por debajo de los cupos e inscriptos del programa. A su vez, a partir de cálculos realizados, se constata que logrando la participación máxima apenas se llegan a cubrir los cupos mínimos del programa.¹³

Según las planillas de asistencias, los principales motivos de abandono al programa son: 1) actividades laborales; 2) falta de interés; 3) mudanzas y 4) problemas de salud. De aquí, en principio, surgen dos consideraciones. La primera es que uno de los motivos más señalados en ediciones anteriores era el cuidado de los hijos, motivo que en esta edición no aparece dentro de los más mencionados. Seguramente esto está asociado a los recursos destinados desde el programa para que los equipos técnicos puedan contratar una persona que cuide a los niños durante las actividades grupales. La segunda consideración tiene que ver con el motivo más señalado, las actividades laborales, motivo que si bien ya ha sido señalado en ediciones anteriores, esta vez cobra más fuerza; lo que se relaciona con algunos datos que se presentan en capítulos siguientes: empleabilidad, consecución de empleo, entre otros.

¹³ Ver capítulo IV. Implementación del programa

CAPÍTULO III

CARACTERIZACIÓN DE LOS ACTORES DEL PROGRAMA

I. CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES

Los datos que se presentan en este capítulo provienen del formulario de Inscripción de participantes, aplicado por los equipos técnicos a cada uno de los participantes que al menos haya ido una vez al programa¹⁴, así como de la línea de base (formulario de ingreso) aplicada a los participantes de todas las modalidades.

Se expondrán algunas de las características de los participantes al inicio del programa, considerando las siguientes dimensiones:

- Distribución de participantes Ex-PANES - No-PANES
- Distribución de participantes por Departamento
- Distribución de participantes según sexo
- Nivel Educativo de los participantes
- Composición de los hogares
- Condición de Actividad
- Ingresos de los hogares de los participantes
- Cuidados en Salud

En primer lugar, se considera relevante partir de la importancia que le ha dado el programa Uruguay Integra, desde su primera edición (2008), a la conformación de los grupos con personas con distintos niveles de vulnerabilidad. El indicador utilizado para poder evaluar de qué manera se produce dicha participación ha sido y es la relación entre la proporción de población Ex-PANES y No-PANES. Se espera que esta co-participación favorezca al objetivo principal del programa, la integración social.

Tabla II. Distribución de participantes según tipo de hogar (PANES /No-PANES)

Tipo de Hogar	Unidos en la Acción Porcentaje	Rural Porcentaje	Urbano Porcentaje	Total Porcentaje
PANES	33,1	23,7	28,0	26,9
No-PANES	61,7	74,3	68,7	69,6
Ns/Nc	3,9	1,7	1,8	2,5
Dato Perdido	1,3	0,3	1,5	1,0
Total	100	100	100	100

Fuente: División de Evaluación - DINEM

Como muestra la tabla II, a diferencia de lo que sucedió en la edición 2008, existe una mayor proporción de participantes que no formaron parte del PANES, llegando al 70%. De todas formas, si se mira por modalidades, se ve que Unidos en la Acción logra una co-participación más equilibrada que el resto de las modalidades, en las cuales la población No-PANES supera el 68% y 74% para Urbano y Rural respectivamente. Lo que se desprende de los datos es

¹⁴ Cabe aclarar que con el objetivo de brindar información que se ajustara a los participantes “reales” del programa, se trabajó con los formularios de inscripción controlado por la planillas de asistencias, esto es, sólo con aquellos inscriptos que cumplieron con el 75% de las asistencias.

que el programa está llegando a una población que, en términos socio-económicos, está en mejores condiciones que en la edición anterior. De aquí que posiblemente convendría reflexionar sobre cuál es/debería ser la población objetivo del programa.

Más allá de esta primera distinción entre hogares que participaron del PANES y hogares que no lo hicieron, se pudo identificar a través de la encuesta panel quiénes de los participantes (o miembro de los hogares) participaron anteriormente de programas MIDES. Coincidiendo con el alto porcentaje de participantes No-PANES se puede ver en la siguiente tabla el alto número de personas que declaran no haber sido beneficiario o participado de ningún otro programa MIDES. Asimismo, se constata que un 10% de los participantes o algún integrante de sus hogares participaron en la edición 2008.

Tabla III. Participación en otros programas MIDES (en %)

PROGRAMAS	Usted	Algún miembro del hogar	Ninguno
Construyendo Rutas de Salida	4,5	1,4	94,1
Trabajo por Uruguay	3,6	3,8	92,8
Atención a los sin techo	0,0	0,2	99,8
Canasta de Materiales para mejorar la vivienda (Hábitat)	1,3	1,4	97,3
Proyectos de Opción Productiva (POP)	2,1	1,5	96,8
Prótesis	2,2	0,5	97,4
Operación Milagro (Operación de ojos)	0,0	1,6	98,4
En el país de Varela: Yo sí puedo	3,9	0,5	95,7
Uruguay Integra 2008	7,4	1,3	90,9
Uruguay Trabaja	1,9	1,2	96,5

Fuente: División de Evaluación - DINEM

Otro dato significativo en relación a los hogares, surge en relación a las prestaciones sociales que perciben. De la totalidad de hogares, el 30,9% recibe tarjeta de alimentación y el 65,9% cobra asignaciones familiares.

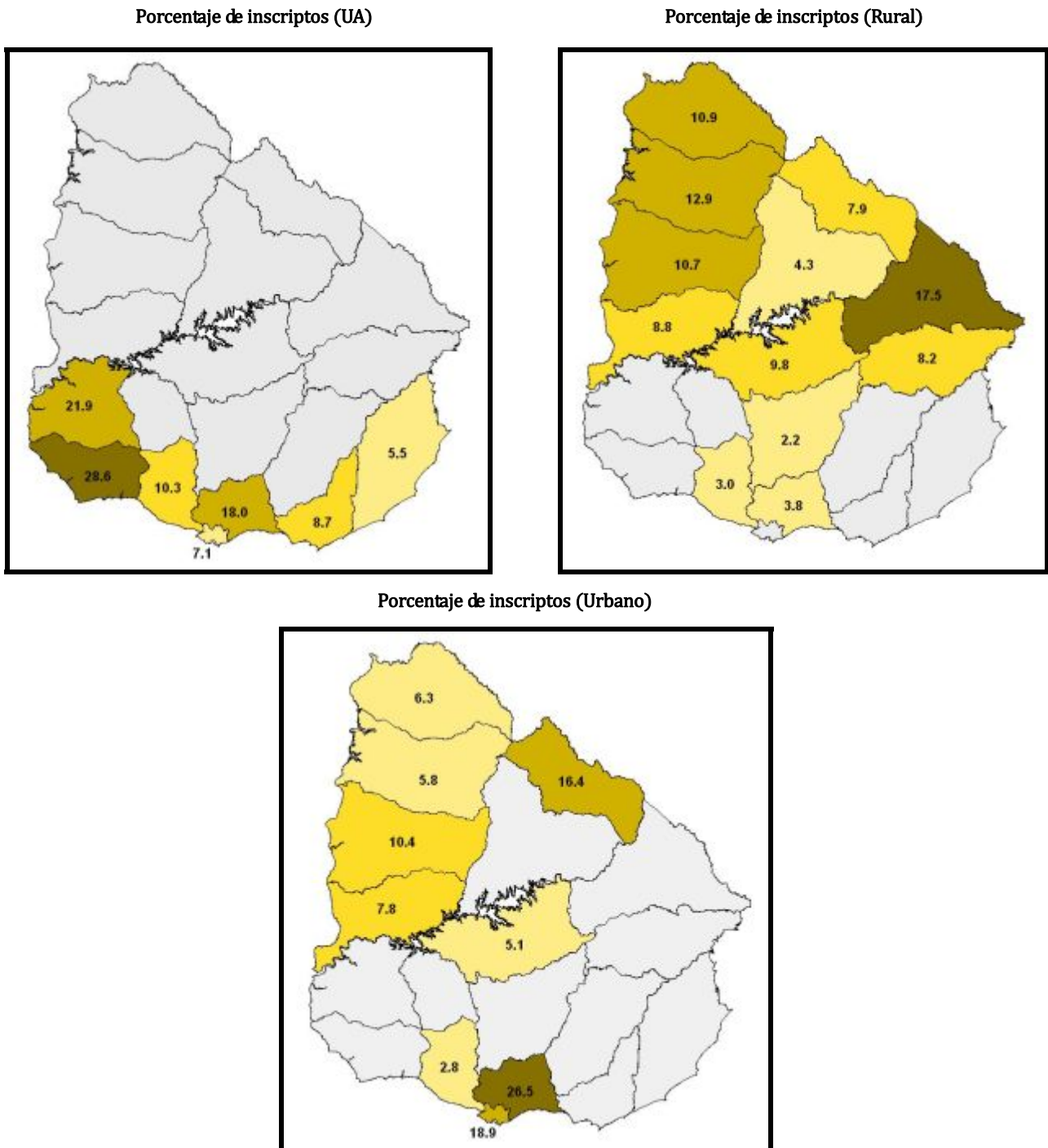
Por otro lado, en relación a los hogares con integrantes que tienen alguna discapacidad se encontró que el 14,6% de los mismos tienen al menos un integrante con discapacidad. De este porcentaje, el 34,6% recibe pensión.

I.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En lo que refiere a la distribución de participantes por departamento, se observa que, en las tres modalidades evaluadas, hay mayor concentración de inscriptos en Canelones (13,3%), seguido por Montevideo (9,1%). Es importante destacar al mismo tiempo, la cantidad de inscriptos en Cerro Largo y Paysandú (8,8% y 7,8% respectivamente).

Si se observa por modalidad, se observa la siguiente distribución:

Gráfico I: Distribución de inscriptos por departamento y modalidad.



Fuente: División de Evaluación – DINEM

Por otra parte, si nos detenemos en la distribución por sexo de los participantes, vemos una clara feminización, llegando al 89%. De todas formas, cabe señalar que el porcentaje es mayor en la modalidad Rural, dónde el 94% son mujeres. Si consideramos informes anteriores, la fuerte feminización del programa parece ser una característica propia del mismo. Por ende, quizá el programa debería preguntarse si es de interés captar mayor cantidad de varones, y en caso de ser así, rever el diseño del programa con el fin de poder llegar a población que hasta el momento no ha llegado.

Tabla IV. Distribución de participantes por sexo según modalidad

SEXO	Unidos en la Acción Porcentaje	Rural Porcentaje	Urbano Porcentaje	Total Porcentaje
Varón	12,2	6,2	12,4	10,6
Mujer	87,8	93,8	87,6	89,4
Total	100	100,0	100,0	100,0

Fuente: División de Evaluación - DINEM

Por otro lado, si observamos la distribución por edades de los participantes, podemos decir que el promedio de edad es de 41 años. Como muestra la tabla siguiente, y considerando la distribución por sexo, podemos advertir que las mujeres son las más jóvenes. Si distinguimos entre población Ex-PANES y No-PANES, vemos que los segundos son levemente más jóvenes que los primeros.

Tabla V. Estadísticos de edad según sexo

Estadísticos	Varones	Mujeres	Total
Media	47	41	41
Mediana	47	39	40
Mínimo	15	15	15
Máximo	84	84	84

Fuente: División de Evaluación - DINEM

En cuanto al nivel educativo de los participantes, se observa que cerca del 51% no supera educación primaria, y un 42% ha cursado al menos un año de educación secundaria. Estos guarismos son sustantivamente más elevados, si los comparamos con los números obtenidos en la caracterización realizada para los participantes de Uruguay Integra 2008, es decir, se está en presencia de participantes con mayores niveles educativos. Aspecto esperable por la mayor proporción de población No-PANES que participó en 2009.¹⁵ Cabe aclarar que si bien para los grupos que tuvieron capacitación formal (UTU) era una exigencia tener primaria completa, esto no modificó sustantivamente el nivel educativo observado en la población.

¹⁵ Recordemos que uno de los principales hallazgos de la evaluación realizada para 2008 mostró que la población No-PANES tenía mejores niveles educativos, mayores ingresos y redes sociales (vinculares y de apoyo) más fuertes.

Tabla VI. Nivel educativo de los participantes según tipo de hogar

NIVEL EDUCATIVO	Tipo de Hogar		TOTAL Porcentaje
	Ex- PANES Porcentaje	No-PANES Porcentaje	
Ninguno	0,8	0	0,2
Primaria	56,9	48,2	50,8
Secundaria	37,6	43,3	41,7
Enseñanza Técnica	2,7	4,4	4
Terciaria no universitaria	0,3	1,2	0,9
Universidad o similar	0,5	0,6	0,6
Sin dato	1,1	2,2	1,9
Total	100	100	100

Fuente: División de Evaluación – DINEM

En lo que hace a la composición de los hogares, se muestra a continuación una mirada al interior de los mismos, contemplando las diferencias entre aquellos que formaron parte del PANES y los que no. (Ver Tabla VII)

Lo primero que se observa, al igual que en 2008, es que los hogares Ex-PANES son más numerosos que los No-PANES. A su vez los hogares Ex-PANES tienen, en términos medios, mayor cantidad de menores al interior de los hogares.

Tabla VII. Composición de los hogares

COMPOSICIÓN DEL HOGAR	URUGUAY INTEGRAL		TOTAL
	Hogares Ex-PANES	Hogares No-PANES	
TAMAÑO DEL HOGAR	5,1	3,7	4,1
CANTIDAD DE MUJERES (<i>Promedio por hogar</i>)	2,6	2,0	2,2
MENORES DE 14 AÑOS (<i>Promedio por hogar</i>)	2,4	1,4	1,7
MENORES DE 18 AÑOS (<i>Promedio por hogar</i>)	2,8	1,7	2,0

Fuente: División de Evaluación – DINEM

I.2. CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

En relación a la condición de actividad de los participantes, considerando todas las modalidades del programa, se observa, en términos medios, que un 64% está ocupado, un 11% está desocupado y hay un 24% de inactivos.

Si observamos los números obtenidos para la población del programa Uruguay Integra en 2008, vemos para el 2009 un importante aumento en la proporción de ocupados, así como un descenso tanto de los desocupados como de los inactivos.

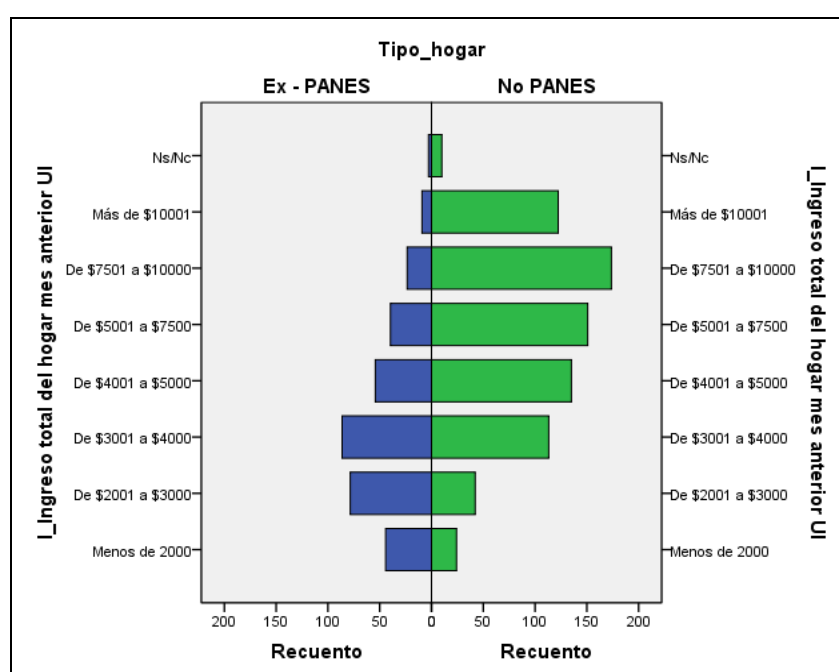
I.3. INGRESOS¹⁶

En términos de ingresos de los hogares de los participantes del programa, vemos que el promedio es de 6944 pesos, siendo más elevado para el caso de los hogares No-PANES, 7888 pesos frente a 4800 de los hogares Ex-PANES¹⁷.

Al mismo tiempo, puede advertirse que más del 60% de la población No-PANES tiene un ingreso del hogar por debajo de los 7500 pesos, mientras que más del 60% de los ingresos de los hogares Ex-PANES no supera los 4000.

En el siguiente gráfico, puede observarse claramente no solo que los participantes No-PANES son más, sino que se concentran en los ingresos superiores.

Gráfico II. Distribución de participantes según tramos de ingresos y tipo de hogar



Fuente: División de Evaluación – DINEM

I.4. SALUD

La información recabada respecto a la salud de los participantes muestra, en primer lugar, que más del 60% de los participantes de Uruguay Integra considera que su estado de salud es bueno o muy bueno. Por su parte, un 6% considera que su estado de salud es malo o muy malo y poco más de un 30% hace una valoración neutra optando por la opción “ni buena ni mala”, porcentaje no menor en el total de la población.

¹⁶ Se incluyen todos los ingresos por trabajo, jubilaciones, asignaciones familiares, seguro de paro, donaciones de otros hogares o instituciones y otros, de todos los integrantes del hogar.

¹⁷ Valores corrientes al 2009

Tabla VIII. Autovaloración de los participantes sobre su estado de salud

Su estado de salud es...	Porcentaje
Muy malo	2,4
Malo	3,8
Ni bueno ni malo	31,3
Bueno	55,3
Muy bueno	7,2
Total	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Asimismo, se encuentra, al igual que en la Edición 2008 de Uruguay Integra, un alto porcentaje de aquellas personas que consultaron al médico en el último año (79,5%).

Por otra parte es de resaltar el alto porcentaje encontrado en lo que refiere al cuidado de salud de los niños/menores. De los hogares con niños menores de 14 años el 84% ha llevado a algún niño a consulta con el médico en los últimos seis meses. De estos mismos hogares pero respecto a la consulta con el dentista de los niños se pudo ver que los que respondieron afirmativamente tienen un porcentaje mayor a los que no, 63% y 36% respectivamente.

I.4.1. CONTROLES Y CUIDADOS EN SALUD EN MUJERES

En lo que refiere al cuidado de salud, específicamente a la realización de controles ginecológicos en las mujeres que participaron del programa, se detecta en la primera medición (formulario de ingreso) que hay un alto porcentaje de aquellas mujeres que, como muestra la tabla siguiente, han consultado con el ginecólogo y se han realizado el Papanicolaou. Un dato relevante en este sentido es que cerca del 60% de quienes contestan haberse realizado el Papanicolaou, declaran haberlo hecho entre el 2006 y 2009, es decir, recientemente.

Por su parte, si observamos la proporción de mujeres que se ha realizado estudios para detectar cáncer de mamas, el porcentaje desciende notablemente, representando al 38% del total de las mujeres. Sin embargo, un alto porcentaje de mujeres declaran saber realizar dicho examen por sí mismas (70%).

Tabla IX. Cuidados de salud en mujeres. (Ingreso)

CUIDADOS DE SALUD EN MUJERES	RESPUESTAS AFIRMATIVAS (%) Ingreso
Consultó con el Ginecólogo	78,2
Se realizó el Papanicolaou	74,5
Se ha hecho estudios para detectar cáncer de mamas	38,2
Sabe realizar el examen usted misma	70,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

A partir de medidas resúmenes, intentando discriminar entre aquellas mujeres que no habían realizado ninguno de los estudios señalados, de aquellas que habían realizado uno, dos o todos, encontramos lo siguiente al ingreso del programa:

Tabla X. Índice de cuidados de salud (Al ingreso al programa)

Índice de Cuidados de Salud	Porcentaje
No se realizó estudios	19,1
Se realizó un estudio	16,2
Se realizó dos estudios	34,2
Se realizo todos los estudios	30,5
Total	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Lo que se observa es que el 81% de las mujeres que participaron del programa, se realizaron al menos alguno de los estudios consultados. De todas formas, si bien se está en presencia de un porcentaje elevado en lo que a cuidados de salud refiere, aún existe un 19% que declara no haberse realizado estudios.

II. CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS

Este capítulo presenta la información obtenida a partir del formulario de registro de equipos técnicos, así como las evaluaciones que éstos realizan del programa al finalizar el mismo.

En lo que refiere a las características y conformación de los equipos técnicos, puede señalarse que se contó con información para el total de los grupos del programa.

A cada uno de estos grupos le corresponde un equipo técnico de una OSC conveniente con el MIDES, obviamente esto no significa que los 99 grupos cuenten con equipos técnicos diferentes entre sí, ya que un mismo equipo técnico puede hacerse cargo de más de un grupo. En conclusión, se puede constatar, que fueron 70 equipos técnicos¹⁸ los encargados de llevar adelante los distintos grupos del programa.

En términos medios, como muestra la siguiente tabla, el número de técnicos por grupo se encuentra entre 3 y 4.

Tabla XI. Número de técnicos por grupo – Uruguay Integra

	Nº de		
	técnicos	Casos	%
Todas las modalidades	1	3	3,2
	2	24	25,5
	3	25	26,6
	4	17	18,1
	5	13	13,8
	6	4	4,3
	7	7	7,4
	9	1	1,1
	Total	94	100

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Si se considera a la totalidad de los técnicos, el 37,5% trabaja con más de un grupo.

Centrando, inicialmente, la mirada en los coordinadores de los equipos, podemos observar lo siguiente; en su mayoría los grupos son coordinados por mujeres (81%), mientras que la proporción de varones coordinadores es muy baja (19%). Respecto a la edad, se observa un promedio de 42 años. En cuanto a la formación se observa que el 85% son profesionales.

Haciendo referencia ahora a los demás integrantes de los equipos técnicos, se ve lo siguiente; cerca del 81% son mujeres, lo que denota una clara feminización de los equipos, y el promedio de edad es de 41 años.

Si nos detenemos en la formación y/o área de trabajo de los integrantes de los equipos técnicos observamos que el área con mayor frecuencia es el área de Educación (28,4%),

¹⁸ Se consideró como un mismo equipo técnico, aquellos que comparten al menos tres de sus integrantes.

seguida por Psicología (16,5%) y Ciencias Sociales en menor medida (12,8%). Por su parte, el 82% son profesionales. En el caso de los coordinadores técnicos, también es mayor la presencia de formación en el área de Educación (32,5%), seguido por Ciencias Sociales y luego por Psicología.

CAPÍTULO IV

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

El presente capítulo tiene por objetivo reflexionar acerca de la implementación del programa en sus distintas etapas, focalizando en cómo los equipos técnicos logran adaptar la propuesta teórica a la realidad concreta en la que se pretende trabajar, y cuáles son sus estrategias para lograr resultados exitosos.

Para ello se analiza la información obtenida mediante la estrategia cualitativa y cuantitativa en relación a los facilitadores y obstáculos detectados en la implementación del programa desde su etapa inicial (convocatoria), pasando por la forma en que los equipos interpretan los objetivos del programa durante su desarrollo, así como también las distintas modalidades de trabajo. Se considera además la valoración de la experiencia realizada por los equipos técnicos.

La finalidad es la de efectuar aportes relevantes que permitan mejorar el diseño del programa en futuras ediciones aprendiendo de la experiencia acumulada.

I. CONVOCATORIA

Si tenemos presente informes anteriores de evaluación del programa *Uruguay Integra*, la convocatoria ha sido una de las principales dificultades señaladas por los equipos técnicos. Sin embargo, en este caso, ante la consulta acerca de cómo les resultó el proceso para convocar a los potenciales participantes del programa, no se deja entrever en los discursos de los equipos técnicos grandes dificultades.

En los formularios de evaluación, el 50% sostiene que ésta le resultó fácil o muy fácil. Solo el 24% señala que le resultó, en algún grado, difícil. Estas valoraciones denotan un cambio significativo en relación a las del año anterior.¹⁹

Tabla XII. Dificultad en la convocatoria de los participantes

DIFICULTAD EN LA CONVOCATORIA DE LOS PARTICIPANTES	DE CASOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Muy fácil	4	6,9	6,9
Fácil	25	43,1	50,0
Ni uno ni lo otro	15	25,9	75,9
Difícil	9	15,5	91,4
Muy difícil	5	8,6	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

¹⁹ Cabe recordar que los guarismos en 2008 fueron claramente menos positivos, donde tan solo el 18% consideró que el proceso de convocatoria fue, en algún grado, fácil, mientras que cerca del 61% consideró que fue difícil o muy difícil.

Siguiendo con esto, resulta relevante mencionar aquellos aspectos que desde los equipos técnicos se señala que permitieron una buena convocatoria:

1. Con el objetivo de lograr una convocatoria masiva se realizaron varias actividades simultáneas que incluyeron: repartir información; recurrir a la prensa; aprovechar espacios de asistencia masiva de gente de la zona como actividades de carnaval o ferias; ir casa por casa; instalar un local informativo, etc.
2. Otro aspecto que se menciona como importante para lograr acercar gente al programa es el auto-reclutamiento entre vecinos. Tanto antes de comenzar como luego de iniciado el programa se recurrió al boca a boca, a la transmisión de la experiencia de persona a persona.
3. Asimismo, los equipos técnicos resaltan la importancia del respaldo institucional del MIDES -fundamentalmente por parte de los coordinadores territoriales- y de la articulación con otras instituciones: la lista de personas posibles a convocar como también la colaboración de actores sociales, simplificaron la tarea.
4. Otro elemento que cobra significación en ciertos casos es el coordinar con otros grupos de Uruguay Integra que trabajen cerca de la zona, intercambiar con ellos formas de ver a la población y sus necesidades, posibles intereses observados, etc. Esta tarea de comunicación potencia el trabajo de ambas partes.

Existieron sí algunos grupos que vivieron esta etapa con grandes obstáculos; en estos casos el proceso fue percibido como "*muy desgastante*" lo que repercutió en cómo experimentaron el resto del programa. Estas dificultades aparecieron en aquellos equipos que tuvieron que insertarse en zonas donde no tenían experiencia de trabajo y/o donde las personas de la localidad desconocían el programa:

1. Cuando se trata de equipos que carecen de experiencia de trabajo en la zona, los técnicos ponen énfasis en la necesidad de hacerse un lugar y ganarse la confianza de las personas de la localidad.
2. Por otro lado, al mencionar la dificultad de trabajar en zonas con ausencia de antecedentes en programas similares, los equipos técnicos destacan el esfuerzo extra que implica romper con el imaginario colectivo que puede existir en torno a estos programas y transmitir a la comunidad una idea clara de lo que trata la propuesta.
3. En relación a esto último, se agrega la dificultad de eliminar el preconcepto que ciertas veces tienen las instituciones de la zona referido a que, cuando se implementan este tipo de políticas "viene gente de afuera" que trabaja unos meses en el lugar y luego "deja las cosas sin terminar". Esta situación lleva a que en ocasiones las instituciones obstaculicen la tarea de convocatoria, por ejemplo mediante el cuestionamiento de la propuesta realizada por los equipos técnicos de las OSC convenientes, o la exigencia de determinados procedimientos burocráticos para lograr la colaboración. Esto último habla de la importancia que supone una buena articulación con las instituciones a la hora de implementar el programa, aspecto que será desarrollado con mayor detenimiento en el capítulo correspondiente.

De esta manera, cuando el equipo no conoce la zona, la tarea de convocatoria puede llevar demasiado tiempo e implicar un mayor grado de dificultad. Tener que destinar una cuota importante de tiempo a la convocatoria deja menor margen para el desarrollo del proceso, lo

que genera en el equipo técnico la sensación de malestar al no poder dar a los cursos un cierre adecuado.

Cuando no reciben apoyo de las instituciones, los técnicos centran su atención en el vínculo directo con la gente. Se destaca la importancia de contar con una idea atractiva haciendo uso de la creatividad para que la actividad de convocatoria funcione como un real “enganche” a la propuesta.

Junto a la importancia de lo atractivo para convocar, se encuentra la necesidad de que la propuesta sea concreta, no dejar lugar a lo difuso que luego genera confusión y crea falsas expectativas.

II. PERMANENCIA

Los equipos técnicos concuerdan en destacar a la cohesión grupal como elemento que facilita la permanencia. Lograr la conformación de un grupo con una tarea en común y factores de identificación y pertenencia es fundamental en el logro de una continuidad en la participación. A su vez, se debe construir un espacio donde todos sean valbrados, escuchados y tomados en cuenta, y que permita además a los participantes distraerse de sus problemas personales. Así, este espacio grupal se constituye en el espacio de disfrute y tiempo para sí de los participantes, lo que lleva a una defensa del mismo ante los posibles obstáculos a la concurrencia.

Para ello resulta esencial que se de un buen relacionamiento, tanto entre los participantes y el equipo técnico, así como también entre los propios participantes. Como se ve en la siguiente tabla, estos son los elementos más mencionados por los equipos técnicos como facilitadores para el funcionamiento del grupo (29% y 25% respectivamente sobre el total de menciones)

Tabla XIII. Facilitadores en el funcionamiento del grupo.

FACILITADORES EN EL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO	MENCIONES	PORCENTAJE	PORCENTAJE DE CASOS
Buen relacionamiento entre los participantes	43	25,0	74,1
Buen relacionamiento con el equipo técnico	50	29,1	86,2
Alto grado de motivación	29	16,9	50,0
Capacidad de diálogo y acuerdo	14	8,1	24,1
Apoyo de las familias en los procesos personales	3	1,7	5,2
Haber participado anteriormente en CRS	4	2,3	6,9
Homogeneidad grupal (similares intereses y necesidades)	14	8,1	24,1
Heterogeneidad grupal (diferentes niveles educativos, sociales, etc.)	11	6,4	19,0
Otros	4	2,3	6,9
Total de menciones	172	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Si se considera individualmente cada uno de los elementos listados como facilitadores se puede ver que al buen relacionamiento con los equipos técnicos lo menciona el 86% de los equipos técnicos y al buen relacionamiento con los participantes el 74%.

El alto grado de motivación, así como la capacidad de diálogo y acuerdo, y la homogeneidad grupal son también mencionados por buena parte de los técnicos como facilitadores en el proceso grupal. En cuanto a la homogeneidad, esta es considerada por los equipos como útil, dado que al compartir problemáticas similares el afianzamiento entre los participantes es mayor²⁰.

Si analizamos las respuestas brindadas en los formularios de evaluación, vemos que los facilitadores más mencionados para el buen relacionamiento entre los actores del programa son: 1) Los participantes se motivan al percibir la utilidad/valor de las actividades (30,5%); 2) Adaptación de la propuesta de trabajo a las necesidades de los participantes (30%); y 3) Existencia de buena disposición en la zona para con los técnicos o la OSC (20,5%).

Tabla XIV. Facilitadores en el vínculo con los participantes

FACILITADORES EN EL VÍNCULO CON LOS PARTICIPANTES	MENCIONES	PORCENTAJE	PORCENTAJE DE CASOS
Involucramiento de las familias de los participantes en las actividades	3	2,0	5,2
Conocimiento previo de ambas partes	13	8,6	22,4
Existencia de buena disposición en la zona con respecto a los técnicos o a la OSC	31	20,5	53,4
Adaptación de la propuesta de trabajo a las necesidades de los participantes	45	29,8	77,6
Los participantes se motivan al percibir la "utilidad" o "valor" de las actividades propuestas por el equipo técnico	46	30,5	79,3
Buena relación con el MIDES o sus supervisores repercute positivamente en el vínculo con los participantes	10	6,6	17,2
Otros	3	2,0	5,2
Total de menciones	151	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Por otra parte, si observamos la tabla que sigue, los obstáculos al buen relacionamiento entre participantes y técnicos son: 1) Los participantes no perciben la utilidad/valor de las actividades (22%); seguido por 2) Dificultad en la adaptación de la propuesta de trabajo a las necesidades de los participantes (18%)

El hecho de identificar la percepción –o no– del valor o utilidad de las actividades propuestas por el equipo técnico, tanto como facilitador como obstáculo, lejos de ser contradictorio, muestra la importancia/necesidad de trabajar en este eje para lograr una mayor permanencia de los participantes.

²⁰ Ver Pág. 55, Caminos hacia la integración: Homogeneidad/heterogeneidad.

Tabla XV. Obstáculos en el vínculo con los participantes

OBSTÁCULOS EN EL VÍNCULO CON LOS PARTICIPANTES	MENCIONES	PORCENTAJE	PORCENTAJE DE CASOS
Dificultad en el manejo de los códigos y pautas de los participantes (dificultades culturales)	4	8,0	6,9
Desconocimiento previo de ambas partes	5	10,0	8,6
Existencia de prejuicios en la zona con respecto a los técnicos o a la OSC	3	6,0	5,2
Dificultad en la adaptación de la propuesta de trabajo a las necesidades de los participantes	9	18,0	15,5
Los participantes no perciben la "utilidad" o "valor" de las actividades propuestas	11	22,0	19,0
Los problemas con el MIDES o sus supervisores repercuten negativamente en el vínculo con los participantes	0	0,0	0,0
Otros	18	36,0	31,0
Total de menciones	50	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Otro de los aspectos que favorece la permanencia es cuando los técnicos involucran a los participantes en el proceso de convocatoria. La participación en este proceso provee a los integrantes de un importante rol ya que tienen la posibilidad de comunicar a otros en qué consiste la propuesta e intentar convocar más personas. Esta actividad favorece el compromiso de los participantes en relación al grupo y sus actividades.

En cuanto a los obstáculos que se detectan para la permanencia, los equipos mencionan tanto dificultades externas a las condiciones de desarrollo del programa, como dificultades internas, siendo las primeras las más resaltadas. Éstas pueden explicar la merma de un 30% de participantes a lo largo del programa.

Tabla XVI. Principales obstáculos en el funcionamiento del grupo

PRINCIPALES OBSTÁCULOS EN EL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO	MENCIONES	PORCENTAJE	PORCENTAJE DE CASOS
Mal relacionamiento entre los participantes	4	3,6	6,9
Mal relacionamiento con el equipo técnico	2	1,8	3,4
Falta de motivación	5	4,5	8,6
Falta de capacidad de diálogo y acuerdo	9	8,2	15,5
Coincide con actividades laborales y/o educativas	31	28,2	53,4
Difícil compatibilizar con las tareas domésticas	12	10,9	20,7
No existencia de incentivos económicos	7	6,4	12,1
Distancia entre el hogar y el lugar de reunión	10	9,1	17,2
Heterogeneidad grupal (diferentes niveles educativos, sociales, etc.)	5	4,5	8,6
No apoyo de las familias en los procesos personales	11	10,0	19,0
Otros	14	12,7	24,1
Total de menciones	110	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Como se observa en el cuadro, los elementos más destacados entre todas las menciones son: 1) Coincidencia con actividades laborales y/o estudios (28% del total de las menciones); 2) La opción otros, donde se destacan problemas de salud y mudanzas (13%); 3) Dificultad para compatibilizar el programa con las tareas domésticas (11%) y 4) No apoyo de las familias en los procesos personales (10%).

Esto se corresponde con lo que los equipos técnicos destacan en las entrevistas, en las cuales se mencionan como dificultades externas la incidencia de factores de salud, laborales o domésticos para explicar los abandonos en los grupos. Respecto a esto último, cabe destacar que se había detectado en ediciones anteriores del programa, así como en Construyendo Rutas de Salida, la dificultad que generaba compatibilizar el cuidado de los hijos con la asistencia al curso. Si bien en esta edición las tareas domésticas se constituyen también en uno de los obstáculos más mencionados, a través de las entrevistas se pudo dilucidar que la problemática del cuidado de los hijos parece haber sido superada por el programa. Esto surge como resultado de prever la contratación de una persona que se haga cargo de los niños durante el desarrollo de los talleres, lo que resultó de mucha utilidad para lograr la permanencia, particularmente de aquellas participantes que son madres²¹.

Los equipos técnicos hacen referencia, asimismo, a la dificultad locativa que, como se observa en el cuadro, presenta también un porcentaje relativamente alto de menciones (quinto obstáculo más mencionado). Este obstáculo se hace presente particularmente en zonas rurales, donde algunos de los participantes deben recorrer largas distancias para llegar al lugar de trabajo, lo que puede afectar su asistencia.

Por otro lado, al hablar de dificultades internas los equipos logran detectar las siguientes:

²¹ Esto explicaría la baja de casi 10 puntos porcentuales en las menciones referidas a las dificultades para compatibilizar las tareas domésticas con la participación en el programa, respecto a Uruguay Integra 2008.

1. Contraste entre expectativas y satisfacción: Muchos participantes acudieron al programa con la idea de capacitarse para una salida laboral directa. Esta expectativa, al contrastar con la propuesta del programa, generó distintos grados de insatisfacción respecto a los talleres²².

Vinculado a esto los técnicos detectan dos posibles explicaciones: la primera refiere al diseño de la propuesta del programa que muchas veces genera la ilusión de una salida laboral inmediata. La segunda hace referencia a lo individual de cada participante; se menciona que más allá de comprender la importancia del factor socio educativo, algunas personas presentan dificultad o resistencia a tratar temas personales en este espacio. Esto lleva al abandono, al no poder colectivizar y enfrentar sus problemas en el grupo.

Aquí es importante mencionar la dificultad de hacer una propuesta concreta y clara, sin caer en reduccionismos y sin “vender” a la gente algo que no es. Se plantea el problema de introducir la importancia del eje socio educativo para que después no sea rechazado, o bien se lo trabaje de forma creativa durante el desarrollo del programa.

2. Otro de los obstáculos identificados por los técnicos hace referencia a la organización del tiempo y planificación de las distintas etapas del programa. Como también se detectó a través del análisis de los formularios de evaluación, muchos equipos plantean la dificultad que implica para las personas comenzar un curso que termina en fechas festivas y en meses de mucho calor. Aparecen obstáculos como las fiestas y vacaciones escolares, la zafra de turismo y las altas temperaturas que generan abandonos o fluctuación en la concurrencia de los participantes. En otros casos, por el contrario, se percibe la sensación de un final brusco al terminar el programa en meses de plena actividad laboral y escolar.

De esta manera se detecta un desfase entre –en palabras de los técnicos- los “*tiempos del programa*” y los “*tiempos reales*”, haciendo referencia a los tiempos vivenciales y de la vida cotidiana de los participantes, el cual tiene un impacto negativo en la asistencia al curso.

VARIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN

Luego de analizar los obstáculos y facilitadores en relación a la permanencia, es importante dar cuenta de cómo fluctuó la participación a lo largo del proceso. A través de las fichas de valoraciones sociales completadas por los supervisores, se observa que, en los tres períodos la participación es evaluada como aceptable, esto es, los grupos tienen entre 10 y 14 participantes.

En la siguiente tabla se presenta la información que surge de las respuestas de los supervisores en el primer período y en el último, no considerando lo que responden en el segundo período. Se dividen las valoraciones según la modalidad.

²² Este aspecto será profundizado en el capítulo V. Resultados y efectos del programa.

Tabla XVII. Número de participantes (Escenarios *Mínimo / Máximos* por período²³)

UNIDOS EN LA ACCIÓN	1º Período			3º Período		
	Casos	Escenario mínimo	Escenario máximo	Casos	Escenario mínimo	Escenario máximo
Muy buena (15-20)	8	120	160	6	90	120
Aceptable (10-14)	9	90	126	13	130	182
Insuficiente (menor o igual a 9)	4	24	36	5	30	45
Ns/Nc	2	0	0	0	0	0
Dato perdido	1	0	0	0	0	0
Total	24	234	322	24	250	347
RURAL	1º Período			3º Período		
	Casos	Escenario mínimo	Escenario máximo	Casos	Escenario mínimo	Escenario máximo
Muy buena (15-20)	20	300	400	9	135	180
Aceptable (10-14)	14	140	196	15	150	210
Insuficiente (menor o igual a 9)	4	24	36	6	36	54
Ns/Nc	1	0	0	0	0	0
Dato perdido	0	0	0	9	0	0
Total	39	464	632	39	321	444
URBANO	1º Período			3º Período		
	Casos	Escenario mínimo	Escenario máximo	Casos	Escenario mínimo	Escenario máximo
Muy buena (15-20)	10	150	200	11	165	220
Aceptable (10-14)	18	180	252	15	150	210
Insuficiente (menor o igual a 9)	2	12	18	2	12	18
Ns/Nc	0	0	0	0	0	0
Dato perdido	1	0	0	3	0	0
Total	31	342	470	31	327	448

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

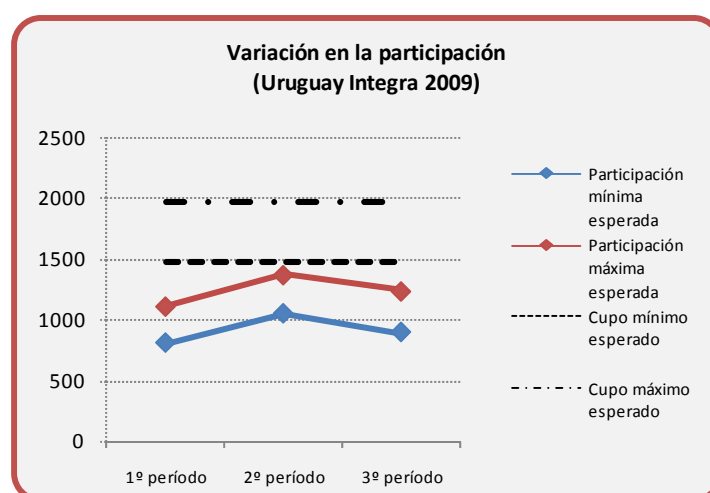
De esta manera, a partir de los datos presentados, cabe señalar lo siguiente.

Teniendo en cuenta los tres períodos, se puede percibir en las tres modalidades la misma tendencia de la variación en la participación: se observa que el máximo de participación se ubica en el segundo período de evaluación, siendo la modalidad Rural la que presenta el aumento más significativo en dicho período al comparar con el inicio del programa.

A su vez, todas las modalidades presentan un descenso en la participación hacia el final del programa, lo que demuestra que aún continúa cierta dificultad a la hora de mantener la concurrencia en las últimas etapas (Ver gráfica III). Sin embargo, si se analiza la participación y consideramos a Unidos en la Acción en sus dos fases, se puede verificar que la fase 1 se constituye en una excepción con respecto al resto de los grupos de las demás modalidades, ya que la participación se mantiene en términos generales: al inicio del programa ésta oscila entre 103 (participación mínima) y 141 personas (participación máxima), y en el último período, varía entre 98 y 135 personas respectivamente.

²³ Los escenarios mínimos y máximos surgen de multiplicar la cantidad de casos por el número inferior y superior del rango (escenarios mínimo y máximo respectivamente) de las categorías propuestas (Muy buena, Aceptable e Insuficiente)

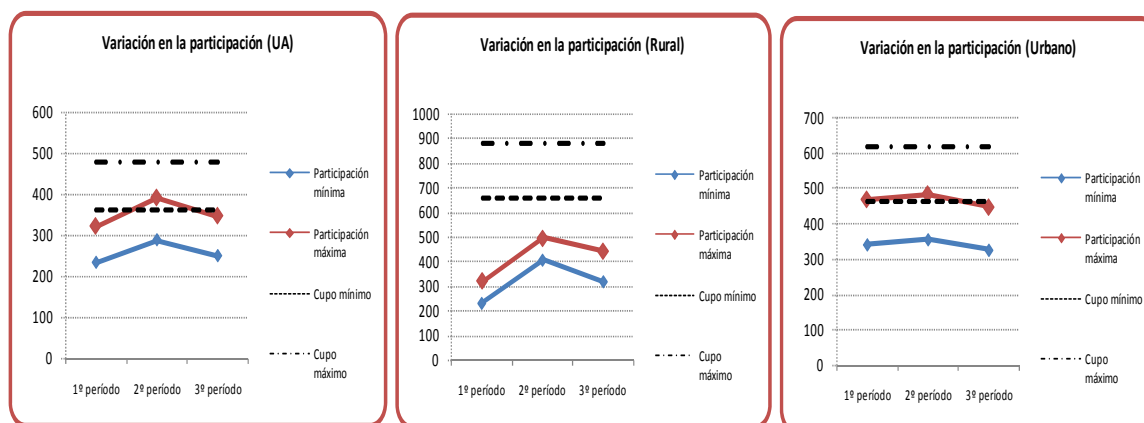
Gráfico III. Variación en la participación.



Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Si se observa por modalidad, se obtiene lo siguiente:

Gráfico IV. Variación en la participación por modalidad.

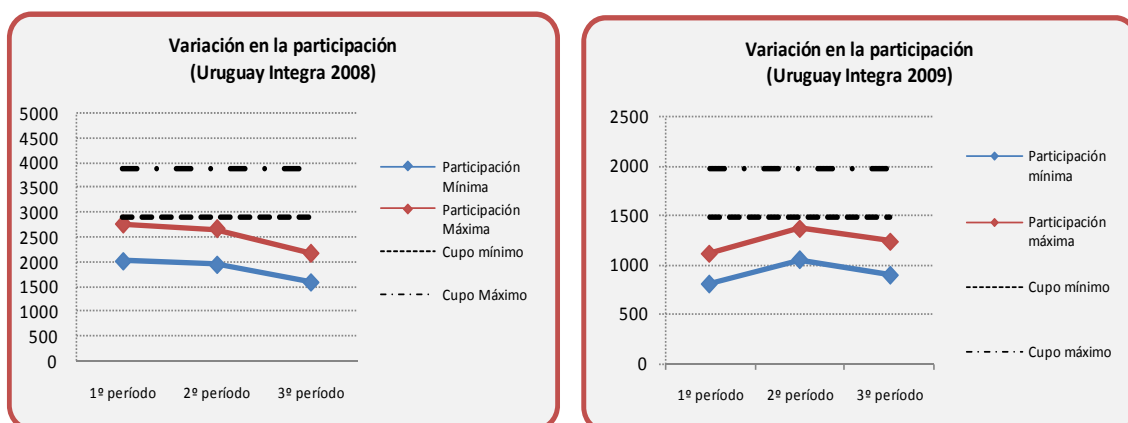


Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

En lo que respecta a la participación en función de los cupos esperados por el programa, como muestra el gráfico III, se percibe que todavía existen dificultades para alcanzar la participación deseada. Al observar por modalidad, se ve que en el caso de Unidos en la Acción y Urbano, la participación fluctúa en los tres períodos sin alejarse del cupo mínimo aceptado. La modalidad Rural es la que presenta el escenario más negativo, ya que la participación máxima no alcanza el cupo mínimo en ninguno de los períodos evaluados. De esta manera, el máximo de participación logrado es de 497 personas, observándose una diferencia significativa de 163 cupos en función del mínimo esperado (660 cupos).

Sin embargo, al comparar con los datos obtenidos en la evaluación de Uruguay Integra 2008, se puede observar que, en líneas generales la participación en función de los cupos es mejor. También se desprende un gran avance a la hora de lograr la permanencia de los participantes, ya que como se muestra en el gráfico siguiente los números de la participación mínima y máxima en 2008 están por debajo de los cupos esperados para ese año, mientras que la diferencia para el 2009 es menor.

Gráfico V y VI. Variación en la participación (Uruguay Integra 2008 y Uruguay Integra 2009).



Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Como veíamos en informes anteriores, tanto la convocatoria como la permanencia de los participantes eran de las principales dificultades que tenía el programa, y en este sentido, Uruguay Integra 2009 parece haber mejorado, por lo menos desde la mirada de los supervisores, en estos aspectos. Como muestra los gráficos, en 2009 se percibe una mayor permanencia de los participantes, en comparación con 2008, donde la participación descende a medida que transcurre el programa.

De todas formas, puede afirmarse que el programa está lejos de lograr los cupos máximos esperados (20 personas por grupo). De hecho como se observa en los gráficos anteriores, de lograrse la participación máxima, apenas se logran cubrir los cupos mínimos.

Esto condice claramente con lo observado en el apartado referente a la cobertura del programa y el registro de asistencias; donde constata una baja de cerca del 30% a lo largo de todo el programa, en relación a los inscriptos al mismo.

Si nos detenemos ahora en la variación de la participación por grupo, podemos decir que un porcentaje importante mantiene la participación (65%). Por su parte, los grupos que aumentan su participación (21,3%) son más que aquellos que la disminuyen (13,8%).

Tabla XVIII. Variación en la participación por grupo

VARIACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN POR GRUPO	PORCENTAJE
Aumentan la participación	21,3
Mantienen la participación	65,0
Bajan la participación	13,8

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

III. CONOCIMIENTO DEL LUGAR Y VINCULACIÓN CON EL TERRITORIO

Según una hipótesis que surge de evaluaciones realizadas por los supervisores en ediciones anteriores del programa, las organizaciones sociales que se encuentran arraigadas localmente²⁴ contarán con mejores herramientas que aquellas que se mueven en territorios desconocidos, teniendo entonces mayor ventaja que estas últimas a la hora de cumplir con los cometidos del programa.

En concordancia con esto, los equipos técnicos parecen acordar que tanto el conocimiento como la vinculación con el territorio son elementos de gran importancia que inciden en el éxito y capacidad de intervención del programa. De esta manera se afirma que un adecuado diagnóstico del lugar como también una inserción positiva en la zona de trabajo ayuda en la obtención de resultados positivos.

Esta valoración aparece más marcada que en Construyendo Rutas de Salida, lo cual puede deberse a que Uruguay Integra, a diferencia de su antecesor, carece de un listado determinado de participantes a convocar. Esto hace que los equipos técnicos deban tener un mayor conocimiento de la zona y de los potenciales participantes, a la vez que la articulación con instituciones locales adquiere un papel de mayor relevancia, dado que estas últimas actúan como informantes calificados.

En este sentido, se puede decir que aquellas OSC y/o equipos técnicos con experiencia de trabajo en el territorio o con integrantes que residen en el lugar se encuentran en una situación inicial de ventaja frente al resto.

Por el contrario, en general los equipos técnicos que debieron insertarse en la localidad tuvieron que enfrentarse a las resistencias naturales frente a lo “desconocido” o “nuevo” que suscitan en los actores del lugar. Estas resistencias, en los casos en que no pudieron ser superadas, se transformaron en verdaderos obstáculos.

Aspectos positivos del ser conocidos y reconocidos en la comunidad:

1. Tener mayor conocimiento previo de las demandas y temas que le preocupan a los habitantes, cómo éstos se reconocen entre sí, cuáles son las diferentes dinámicas sociales del lugar, etc., facilita el trabajo de planificación de los talleres: selección de ejes temáticos, horarios, actividades, que se adecúen en mayor medida a las necesidades de la zona.
2. Haber trabajado previamente en la zona hace que los técnicos cuenten con personas de contacto en las distintas instituciones del lugar. Este capital social permite en general una mejor interacción con estas instituciones, habilitando relaciones de carácter flexible y más espontáneo que en el caso de los equipos técnicos “externos”. Esto resulta un aspecto destacado por los ET a la hora de obtener apoyo y/o recursos en función de las necesidades del programa.
3. El equipo se siente apoyado por el barrio y sus actores en el desarrollo de la tarea.

Por su lado, los equipos técnicos sin experiencia resaltan la necesidad de involucrarse en el territorio, teniendo que alcanzar en pocos meses lo que aquellos con inserción local han logrado en varios años. Muchas veces este proceso insume un tiempo tal que es vivido como

²⁴ Son organizaciones con arraigo local aquellas que tienen experiencia de trabajo anterior en el lugar de acción del programa y que por lo tanto son reconocidas por la comunidad y conocen las demandas locales.

desgastante -en especial cuando se enfrentan a resistencias locales- y que implica para los equipos técnicos no poder dedicar el tiempo deseado a otras etapas del programa.

“Si claro, es esto, como partir de absolutamente cero, desde el trabajar desde el lugar físico, la gente, qué le vamos a ofrecer a la gente, la propuesta, los horarios, los días, formar el equipo de trabajo, bueno, fue una cosa que al principio nos llevó mucho tiempo y en realidad después no quedó el tiempo para trabajar (...) realmente sentimos que era a pico y pala entrar haciéndonos un lugarcito” (Equipo técnico - 09/11/09.)

Así, una de las demandas expresadas por los equipos técnicos sin experiencia local es la necesidad de que el programa se adecue en mayor medida a estos procesos, dándose más tiempo para las etapas iniciales y buscando adecuar los tiempos institucionales a los “tiempos reales”.

Sin embargo, no solo la falta de experiencia o desconocimiento de la realidad local por parte de las OSC o equipo técnico genera dificultades, sino que también **la falta de conocimiento y experiencia de la propia población y sus instituciones en programas de tipo socio-educativo del MIDES** pueden operar como trabas a una conducción exitosa del programa:

1. En cuanto a los potenciales participantes ocurre que en el imaginario colectivo de la comunidad, el MIDES es pensado en relación a las políticas destinadas exclusivamente a población en situación de extrema pobreza, principalmente debido a la asociación que se efectúa con el Plan de Emergencia. Como consecuencia, muchas personas que no se identifican con este grupo social se muestran reticentes a participar o directamente no lo consideran como una opción. Sin embargo, contrastando con el discurso de los equipos técnicos se ha observado una alta participación de población No-PANES que supera en gran medida la población Ex-PANES.
2. Por otro lado, en el caso de las instituciones locales, puede ocurrir que éstas se sientan invadidas por los nuevos equipos técnicos, percibiéndolos algunas veces como una amenaza al lugar que ocupan dentro de la comunidad.

“(...) en el barrio no había experiencias previas, un trabajo símil, entonces fue empezar de cero, desde el imaginario de la gente nosotros íbamos con esta propuesta (...) pero además nosotros tuvimos como la contra de no conocer el lugar donde trabajábamos y también tener que negociar ese espacio” (Equipo técnico - 09/11/09)

El trabajar con este tipo de territorios lleva a que los equipos técnicos deban realizar un esfuerzo extra para transmitir a la comunidad una idea clara de lo que trata la propuesta.

¿Cómo incide la experiencia previa de los equipos técnicos en la detección de demandas y la vinculación con el territorio?

1. Contar con estos recursos sin duda facilita a las organizaciones o equipos técnicos en la consecución del programa, pero en contrapartida suele ocurrir que el arraigo local con el que cuentan estas organizaciones, muchas veces no les obliga a rastrear nuevas necesidades de la zona en función de los objetivos del programa, necesidades que quizá no han detectado con anterioridad o que escapan a sus áreas de intervención, o que responden a otro tipo de acción diferente a Uruguay Integra. Por el contrario tienden a “descansarse” en sus experiencias anteriores.

En contraposición, se ha observado que aquellos equipos técnicos que intervienen en un territorio desconocido tienden a dedicar importantes recursos a interiorizarse con las necesidades del lugar y sus instituciones, asumiendo esta tarea como algo primordial, como “el punto de partida”. Se trata de un diagnóstico inicial que les otorga un conocimiento general y/o una interacción con las instituciones que, en ocasiones, hace que se posicionen de mejor manera en cuanto a capacidad de intervención frente a los equipos con experiencia previa. Esta instancia les permite legitimarse en la comunidad al mostrar interés por conocer la localidad y compromiso hacia los intereses de los participantes.

2. Otra de las diferencias que se observan entre organización con y sin arraigo local es que, las segundas tienden a realizar un diagnóstico inicial con mayor neutralidad y menos prejuicios.

Por otro lado, las organizaciones con experiencia previa en la zona, al ser parte integrante de la realidad del lugar comparten con el resto de los actores un imaginario colectivo, formas de ser y de pensar que sin duda impactan en el desarrollo del programa. Así estos equipos incorporan al igual que los habitantes del lugar las mismas divisiones simbólicas, y relacionan personas vulnerables con determinadas zonas. Ha ocurrido que los equipos técnicos se sienten ya decepcionados cuando la zona no se ajusta a su ideal de con quién y dónde trabajar. Vale la pena incorporar en este caso fragmentos del discurso de uno de los equipos técnicos:

“Nuestra intención era ir al [barrio] XXX (...) Nosotros en el MIDES regional discrepamos cuando fuimos, discrepamos las cuatro cuando se hizo el llamado porque no nos gustaba esta zona (...) Porque nos exigían gente carenciada y acá gente carenciada no hay (...) Ves gente trabajadora, gente que está inserta en el mercado laboral, más o menos que fluctúe un tiempo en seguro de paro, pero es gente que puede ir a determinadas redes (...) Sin embargo caminas cuatro cuadras más para allá, para el barrio XXX y ahí ves otra realidad (...) la zona de XXX que es la zona de los prostíbuls, que es contra el río allá, que es totalmente ahí si ves pobreza”(Equipo Técnico - 21/11/09)

Estas posturas, que se observan en organizaciones con arraigo local con experiencia o sin experiencia previa en programas MIDES, pueden llegar a ser perjudiciales para el desarrollo de los talleres. Al tener una imagen tan arraigada sobre aquellos más necesitados tienden a relegar en primera instancia a personas que, a pesar que quizá no conforman el sector de los más vulnerables, son igual candidatos potenciales para Uruguay Integra.

3. Otra de las ventajas que trae aparejado este diagnóstico inicial es que algunas veces las organizaciones sin experiencia tienden a reunir en una sola instancia a las diversas instituciones y/o informantes calificados para tratar los temas de la comunidad, oficiando como pretexto para que se den instancias de intercambio entre las propias instituciones locales que quizá no habían sido aún desarrolladas. Esto puede llegar a potenciar o generar también lazos entre estos actores.

Además de esto, no debemos olvidar que la organización que trabaja en un territorio desconocido se transforma necesariamente en un nuevo actor que viene a insertarse en la localidad y, como tal, trae consigo nuevos recursos, contactos, experiencias. Así muchas veces atienden demandas planteadas que escapan al programa con insumos con los cuales no contaban las instituciones locales. Un ejemplo de esto es el caso de una localidad en la cual el tema de los adolescentes que desertan el liceo y no tienen nada para hacer es un problema que preocupa mucho a las instituciones de la zona; a pesar que Uruguay Integra no se centra en dicha población, la OSC buscó igualmente caminos alternativos para tratar estas problemáticas a través de sus contactos con el INAU y el programa de talleres para jóvenes.

De esta manera se refuerzan las articulaciones de carácter simétrico, en el entendido que todas las partes obtienen beneficios tangibles por los distintos acuerdos establecidos. La consolidación de este tipo de relaciones resulta de gran importancia para el programa, ya que se entiende que, los *“(...) acuerdos simétricos tienen más posibilidades de sostenerse en el tiempo que aquellos que no lo son.”*²⁵

En resumen, el conocimiento y la experiencia previa de los equipos técnicos en el territorio, si bien facilitan el trabajo de estos últimos, no determinan necesariamente un mejor desarrollo del programa.

A la hora de conocer las demandas de la zona y vincularse con el territorio, los equipos técnicos resaltan las siguientes estrategias:

1. Acudir a las instituciones locales, las cuales se convierten en informantes calificados (esta estrategia es utilizada particularmente por los equipos técnicos sin experiencia)
2. La realización de relevamientos en la zona (aplicación de pequeños cuestionarios, visitas casa por casa)

IV. ARTICULACIÓN INTER -INSTITUCIONAL

Las instituciones, tanto locales como regionales y nacionales, juegan un papel de suma relevancia en varias etapas de la consecución del programa y es por esta razón que la articulación inter-institucional se convierte en uno de los recursos más valorados por los equipos técnicos y promovido desde el programa Uruguay Integra en sus distintas modalidades. A su vez, fortalecer las redes locales y en particular promover la articulación a nivel local, fue cobrando cada vez más fuerza entre los programas que se desarrollan en el marco del MIDES, como un medio para el logro de los objetivos.

En este sentido, se ha incluido, en la evaluación de los equipos técnicos así como también en la realizada por los supervisores, un apartado referido exclusivamente a este ítem.

Tras la consulta de cómo evaluaba el equipo técnico las vinculaciones con otras organizaciones u organismos, vemos que el 59% considera que éstas han sido parcialmente suficientes y el 40% plenamente suficientes en términos de cantidad. Tan solo en un caso se declara que no ha habido vinculación.

²⁵ Trujillo, H. (2009) “Sistematización de la experiencia del Proyecto E. Apoyo a las políticas de integración social y de seguridad alimentaria”. Pág 21 y 22.

Tabla XIX. Evaluación del vínculo con otras organizaciones u organismos según los equipos técnicos

EVALUACIÓN DEL VÍNCULO CON OTRAS ORGANIZACIONES U ORGANISMOS	CASOS	PORCENTAJE
PLENAMENTE SUFICIENTE	23	39,7
PARCIALMENTE SUFICIENTE	34	58,6
INSUFICIENTE	0	0,0
NO HUBO VINCULACIÓN	1	1,7
NS/NC	0	0,0
TOTAL	58	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM- MIDES)

A su vez, los formularios de valoraciones sociales completado por los supervisores nos permiten apreciar cómo ha sido la evolución de dicha vinculación. Como se observa en el cuadro siguiente, finalizando el programa hay un leve corrimiento hacia niveles más favorables, con un incremento de casi 8 puntos porcentuales en los vínculos evaluados como plenamente suficientes.

Tabla XX. Evaluación del vínculo de la OSC con otros organismos-instituciones por período evaluado, según los supervisores

EVALUACIÓN DEL VÍNCULO CON OTRAS ORGANIZACIONES U ORGANISMOS	1º PERÍODO	2º PERÍODO	3º PERÍODO
PLENAMENTE SUFICIENTE	20,5	21,2	28,0
PARCIALMENTE SUFICIENTE	48,9	52,9	48,8
INSUFICIENTE	18,2	18,8	15,9
NO HUBO VINCULACIÓN	10,2	7,1	7,3
NS/NC	2,3	0,0	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Sin embargo, al comparar ambas valoraciones (equipos técnicos y supervisores) se puede observar cierta discrepancia, que se refleja en especial en la diferencia porcentual significativa en los vínculos evaluados como insuficientes (0% para los equipos técnicos frente a un 16% para los supervisores en el 3º período) y en los que directamente el vínculo fue inexistente (1,7% y 7,3% respectivamente).

A la hora de reflexionar respecto a dichas discordancias, resulta importante recordar que mientras la evaluación de los supervisores hace referencia a tres períodos concretos, en el caso de los equipos técnicos se trata de una instancia de evaluación que toma en consideración el período global de desarrollo del programa. A su vez, debe considerarse que

las valoraciones realizadas por los equipos técnicos incluyen elementos que son *singulares* al contexto local y que escapan a los supervisores, a la vez que introducen *sesgos* propios de la autoevaluación.

Por otro lado resulta significativo señalar que, a la hora de comparar por modalidades, se puede observar una mayor concordancia de la opinión de los técnicos y los supervisores en ambas fases de Unidos en la Acción. En el caso de las modalidades Rural y Urbano, la cantidad de menciones de los supervisores en relación a la escasa o nula vinculación, contrasta con la evaluación positiva que hacen en general los equipos técnicos.

Más allá de la evaluación del vínculo logrado con las distintas instituciones con las cuales se vincularon las OSC, otro de los aspectos evaluados recae sobre *cómo* ha sido el trabajo con esas organizaciones o instituciones.

Este vínculo ha sido constante y cooperativo en un 43% y ocasional y cooperativo en un 52%. Tan solo un caso declara que el trabajo ha sido conflictivo.

Tabla XXI. Evaluación del trabajo con otras organizaciones u organismos, según los equipos técnicos

EVALUACIÓN DEL TRABAJO CON OTRAS ORGANIZACIONES U ORGANISMOS	CASOS	PORCENTAJE
CONSTANTE Y COOPERATIVO	25	43,1
CONSTANTE Y CONFLICTIVO	0	0,0
OCASIONAL Y COOPERATIVO	30	51,7
OCASIONAL Y CONFLICTIVO	1	1,7
NS/NC	2	3,4

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Si consideramos las valoraciones de los supervisores podemos observar que, en lo que respecta a la evaluación del trabajo con otras organizaciones u organismos, existe concordancia con los equipos técnicos en cuanto a mencionar que éste ha sido mayoritariamente cooperativo y no conflictivo.

Por otra parte, los supervisores también evalúan qué tan favorables han sido las actividades desarrolladas con dichas organizaciones u organismos para los participantes. En términos generales, se ve un corrimiento hacia valoraciones más favorables a medida que transcurre el programa. Si se compara con el primer período evaluado, se puede suponer cierto aprendizaje a favor de aquellas actividades que son más favorables para los participantes.

Tabla XXII. Resultados de las actividades para los participantes, según los supervisores, por período evaluado

RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PARA LOS PARTICIPANTES (Total %)	PRIMER PERÍODO	SEGUNDO PERÍODO	TERCER PERÍODO
Muy favorables	9,4	17,1	29,7
Favorables	72,9	56,6	62,2
Poco favorables	7,1	18,4	5,4
Nada favorables	3,5	3,9	0,0
Ns/Nc	7,1	3,9	2,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Por último, al identificar las *instituciones* con las que se realizan las distintas articulaciones puede observarse lo siguiente. En principio son las Instituciones Públicas, seguido de las Instituciones Educativas/Sociales y las Organizaciones locales y/o barriales.

A su vez, en lo que respecta al vínculo establecido con los coordinadores territoriales del MIDES se puede observar que, en la medida que avanza el programa este vínculo disminuye. Mientras que al inicio de los talleres un 60% de los equipos técnicos menciona haberse vinculado con dicho actor, al finalizar el programa (tercer período) este porcentaje desciende a 33%.

En lo que respecta a la articulación con otros programas MIDES, si se compara con años anteriores, se constata un avance en este sentido, ya que en el segundo período evaluado, el 17,5% de los equipos señalan haber establecido este tipo de articulación.

Por último, en términos medios, los equipos declaran haberse vinculado, durante el transcurso del programa con 6 organizaciones u organismos. Este promedio da cuenta de la importancia otorgada a la articulación y el esfuerzo realizado por las organizaciones a la hora de generar vínculos con las instituciones, considerado como un elemento importante para el desarrollo del programa. Esta valoración responde a los beneficios identificados por los equipos técnicos que trae aparejada la articulación.

Aspectos positivos de la articulación inter-institucional

- Durante las primeras etapas las instituciones -especialmente locales- actúan como verdaderos informantes calificados proporcionando información sobre la localidad, los potenciales usuarios, sus demandas y necesidades. Esto permite lograr una convocatoria más exitosa ya que con esta información los equipos técnicos aumentan su capacidad de captar a la población, generando estrategias o propuestas que se adecuen en mayor medida a sus características. Pero más allá de transmitir conocimientos relevantes, las instituciones llegan a incorporar algunas veces el rol de convocante, difundiendo las actividades a desarrollarse e invitando a participar.
- Otro de los beneficios obtenidos refiere a los distintos recursos que brindan las instituciones y que potencian la acción del programa. Entre ellos se destacan el lugar físico para la realización de las actividades y expertos que han brindado charlas informativas o educativas a los participantes.

- El apoyo de algunas instituciones hace que los participantes valoren de forma más positiva las propuestas del programa: este es el caso, por ejemplo, de las capacitaciones de educación formal realizados por UTU.

Sumado a estas ventajas detectadas por los equipos técnicos, también se observan efectos positivos de la articulación inter-institucional sobre los participantes. Así el 98% de los equipos técnicos considera que las actividades realizadas con otras organizaciones u organismos han sido “Favorables” y “Muy favorables” para los participantes, siendo solamente un caso que no ha sabido evaluar este aspecto. A través de las entrevistas cualitativas se pudo identificar tres aspectos positivos referidos a esta incidencia mencionados por los equipos técnicos:

- Durante el transcurso de los talleres los referentes locales, al estar involucrados en el proceso de aprendizaje, potencian lo aprendido. Además de esto, las instituciones se convierten también en motivadores de la población que asiste al programa, por lo cual su acción impacta en la permanencia de aquellos menos convencidos.
- Al permitir que los propios participantes se involucren en las actividades de las instituciones (exposiciones, trabajos comunitarios, etc.) se trasciende el espacio grupal y los participantes se involucran en la comunidad, a la vez que aumenta su autoestima ya que sienten que pueden aportar a sus vecinos.
- Por último, dichos actores locales podrían funcionar como herramienta para que los participantes dieran continuidad a lo aprendido y realizado en el programa, como ser apoyando o incentivando proyectos productivos. De esta manera también podrían compensar en parte el sentimiento de pérdida y abandono que perciben los participantes una vez que el trabajo de la OSC ha acabado.

Asimismo, ha habido casos donde las instituciones locales también se involucran directamente en las dinámicas grupales y de forma no planificada, a través de referentes que se convierten además en participantes del programa, como ser el caso de una representante de la Junta Local o el de una encargada de la seccional policial. Mientras que en el primer caso el equipo técnico destaca dicha participación como algo muy positivo que enriquece al grupo, dado que el referente tiene un importante conocimiento del lugar y sus necesidades, y además contactos que permiten llevar a cabo varias actividades, el segundo caso es visto con cierta connotación negativa, apareciendo la duda de hasta qué punto la presencia del referente del orden en el interior del grupo no se trata de un elemento distorsionador.

¿Cómo incide la experiencia local del equipo técnico en la articulación con las instituciones?

La articulación con las instituciones varía de grupo en grupo y, como ya vimos, la experiencia local con la que cuentan los equipos técnicos es uno de los determinantes que puede llegar a incidir tanto en la forma en que se establecen dichas articulaciones, así como también en el carácter del vínculo establecido. Aquellos equipos que han trabajado en la zona de ejecución del programa en instancias previas a Uruguay Integra, poseen mayor facilidad para entablar relaciones con las instituciones locales, dado que tienen un mayor conocimiento de éstas y de sus actividades. A su vez, de manera recíproca dichas instituciones también conocen y reconocen al equipo técnico, lo cual es un elemento de gran importancia si se pretende contar con el apoyo de las mismas.

“Las articulaciones para nosotros son fáciles de hacer, nos llamamos por teléfono con el Director del Hospital, con el Director de la Escuela, con el dueño de la tienda, son muchos años de trabajo en la comunidad, estamos todos en la misma, entonces es fácil coordinar, no tenemos trámites de por medio, yo creo que por ahí viene la facilidad de lo local, del conocimiento, que no pasa cuando vienen técnicos de otros lugares, no manejan las articulaciones porque no conocen la comunidad” (Equipo Técnico - 03/12/09)

En el caso de aquellos equipos técnicos sin experiencia previa en el territorio, el contacto y vinculación con las instituciones y/o referentes locales supone muchas veces todo un desafío. Mientras que aquellos que ya han trabajado en la zona se encuentran en su mayoría insertos dentro de la red institucional local, el resto debe construir esta herramienta desde cero con todo lo que esto supone: identificar a las instituciones, conocer sus formas de trabajo, hacerse conocer, generar confianza, etc.

Sin embargo, como se analizó en secciones anteriores, el arraigo local no supone necesariamente una mejor articulación interinstitucional. Como se observa en el cuadro, al analizar el vínculo con las organizaciones en función del arraigo local del equipo técnico, se detecta que un 70% de aquellos equipos sin arraigo local declara que dicha vinculación fue plenamente suficiente, frente a solamente un 33% de los equipos con arraigo local que evalúa la vinculación de igual forma.

Tabla XXIII. Evaluación del vínculo con otras organizaciones según arraigo local

EVALUACIÓN DEL VÍNCULO CON OTRAS ORGANIZACIONES U ORGANISMOS SEGÚN ARRAIGO LOCAL		
	Con arraigo local	Sin arraigo local
PLENAMENTE SUFICIENTE	33,3	70,0
PARCIALMENTE SUFICIENTE	64,6	30,0
NO HUBO VINCULACIÓN	2,1	0,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Esta realidad responde a que los equipos técnicos sin experiencia de trabajo en el territorio dedican mayores esfuerzos al vínculo con las organizaciones. En orden de llevar a cabo esta tarea, los equipos técnicos identifican algunas estrategias de acción. A continuación se presenta un listado de aquellas que han permitido alcanzar resultados positivos:

1. Partir de la articulación considerándola como central para una intervención adecuada: dedicar importantes recursos y comenzar a trabajar en la vinculación previo al inicio de los talleres.

“Nosotros apuntamos derecho a eso, lo primero que se hizo fue pensar en las articulaciones, en las redes a engendrar, como fortalecimiento, no solo para conocer más de la localidad, para ver las posibilidades de trabajo, para conocer la gente o sea hacia dónde, porque el hecho de no tener esta contrapartida como antes de los que cobraban el PANES, hacia dónde íbamos a apuntar, a qué personas, no teníamos idea a qué puerta llamar” (Equipo técnico - 09/11/09).

2. Análisis e identificación de las instituciones locales, sus campos de acción, sus dinámicas de trabajo.

3. Realización de reuniones con las distintas instituciones o convocatorias abiertas a todas ellas en reuniones generales.
4. Dar cuenta de los efectos/externalidades positivas del programa. Aparece en algunos casos la idea de negociación aplicada a la articulación: lejos de un pedido de ayuda por parte del equipo técnico, se trata de mostrar a los referentes locales los beneficios que el programa puede tener en la comunidad en su conjunto. De esta manera, muchos equipos técnicos no se han limitado a recibir el apoyo buscado, sino que también han escuchado las demandas locales e intentado llevar a cabo acciones en función de las mismas.
5. Siguiendo con lo anterior, se buscó incorporar a las instituciones en el desarrollo del proyecto, haciéndolas partícipes de diversas actividades: exposiciones, festejos, fiesta de fin de curso. Esto estimula la acción de las mismas dado que sus referentes conocen a los participantes y sus necesidades, conocen cómo funciona el grupo y en especial se convierten en testigos de los resultados obtenidos.

Por otro lado, la relación institución-participantes fue reforzada además a través del trabajo desde los participantes, en el caso de un grupo en el cual el equipo técnico incorporó, a las distintas actividades del taller, una instancia de reflexión con dichos actores acerca de la importancia de los vínculos con las instituciones locales.

Al mismo tiempo, estas estrategias, permiten al equipo técnico identificar algunos obstáculos que pueden impedir resultados exitosos:

1. La dedicación de tiempo necesario para las tareas de articulación no es considerada en el diseño del programa, por lo cual -al igual que sucede con la convocatoria- se acortan los tiempos disponibles para otras etapas o actividades igualmente importantes. Los equipos técnicos sin experiencia previa acuerdan en que la vinculación con las instituciones se ve obstaculizada dado que las actividades de relacionamiento y articulación insumen un esfuerzo tal que no pueden ser equilibradas con el resto de las actividades.
2. Las cuestiones burocráticas que enlentecen las interacciones e impiden una comunicación fluida con las instituciones
3. El sentimiento de invasión que pueden sentir algunas instituciones y/o referentes locales frente al equipo técnico que viene a insertarse en su territorio. Esto genera que vean amenazado su lugar y que, por consiguiente, generen barreras para la consecución del programa.

V. OBJETIVOS Y TRANSVERSALIZACIÓN DE CONTENIDOS

La forma en que los equipos técnicos entienden e interpretan los objetivos del programa incide en la manera en que se desarrollan los talleres y el éxito o fracaso de los mismos. En el análisis de estos aspectos se torna primordial evaluar cómo el programa transmite los objetivos a los equipos técnicos.

Asociado a esto debemos dar cuenta de cómo los técnicos emprenden la tarea de transversalizar los contenidos del programa en las actividades realizadas, de manera que se logre un efecto “real” en el desarrollo personal y la integración social de los participantes. Indagar acerca de este aspecto resulta importante para potenciar las intervenciones en futuras ediciones de Uruguay Integra.

Con respecto a la interpretación de los objetivos del programa²⁶ que realizan los equipos técnicos, se pudo identificar aspectos en común a todos los grupos de Uruguay Integra:

- Se puede ver, por ejemplo, que en la mayoría de los casos se asocia el aspecto de integración y desarrollo personal con lo que busca lograr el programa. Este desarrollo personal, que fue abordado de distintas maneras según los equipos técnicos, supuso en general un trabajo en el reforzamiento de la autoestima, la confianza en sí mismos y la autonomía.
- Otro contenido altamente valorado por la mayoría de los equipos técnicos refiere a la problematización de la realidad personal y social de los participantes, asociado con el conocimiento y ejercicio de derechos. En los casos en que los equipos problematizaron estos contenidos, los mismos se vieron asociados a la tarea de atenuar la automarginación desde la cual muchas veces se posicionan los participantes. Se trabaja en torno a la inclusión de las personas en varios espacios físicos y sociales, buscando generar en ellos mayor conciencia de su capacidad para tomar decisiones propias. De esta manera, se parte desde lo más básico como visualizar el derecho a concurrir al cine, al teatro, festejar un cumpleaños o mirar vidrieras; para llegar a contenidos más complejos, como los que refieren a desnaturalizar la violencia doméstica, roles, estereotipos asociados a la situación de vulnerabilidad.
- El objetivo de identificación y promoción de actitudes y aptitudes para el mercado laboral es otro de los contenidos destacados por los equipos técnicos. Al trabajar en torno a este objetivo, que es en general uno de los más demandados por los participantes, los equipos utilizaron distintas estrategias como estimular la generación de proyectos personales, creación de instancias para exponer lo producido, capacitar en la redacción de CV así como trabajar en la autopresentación en instancias de entrevistas laborales, entre otros.

En resumen, se puede afirmar que en términos generales los equipos técnicos han incorporado los contenidos planteados por el programa. Más allá de esto, es importante resaltar que éstos realizan una agrupación de los contenidos del programa en dos ejes que no coinciden con los planteados desde los pliegos del mismo. (Ver esquema I)

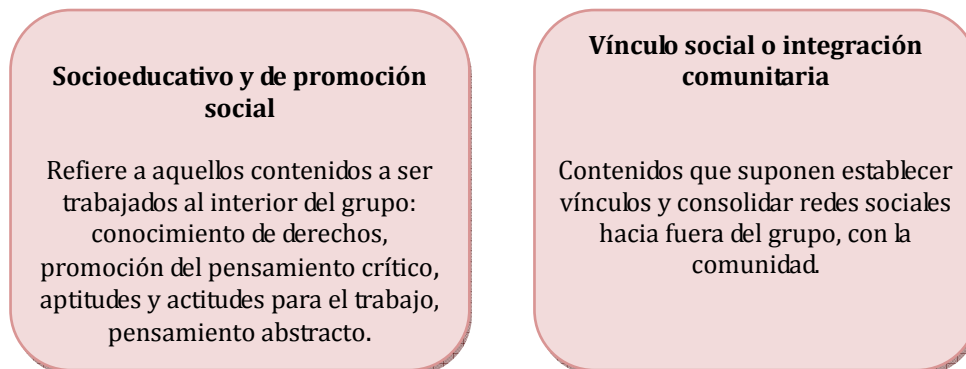
Dicha agrupación separa los contenidos relacionados con las aptitudes y actitudes para el trabajo -que pasan a estar integrados en el eje de capacitación técnica- del resto de los contenidos abarcados por el eje denominado como socio-educativo o desarrollo personal. De esta manera se contemplan los aspectos abarcados por el programa pero ordenados de

²⁶ Ver página 9. Objetivos del programa

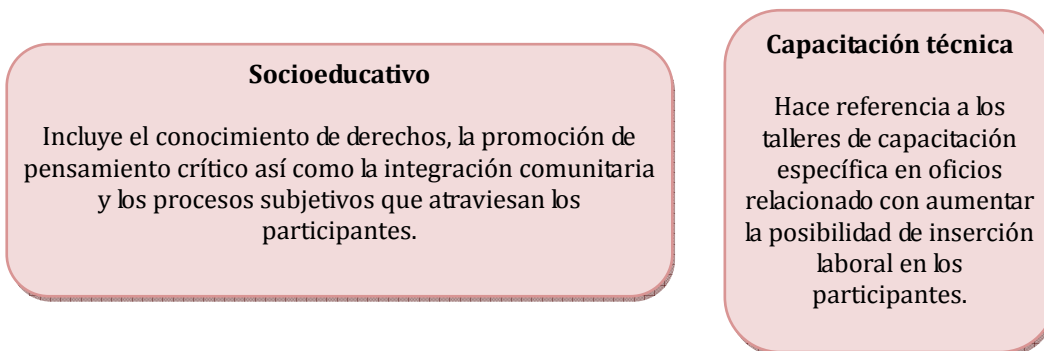
manera diferente.

Esquema I. Interpretación por parte de los equipos técnicos de los ejes del programa

1. Ejes definidos por el programa



2. Ejes definidos por los equipos técnicos



La identificación de estos dos ejes por parte de los equipos técnicos (socioeducativo y capacitación técnica) parece responder a la distinción entre aquellos contenidos más demandados por los participantes (capacitación técnica) y aquellos que los equipos deben incorporar creativamente a las dinámicas de grupo por tratarse de aspectos que ellos, más que los participantes, consideran importante trabajar (conocimiento y ejercicio de derechos, por ejemplo).

A partir de estas concordancias, se detectaron distintas maneras de implementar el programa, en función de qué eje fue priorizado por cada equipo técnico, pudiéndose dividir analíticamente a los equipos en dos grandes grupos:

- **Aquellos que priorizaron los contenidos asociados al desarrollo personal:** En estos equipos el desarrollo personal y la integración social son vistos como la meta principal del programa y considerados como punto de partida para la implementación de las actividades.

Se trata de los grupos en los cuales los objetivos del programa estuvieron más fuertemente relacionados con el componente socio-educativo y la incorporación de los participantes a distintos ámbitos sociales, generando un sentimiento de pertenencia en relación a la comunidad. Dentro de esto, una de las posibilidades es la inserción laboral y/o educativa, aunque no resulta para estos equipos el aspecto primordial.

"(...) es como un camino a veces como silencioso, pero que en realidad hace a esto como bueno, de generar la integración, de generar de ellos sentirse parte de una sociedad, de sentirse que son agentes de cambio, en su propia vida y por supuesto que a la larga de la comunidad en la que viven, no?" (Equipo técnico - 09/11/09.)

Esta interpretación más holística de la integración social (que se ajusta en mayor medida a los lineamientos del programa) aparece en general en los equipos con experiencia previa en programas MIDES y tiene un impacto positivo en la transversalización de los contenidos, ya que estos equipos lograron una mejor articulación entre lo socio-educativo y la capacitación y desarrollan en mayor medida el interés de los participantes por lo primero.

El interés de los equipos técnicos por trabajar aspectos que a priori no resultan interesantes para los participantes, llevó a la necesidad de partir de las actividades concretas (las actividades prácticas) para llegar a lo abstracto. Se observaron casos en los que -ante las resistencias de los participantes en relación a trabajar aspectos como conocimiento y ejercicio de derechos, autoestima, entre otros que en general las personas tienden a asociar con "lo privado"- los equipos técnicos generaban estrategias para el tratamiento de estas temáticas asociándolas a las tareas más concretas como cocina o artesanías. En estas instancias los contenidos eran abordados a partir de metáforas que partían de la actividad que se estuviera realizando. Esto generó efectos más favorables lográndose auténticas modificaciones en los participantes, ya que los contenidos del programa fueron tratados dentro del espacio socio-educativo y también dentro de los talleres de capacitación, reforzándose entre ambos.

▪ **Aquellos que priorizaron los contenidos asociados a la capacitación técnica:** Estos equipos interpretaron los objetivos relacionándolos, en gran medida, con los talleres prácticos y la capacitación técnica como forma de lograr que los participantes tengan mayores herramientas para insertarse laboralmente. Esto último se constituye en el punto de partida a través del cual se diagraman el resto de las actividades.

De esta manera -más allá que el concepto de integración social está presente- muchas veces el componente socio-educativo queda supeditado a lo anterior.

Como consecuencia se pudo observar que en estos grupos el trabajo sobre los contenidos del programa fue realizado de forma más compartimentada, separando en mayor medida los talleres de capacitación del componente socio-educativo, convirtiéndose este último en un agregado al primero. Como resultado, la transversalización de los contenidos no se vio favorecida.

A través de las entrevistas cualitativas, estos equipos que en general no tenían experiencia en programas MIDES, demuestran cierta dificultad para comprender cabalmente los objetivos del programa. Esto se ve reflejado en el hecho que en algunos grupos la interpretación de los objetivos por parte de los equipos técnicos fue cambiando a lo largo del desarrollo de las actividades, aspecto que obligó a planificar nuevas estrategias y formas de acción.

"Cuando empezamos a trabajar pensé que esto apuntaba a que de acá se pudiera formar algún emprendimiento productivo (...) esa era la idea inicial, después empezamos a pensar en que este grupo de Uruguay Integra también podía hacerle una devolución a la comunidad, ahí fue un poco el cambio de estrategias nuestras..." (Equipo técnico - 03/12/10.)

Por otro lado, en la transversalización de contenidos se observaron también diferencias entre los grupos en función de la **forma en que los equipos técnicos fueron incorporando las demandas y la manera directa o indirecta en que fueron trabajando los contenidos socio-educativos.**

Con respecto a lo primero, la mayoría de los equipos técnicos tuvieron en cuenta las necesidades e intereses de los participantes a la hora de planificar las actividades y transversalizar los contenidos. Sin embargo, se ha observado que los mejores resultados se alcanzan cuando se busca lograr un equilibrio entre éstos y lo que busca el programa. En aquellos grupos donde se incorporaron las demandas de manera ilimitada sin pensarlas en función de los contenidos que el equipo técnico pretende trabajar en el grupo, el programa no cumple con los objetivos que se plantea. Por otro lado, el no guiarse por las demandas de los participantes hace menos receptivas las tareas planeadas, debido a que los participantes no se ven reflejados en la propuesta.

Por último, existen matices en torno a encarar los temas de forma más o menos indirecta. Lo importante en este caso, es que dicha estrategia se adecue al perfil de los participantes. Por ejemplo, en los casos donde los integrantes de los grupos son susceptibles al tratamiento de ciertas temáticas (violencia doméstica, discriminación, entre otras), la transversalización de contenidos debería efectuarse de forma más indirecta, disfrazada. En oposición, grupos con participantes con mayor predisposición a tratar las mismas problemáticas, se hace más factible llevar a cabo instancias socio-educativas más explícitas y directas obteniéndose también así buenos resultados. En este punto se puede pensar, siguiendo a Reyes, que la ampliación de la autonomía de los participantes debe tener un carácter indirecto. La ampliación de la autonomía, la mejoras en la autoestima, la autorrealización, entre otros aspectos que refieren a la subjetividad aparecen de esta manera como subproductos de talleres establecidos con fines más vinculados a la adquisición de habilidades prácticas o a la información acerca de sus derechos sociales o laborales.²⁷

V.1. LA VISIÓN DE LOS SUPERVISORES

La evaluación de los supervisores tuvo en cuenta aspectos sustantivos que hacen al funcionamiento de los grupos en relación a los ejes y objetivos del programa. Dichas valoraciones nos permiten dar cuenta de cómo ha sido la evolución del trabajo de los equipos técnicos en torno a los distintos contenidos, haciendo hincapié en cuatro dimensiones:

- Reconocimiento y promoción de derechos.
- Promoción hacia la generación de alternativas de autosustento.
- Promoción a la participación y fortalecimiento de redes sociales y comunitarias.
- Adecuación en cuanto al abordaje y seguimiento de situaciones identificadas.

²⁷ Reyes Moret, A. "Participación local, deliberación y desarrollo de la autonomía personal".

Tabla XXIV. Evaluación de contenidos del programa por período evaluado según modalidad.

EVALUACIÓN DE CONTENIDOS DEL PROYECTO		1º PERÍODO				3º PERÍODO			
		Unidos en Acción		RURAL	URBANO	Unidoe en Acción		RURAL	URBANO
		FASE 1	FASE 2			FASE 1	FASE 2		
Reconocimiento y promoción de derechos	Muy buena, buena	55,6	50	82,1	76,7	100	73,3	83,3	85,2
	Ni buena ni mala	33,3	21,4	12,8	23,3	0	26,7	10	14,8
	Mala, muy mala	0	7,2	2,6	0	0	0	6,7	0
	Ns/Nc	11,1	21,4	2,6	0	0	0	0	0
Promoción hacia la generación de alternativas de autosustento	Muy buena, buena	66,7	50	76,9	53,3	77,8	60	66,7	51,9
	Ni buena ni mala	11,1	28,6	15,4	46,7	22,2	40	30	44,4
	Mala, muy mala	0	0	0	0	0	0	3,3	3,7
	Ns/Nc	22,2	21,4	7,7	0	0	0	0	0
Promoción hacia la participación y fortalecimiento de redes sociales y comunitarias	Muy buena, buena	33,3	78,6	64,1	46,7	66,7	80	56,7	64,3
	Ni buena ni mala	0	0	28,2	50	33,3	13,3	30	21,4
	Mala, muy mala	0	7,1	2,6	0	0	6,7	13,3	14,3
	Ns/Nc	66,7	14,3	5,1	3,3	0	0	0	0
Adecuación en cuanto al abordaje y seguimiento de situaciones identificadas	Muy buena, buena	88,9	42,8	59	63,3	100	66,7	53,3	71,4
	Ni buena ni mala	0	28,6	25,6	30	0	20	33,3	17,9
	Mala, muy mala	0	0	2,6	0	0	0	13,3	10,7
	Ns/Nc	11	28,6	12,8	6,7	0	13,3	0	0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

En cuanto al *reconocimiento y promoción de derechos*, se puede observar que los supervisores consideran que en general se trabaja de forma buena o muy buena. Si se tienen en cuenta los datos por modalidad se detecta que, en el primer período las valoraciones son mayormente positivas en Rural y Urbano que en las modalidades de Unidos en la Acción, presentando estas últimas un porcentaje significativo de supervisores que declaran no saber o no contestar en este ítem (11% para Fase 1 y 21% para Fase 2) y para el caso de Fase 2 un 7,6% de los supervisores que se ubica en las categorías “mala o muy mala”.

Sin embargo, como muestra la tabla XXIV, en el tercer período se observa una evolución favorable que lleva a que la modalidad Unidos en la Acción se equipare con el resto de las modalidades, mostrándose en general un buen rendimiento en cuanto al trabajo en función de los contenidos relativos al reconocimiento y la promoción de derechos.

En relación a la evaluación de la *promoción hacia la generación de alternativas de autosustento*, se observa una evolución positiva en la valoración que los supervisores realizan sobre este contenido en las modalidades de Fase 1 y Fase 2 de Unidos en la Acción. Sin embargo, al considerar las modalidades Rural y Urbano se observa, sobre el final del programa, un corrimiento hacia valoraciones más negativas referidas a la calidad del trabajo en torno a este contenido. Como lo muestra el cuadro, las valoraciones ubicadas en las categorías “muy buena, buena” disminuyen 10 puntos porcentuales para Rural y casi 3 puntos porcentuales para Urbano -aunque continúan predominando sobre el resto de las valoraciones- a la vez que aparecen valoraciones negativas para ambas modalidades.

En cuanto a la tercera dimensión, *promoción a la participación y fortalecimiento de redes sociales y comunitarias*, también se puede ver que las valoraciones son en general positivas, alcanzando en el tercer período un promedio de 64% de menciones en la categoría “muy buena, buena” para todas las modalidades.

De todas formas, cabe resaltar que nuevamente para las modalidades Rural y Urbano se observa en términos generales, un corrimiento hacia valoraciones más negativas. Para el caso de Urbano, se da una situación particular dado que aumentan prácticamente en igual medida tanto las valoraciones positivas como las negativas.

Estas mismas evoluciones se observan al analizar la última dimensión que refiere a la *adecuación en cuanto al abordaje y seguimiento de situaciones identificadas*.

En síntesis, se puede decir que, en términos generales, las evaluaciones en cuanto a los contenidos del proyecto son positivas, aunque se observan evoluciones diferentes para las modalidades de Unidos en la Acción en contraposición a las de Rural y Urbano. En estas últimas tienden a aumentar las valoraciones negativas hacia el tercer período.

Una posible explicación a dicha tendencia puede estar relacionada con la fecha de finalización de los talleres que, para el caso de Rural y Urbano, coincide con meses festivos que, como ya se ha visto, se constituyó en uno de los obstáculos para el trabajo con los participantes en torno a los ejes del programa. (Ver I.1.2. Permanencia)

V.2. CAMINOS HACIA LA INTEGRACIÓN: HOMOGENEIDAD/HETEROGENEIDAD GRUPAL

Una de las principales líneas de acción que se establece para la implementación del programa en la conformación de los grupos, es la de lograr heterogeneidad según nivel socio-económico en los participantes. Este objetivo, que resulta novedoso al establecer una metodología diferente que en Construyendo Rutas de Salida, apunta a que los integrantes interactúen con personas de diferentes perfiles a este nivel, potenciado el proceso de integración social.

Para evaluar la heterogeneidad en cuanto a vulnerabilidad social dentro de los grupos se optó por medir la proporción de población Ex-PANES y de personas que no hayan aplicado a este plan. Resulta entonces relevante dar cuenta de cómo los equipos técnicos han trabajado en torno a este eje.

En general, los equipos técnicos tienen una valoración positiva de la co-participación de personas con diferentes niveles de vulnerabilidad al interior de los grupos, considerando que la misma enriquece las actividades. No parecen detectarse problemas entre los participantes, como divisiones o subgrupos internos. Lejos de esto, la heterogeneidad permite que cada cual tenga algo que compartir con el resto, lo que los une incluso más, aprendiendo cada uno del otro.

Sin embargo, a través de las entrevistas realizadas se puede dar cuenta que, más allá de las valoraciones del equipo técnico, la conformación de un grupo heterogéneo no aparece como algo planeado o pensado al momento de convocar a las personas; por el contrario, el éxito de la convocatoria para los equipos estuvo meramente relacionado con la cantidad de participantes inscriptos.

De esta manera, se puede afirmar que las características de los participantes en cuanto grado de vulnerabilidad no derivan de una acción planeada sino que es resultado simplemente de las personas que han decidido anotarse. Así, en algunos grupos no se registraron participantes Ex-PANES o su presencia era muy reducida, a la vez que las diferencias socio-económicas percibidas al interior del grupo son mínimas y en general no se hacen visibles en los discursos de los equipos técnicos.

Por su parte, se pudo observar que en determinadas situaciones o contextos la homogeneidad, tanto en lo que respecta a la vulnerabilidad como a otras variables (edad, género, situación laboral) resulta funcional a determinados objetivos del programa, como poder profundizar en el conocimiento y problematización de determinadas situaciones; atender intereses laborales específicos; desarrollar actividades igualmente útiles para todos los participantes; abordar temáticas que atañen a las necesidades de todos y que son acordes al nivel de conocimiento con que cuenta el grupo. Asimismo, se puede decir que la homogeneidad grupal facilita el trabajo de los equipos técnicos, ya que permite tratar temas más específicos, y abordar expectativas e intereses que (a grandes rasgos) van en una misma línea.

De esta manera, existe la posibilidad que los participantes conciban un proceso colectivo de transformación de su propia realidad que les permita mejorar en términos de integración social. Estos procesos pueden relacionarse, por ejemplo, con la consolidación de proyectos productivos, donde personas que se encuentran en una misma situación de vulnerabilidad puedan impulsarse mutuamente en la escala social.

En general se observó que los grupos en su interior eran homogéneos en cuanto al perfil de los participantes. Con respecto al género, tampoco parece existir una intención marcada por los equipos técnicos para incorporar integrantes de ambos sexos, y esto se observa en el hecho de no problematizar sobre las dificultades en la captación de varones, las cuales están presentes en la mayoría de los grupos.

En resumen, conformar un grupo con participantes de perfiles diversos no se constituye en un lineamiento incorporado en las estrategias de los equipos en el diseño e implementación de los talleres; por el contrario este tipo de conformación adquiere un papel secundario y de carácter espontáneo.

VI. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DESDE LOS EQUIPOS TÉCNICOS

Uno de los aspectos que permite profundizar la evaluación cualitativa refiere a la experiencia vivida por los equipos técnicos en la implementación y consecución del programa, y el grado de satisfacción con respecto a la misma. Conocer la valoración que realizan estos actores del programa resulta de gran relevancia para experiencias futuras, dando lugar a que los equipos técnicos puedan aportar sugerencias y observaciones.

Los equipos resaltan que la experiencia vivida fue en general satisfactoria, siendo evaluada en forma positiva por parte de los equipos técnicos. Esta valoración está relacionada con el carácter integral del programa, destacándose en gran medida la posibilidad de articular diversos aprendizajes, uniendo la capacitación laboral con el trabajo sobre otros aspectos de la vida de los participantes considerados como importantes por los equipos técnicos.

Siguiendo con lo anterior, se señala que una de las fortalezas fundamentales del programa es la flexibilidad del mismo, que permite que éste sea adaptable a cada realidad. Es aquí donde la audacia y la creatividad juegan un papel fundamental en cuanto al éxito. No trabajar con

recetas armadas es un aspecto positivo, sin embargo se señala también como un desafío a enfrentar.

En algunos casos, el interés del equipo técnico por llevar a cabo acciones socio-educativas en la zona precede a la oportunidad brindada por el MIDES, en el sentido que el grupo de técnicos ya tenía sus inquietudes, intereses y en algunos casos metodología de trabajo en conjunto, encontrando en Uruguay Integra la posibilidad de plasmar los mismos en un proyecto concreto. Siguiendo con esto, otros equipos técnicos resaltan la capacidad que tiene Uruguay Integra de dar institucionalidad, por ser del MIDES, a varias actividades que antes eran realizadas de forma honoraria y sin un marco institucional.

Por otro lado, hay gran acuerdo en señalar que no solo se ha contribuido a la satisfacción de demandas barriales y sociales de los participantes, sino que también el programa ha hecho un importante aporte a la formación de los propios integrantes de los equipos técnicos que, como actores de las OSC, como profesionales del área social o de la educación, se han visto enriquecidos con la experiencia. El aprendizaje que ganan estos actores tiene que ver con distintos aspectos: 1. Por un lado, el aporte que surge de la interacción con los participantes y de escuchar sus historias de vida; 2. Sumado a esto el intercambio con los compañeros del equipo, que, al ser interdisciplinario aporta distintas miradas al conocimiento de la realidad del grupo, beneficiando a cada integrante; 3. Por último, el aprendizaje que surge de participar de un proyecto formal e institucionalizado.

Resulta importante destacar este hecho como una externalidad positiva de la puesta en marcha del programa que tiene como efecto fortalecer otros actores más allá de los propios protagonistas. Esto tiene un impacto importante en el empoderamiento de las capacidades de la sociedad civil, lo cual resulta favorable al desarrollo positivo de la población objetivo y de futuros proyectos locales.

En cuanto a disconformidades en relación a la experiencia, los equipos coinciden en resaltar la dificultad de adaptarse a los tiempos del programa. Además se percibe con preocupación el futuro incierto que deja el programa una vez que culmina, al ver con dificultad la capacidad del programa de sostener los logros en los participantes.

Más allá de esto, es posible detectar algunas diferencias entre las valoraciones de los ET entrevistados que merecen ser señaladas:

Ciertos equipos, más allá de sentirse conformes con las actividades realizadas, demuestran además un alto grado de compromiso y de convicción con los objetivos de UI y sus principales lineamientos. Se percibe claramente la alta valoración que hacen del programa en cuanto proyecto socio-educativo y la confianza en la capacidad del mismo en generar cambios en la integración social de los participantes.

Se ha observado que estos equipos técnicos se sienten gratificados en cuanto a los resultados obtenidos, a la vez que identifican efectos del programa sobre ellos mismos.

“Pero la gente que realmente quedó en los grupos, fue una respuesta a lo que tiene que ver la integración, la inclusión social, hasta para nosotros, yo hablo por mí, a mí me sirvió mucho en el sentido también de alimentar mi propio autoestima, de saber que están haciendo cosas, y tienen una vuelta, y vamos a decir el índice de frustración que uno puede tener en esos aspectos es verdad, pero el índice que tiene que ver con la felicidad, esa vuelta es algo notable, no?” (Equipo técnico - 27/10/09)

Estos efectos resultan menos visibles en aquellos equipos técnicos que mostraron mayores dificultades a la hora de implementar el programa; esto puede estar relacionado con ciertos factores detectados a través de la evaluación:

1. Estos equipos tenían su primer contacto con programas de carácter socio-educativo del MIDES, a diferencia de otros grupos que contaban con experiencia previa tanto en Construyendo Rutas de Salida como en ediciones anteriores de Uruguay Integra.
2. El grado de gratificación también se vincula a cómo los técnicos interpretaron los objetivos del programa. Hubo casos en que la interpretación resultó difícil, haciendo ardua la tarea de trabajar los objetivos en las actividades concretas del día a día.
3. Por último, en general estos equipos no cumplían con la característica de interdisciplinariedad, lo cual pudo haber sesgado la mirada y el accionar de estos, lo que impide el abordaje integral que busca el programa. En este sentido, uno de los equipos que logra visualizar la dificultad que esto puede significar, expresa:

“Entonces cuando a nosotros nos hablaban de lo socio educativo nosotras al ser maestras caíamos mucho en la escolaridad” (Equipo técnico - 01/12/09.)

De la comparación con Rutas de Salida, aquellos ET que habían participado con anterioridad en este programa resaltan dos aspectos positivos:

1. La asistencia voluntaria de los participantes fue valorada por los equipos técnicos dado que incide en el compromiso que aquellos asumen. Los participantes permanecen en el grupo por voluntad propia, lo que hace que intenten sacarle el mayor provecho a los distintos talleres.
2. El contar con mayores recursos les permitió una mayor flexibilidad a la hora de llevar a cabo las distintas actividades (Por ejemplo el fondo destinado para la contratación de una persona encargada de cuidar los niños).

RELACIÓN EQUIPOS TÉCNICOS - MIDES

A continuación se presentan en forma agregada las evaluaciones que realizan los equipos técnicos del acompañamiento que reciben del MIDES y los supervisores de Uruguay Integra

En lo que hace a la valoración del acompañamiento de los supervisores al trabajo de los equipos técnicos, casi la totalidad considera al acompañamiento como bueno o muy bueno (93%). Un aspecto a resaltar aquí es que las valoraciones neutras aparecen con un pequeño porcentaje frente a las valoraciones positivas, mientras que, a diferencia de ediciones anteriores, no hay valoraciones negativas, por lo que podemos decir que existe consenso en considerar como adecuada la labor de los supervisores.

Tabla XXV. Valoración del acompañamiento de los supervisores

VALORACIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS SUPERVISORES	CASOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Muy bueno	32	55,2	55,2
Bueno	22	37,9	93,1
Ni lo uno ni lo otro	4	6,9	100,0
Malo	0	0,0	
Ns / Nc	0	0,0	
Total	58	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

En lo que hace a la frecuencia de visitas a los grupos por parte de los supervisores, el 86% la cree acorde a las necesidades y el 97% que el tiempo de respuesta de los supervisores es rápido o muy rápido.

Por otro lado, como muestra la tabla siguiente, se puede observar que el 83% cree que el acompañamiento de los supervisores ha aportado mucho o bastante a los procesos grupales.

Tabla XXVI. Aporte del acompañamiento de los supervisores a los procesos grupales

APORTE DEL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS SUPERVISORES A LOS PROCESOS GRUPALES	CASOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Mucho	18	31,0	31,0
Bastante	30	51,7	82,8
Neutro	9	15,5	98,3
Poco	0	0,0	98,3
Nada	1	1,7	100,0
Ns / Nc	0	0,0	
Total	58	100,0	

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

De esta manera, se puede advertir que, en términos generales, existe consenso por parte de los equipos técnicos a la hora de valorar el trabajo de supervisión, ya que se aprecian en forma positiva todos los ítems consultados, esto es, acompañamiento, frecuencia de visitas, velocidad en dar respuestas a los equipos y aporte a los procesos grupales.

Por otro lado, se indagó acerca de la valoración de los equipos técnicos sobre la actuación del equipo central del programa tanto de manera general como diferenciando dos áreas, la administrativa y la contable.

Cuando se consulta acerca de los tiempos de respuesta por parte del MIDES, los resultados son positivos, aunque con una particularidad, un importante porcentaje no sabe o no contesta sobre este aspecto. A su vez, si bien el área contable tiene una evaluación

relativamente más negativa que las otras, ha mejorado en relación a ediciones anteriores del programa. (Ver tabla XXVI)

Tabla XXVIII. Evaluación de los tiempos de respuesta del MIDES

EVALUACIÓN DE LOS TIEMPOS DE RESPUESTA DEL MIDES (Porcentaje)						
	Muy rápida	Rápida	Ni lo uno ni lo otro	Lenta	Muy lenta	Ns / Nc
GENERAL	12,3	71,9	7,0	0,0	0,0	8,8
ÁREA ADMINISTRATIVA	5,5	63,6	10,9	1,8	0,0	18,2
ÁREA CONTABLE	8,8	61,4	12,3	1,8	0,0	15,8

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Otra dimensión relevada es la calidad de las explicaciones brindadas por el equipo central del programa. Aquí también se observan resultados positivos, sin embargo para este caso, es el área administrativa que tiene una evaluación relativamente más negativa que el resto. A su vez se percibe un aumento en las respuestas neutras tanto para el área administrativa como para la contable. (Ver tabla XXI)

Tabla XXIX. Evaluación de la calidad de las respuestas del MIDES ante dudas o consultas

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS RESPUESTAS DEL MIDES ANTE DUDAS O CONSULTAS (Porcentaje)						
	Muy buena	Buena	Ni lo uno ni lo otro	Mala	Muy mala	Ns / Nc
GENERAL	18,2	67,3	5,5	0,0	0,0	9,1
ÁREA ADMINISTRATIVA	15,1	47,2	15,1	0,0	0,0	22,6
ÁREA CONTABLE	19,6	50,0	16,1	0,0	0,0	14,3

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

La evaluación del área contable ha sido más positiva que en ediciones anteriores del programa, y puede tener una suerte de explicación en el hecho que hayan existido menos atrasos en los pagos. Como puede observarse en la tabla siguiente, el 67% señala que no se dieron atrasos en los pagos. (Ver tabla XXX en página siguiente)

Tabla XXX. Atraso en los pagos por parte del MIDES

ATRASO EN LOS PAGOS POR PARTE DEL MIDES	CASOS	PORCENTAJE
Sí	13	22,4
No	39	67,2
Ns/Nc	6	10,3
Total	58	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Por último, en lo que hace a este apartado, cabe mencionar que el 60% considera que *Uruguay Integra* funciona mejor en términos de gestión que en su edición 2008.

CAPÍTULO V.

**RESULTADOS Y
EFECTOS DEL
PROGRAMA**

En el presente capítulo se dará cuenta de los principales resultados del programa, a partir de información recabada en la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, esto es, considerando los discursos de los distintos actores, así como la aplicación de la encuesta panel para participantes.

I. EXPERIENCIA DESDE LOS PARTICIPANTES: EXPECTATIVAS VS. SATISFACCIÓN

Un aspecto destacable que surge de las entrevistas realizadas a los participantes, es la valoración altamente positiva que hacen del programa, sus actividades y lo aprendido en él. A través de la estrategia cuantitativa también se pudo detectar el alto grado de satisfacción de los participantes respecto a la experiencia en Uruguay Integra, casi la totalidad de los mismos (98%) evalúa las actividades desarrolladas como buenas o muy buenas.

Un indicio de esta valoración en el discurso de los participantes es el constante énfasis puesto en señalar aspectos vividos como altamente positivos, haciendo referencia a la experiencia en su totalidad como muy gratificante. Los participantes resaltan lo adquirido en cuanto a integración, compañerismo y también a las habilidades desarrolladas.

A su vez, cabe destacar que los altos grados de satisfacción no parecen variar sustantivamente de grupo en grupo independientemente de los distintos perfiles que puedan presentar los participantes. Esto se encuentra, en parte, relacionado con el hecho que las expectativas con las que entran al programa son en general difusas, poco exigentes y en algunos casos muy escasas; muchos se acercan “a ver qué pasa”, sin demasiada preocupación por el contenido ni el enfoque, más allá que al desarrollarse las actividades terminen involucrándose con la propuesta. Esto lleva a que los participantes no tengan expectativas claramente definidas en cuanto a las distintas dinámicas y cómo éstas van a ser desarrolladas en los talleres.

Sin embargo, sucede que durante el desarrollo del programa las expectativas iniciales se reformulan, se dirigen en otras direcciones, o bien se refuerzan en el mismo sentido. Al inicio, éstas giran en torno a dos elementos principales: los talleres de capacitación y la necesidad de socialización.

Se puede decir que el elemento central mediante el cual se desarrollan y se centran las expectativas de la mayoría de los participantes son los distintos talleres de capacitación presentados en el proceso de convocatoria (manualidades, computación, cocina económica, entre otros), a través de los folletos del MIDES y de la difusión por parte del equipo técnico, que hace que algunas personas esperen resultados concretos en cuanto a una inserción laboral. Esto se vincula claramente con el privilegiar una convocatoria relacionada con la capacitación como forma de “*enganche*” de la población.

Por otro lado, existe otro grupo de expectativas para ingresar al programa, y que tienen que ver con la necesidad de relacionarse con gente nueva y socializar, cambiar de ambiente y romper con la rutina. Este es el caso de los participantes que afirman haber ingresado porque se sentían “aburridos” o por “curiosidad”.

La información obtenida en este sentido a través de la estrategia cualitativa se complementa con lo que surge de la aplicación de la encuesta panel al ingreso del programa. Al analizar las respuestas acerca de las expectativas iniciales de los participantes se puede ver que las opciones que tienen que ver con la capacitación son las más mencionadas. Es así que las respuestas en relación a aprender y capacitarse para una salida laboral son las más mencionadas (27% y 15,6% respectivamente), si bien hay un alto porcentaje de respuestas que se ubican en la opción otros (13,2%). Otra de las menciones que tienen un lugar importante en este aspecto es conocer a otras personas, socializar (10,2%).

Tabla XXXII. Expectativas de los participantes al inicio del programa

EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES	PORCENTAJE
Aprender	27,0
Conocer a otras personas, socializar	10,2
Capacitarme para una mejor oportunidad laboral	15,6
Crear un grupo, cooperativa para vender lo hecho	4,0
Armar un negocio propio como salida laboral	7,2
Desarrollarse como persona, autoestima, avanzar en mi vida personal	7,1
Ocupar mi tiempo libre, distraerme	1,1
Terminar los cursos	1,3
Mas atención en el barrio, mas integración en el barrio	5,8
Que el programa continúe	4,6
Otros	13,2
Datos perdidos	2,9
Total	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Una vez comenzado el programa ocurre que los participantes y sus propósitos iniciales se enfrentan con lo propuesto por el equipo técnico y los ejes en torno a los cuales trabajará el grupo, lo que lleva necesariamente a un ajuste entre unos y otros.

En el caso de las expectativas generadas en torno al relacionamiento ocurre generalmente que surgen y/o se hacen más fuertes una vez empezada la actividad y en el contacto con los distintos integrantes, a la vez que se suman otras expectativas en lo que respecta a la integración social. En la medida en que el grupo se consolida se dan las condiciones adecuadas para el despliegue de las individualidades con sus expectativas y deseos, animándose a proponer dinámicas o temáticas de acuerdo a sus necesidades. Los participantes se sorprenden de la satisfacción que les genera ser integrantes del grupo conformado y los logros obtenidos en función de esto: el aumento de las posibilidades de introspección, el descubrimiento de nuevas capacidades y el cambio en la autovaloración.

Hablamos en este caso de los efectos que genera la socialización que exigen los trabajos colectivos. Factores tales como “apoyo”, “comprensión”, “enriquecimiento”, entre otros, son recurrentes en los testimonios al hablar sobre el tema.

"(...) mientras hacemos las lámparas llega un momento que tenemos tanta confianza entre nosotras, que nos desahogamos, nos contamos nuestros problemas, nos ayudamos, depositamos nuestros problemas en este grupo. Eso pasa mientras estamos elaborando." (Participante -11/12/2009.)

"(...) fue bueno en lo social, nosotras nos hicimos compañeras, nos preocupamos una por la otra, siempre estamos... si una precisa algo, si está enferma." (Participante - 09/12/2009.)

Es en estas dimensiones donde los participantes sienten una mayor satisfacción al evaluar la experiencia del programa.

Como consecuencia, la búsqueda de una capacitación y/o posible salida laboral, que en un principio se constituye en el eje central de las expectativas, comienza a quedar supeditada a la satisfacción que brindan estos procesos de socialización. El "aprender" pasa entonces a vincularse estrechamente con lo que tiene que ver con el enriquecimiento personal que surge al participar del grupo. Este enriquecimiento abarca lo aprendido en cuanto a actividades prácticas, pero también refiere al impacto en la subjetividad que implica poder compartir con la familia lo aprendido en los talleres, aportar a la economía del hogar, sentirse acompañados y comprendidos por los demás.

Este cambio de foco en lo que refiere a la satisfacción está en parte promovido por la acción de los equipos técnicos que buscan descentrar el interés de una salida laboral a través de las dinámicas socioeducativas, orientando las expectativas en mayor medida a los objetivos del programa. Se trata de un proceso de negociación que impide que los participantes pierdan el interés al encontrarse con algo que difiere de lo esperado. Para ello resulta necesario una apertura y recepción de las demandas e intereses de los participantes, así como también el incentivo para que los participantes formulen propuestas.

Vale destacar este hecho como de gran importancia, en especial si lo comparamos con programas anteriores como Construyendo Rutas de Salida y Trabajo por Uruguay, donde los informes de evaluación han demostrado que el no tener en cuenta estas demandas supone uno de los elementos que atenta a la sostenibilidad de los efectos del programa.

Ahora bien, se ha podido observar que la satisfacción de los participantes sobre las expectativas de relacionamiento y cambiar de ambiente resulta en cierta medida independiente de la idoneidad de los equipos técnicos en la consecución de su tarea. En este sentido se entiende que estos procesos pueden surgir de otros espacios de interacción, por lo cual la mera participación en el grupo lleva a la satisfacción de las necesidades de interacción. Mediante las observaciones se pudo detectar cómo acciones que pueden entenderse como iatrogénicas²⁸ no tuvieron incidencia negativa en la gratificación que expresan los participantes por pertenecer al grupo. Un ejemplo de esto se vio en un grupo donde, desde las observaciones, se detectó un descuido importante por parte del equipo técnico de las necesidades y opiniones de los participantes, no obstante, el grupo de participantes se mostró altamente satisfecho con el programa, desde sus discursos y acciones.

En síntesis, como las expectativas de los participantes son difusas y poco exigentes y se cumplen muchas veces como consecuencia de la mera integración al grupo, ocurre que la satisfacción se logra fácilmente. Esto a su vez obstaculiza la capacidad de demanda o crítica de los participantes hacia el programa.

²⁸ Se entiende por acción iatrogénica aquella que al atender un problema genera efectos perjudiciales agravando la situación original, pudiendo o no haber intencionalidad.

Esto lleva a considerar la necesidad que el programa se proponga generar desde un inicio expectativas claras en los participantes que estén alineadas con los objetivos del programa.

II. PRINCIPALES LOGROS EN LOS PARTICIPANTES

En líneas generales se identifican dos grandes grupos de logros: el primero y más resaltado por los equipos engloba los avances de la parte subjetiva, humana. En este grupo se encuentran los logros del espectro de la autoestima que repercuten en distintos cambios actitudinales y físicos que derivan en la mejora de la calidad de vida de las personas. El segundo, que tiene que ver con lo alcanzado a nivel técnico, la adquisición y/o perfeccionamiento de habilidades relacionadas al mundo laboral.

II.1. LOGROS A NIVEL SUBJETIVO

Si bien logros a nivel subjetivo se hacen visibles en todos los grupos, éstos adquieren mayor protagonismo en aquellos donde el componente socio-educativo se trabajó en forma transversal a los contenidos más específicos, de capacitación.

En términos globales, tanto equipos técnicos como los propios participantes identifican modificaciones en el humor, la comunicación, la actitud, el relacionamiento, entre otros. En su totalidad, estas modificaciones contribuyen al desarrollo personal y se retroalimentan unas a otras siendo, por tanto, difícil pensarlas en forma aislada.

A) AUTOESTIMA

La baja autoestima aparece en todos los grupos como un problema muy importante en los participantes. En general, al ingresar al programa, éstos poseen una imagen de sí mismos muy desvalorizada, relacionada a una negación de sus capacidades para llevar adelante determinadas tareas, así como también para incidir en distintos aspectos de sus vidas.

Como consecuencia, los equipos técnicos dedican grandes esfuerzos a estimular a los participantes, trabajando en el reconocimiento de potencialidades y aumentando su autoconfianza. Es así como el aumento de la autoestima es uno de los resultados que adquiere mayor trascendencia para los actores del programa a pesar de no estar establecido como uno de los objetivos específicos del programa.

Los resultados en torno a este eje son identificados a través de diversos aspectos observados en y por los participantes; y sus efectos atraviesan de forma transversal todas las actividades y procesos que constituyen el programa:

- Uno de los aspectos más resaltados con fuerte impacto en la autoestima lo constituye el espacio de intercambio que se logra en los talleres. Esto se debe a que, en general los contextos de inserción social de los participantes son muy escasos (mujeres que nunca salen de sus casas, adolescentes que no estudian ni trabajan, entre otros) por lo que al ingresar al programa poseen escasos vínculos y están poco integrados socialmente.

“Gente que estaba muy aislada, que había pasado por depresiones muy grandes, por mucho tiempo tenían fobias y no podían salir de su casa, y esa cosa de integrarse, de sentirse que tenían un grupo de pertenencia

donde podían dar y recibir y donde se sentían valorados, el tema bueno de la confianza en sí mismo creció muchísimo, la autoestima...” (Equipo técnico - 09/11/2010.)

- De esta manera al incorporarse al taller, los participantes tienen la oportunidad de conocer gente nueva y generar un grupo de pertenencia. A su vez, poder compartir con otros y sentirse escuchados genera que los participantes comiencen a valorarse más a sí mismos y desata un proceso de introspección, que les permite descubrir cualidades que hasta el momento habían desconocido. Dado que en general los grupos se encuentran integrados mayoritariamente por mujeres amas de casa, ocurre muchas veces que éstas comienzan a percibirse como personas competentes de realizar trabajos o tareas que escapan a aquellas del ámbito doméstico.

“Cuando hacemos algo en la clase de manualidades, algunas dicen yo no puedo creer lo que me salió, mi madre me dijo que nunca me había salido nada y que es increíble que me haya salido esto y como que me animo, sí yo me animo a pintar y ¿te animas a hacer flores? Sí, yo me animo y como que la autoestima, les ayuda también a valorarse ellos también” (Equipo técnico - 21/11/09)

- En la medida que se desarrolla el programa, los participantes se sienten entonces más integrados al grupo y a la comunidad, lo que sumado a otros cambios en el relacionamiento familiar –que serán desarrollados más adelante-, les permite revalorizarse a sí mismos como personas importantes, capaces de aprender y ofrecer algo a los demás.
- Al aumentar la autoestima y la autoconfianza, los participantes se sienten más capaces de incidir y guiar sus trayectorias personales (empiezan a salir de las casas, a buscar cursos de capacitación, en resumen a trabajar en función de objetivos). De esta manera, se percibe por parte de los participantes la asunción de un rol más activo en cuanto a posibilidades de transformación real de aspectos poco satisfactorios de sus vidas.
- Es así como en este sentirse “capaz” surge el deseo de superarse, la motivación a ser mejor. Los participantes presentan una mayor iniciativa para realizar tareas y emprendimientos, lo que se demuestra en especial en las ganas de continuar con los cursos, y en la confianza y el trabajo que en algunos grupos aparece para llevar adelante proyectos productivos.
- Los cambios en la autoestima se perciben también a nivel físico, generando un impacto tanto en la estética de la persona como en sus actitudes y maneras de comportarse. Respecto a lo estético, las personas comienzan a cuidarse más y mejorar su aspecto, los participantes concurren más arreglados al programa y se han motivado a comprarse cosas para ellos mismos, así como también se han visto incentivados a ocuparse de su salud bucal. En cuanto al aspecto actitudinal, se observan cambios en la postura corporal, por ejemplo en relación a la manera de caminar y sentarse.

Los datos, desde lo cuantitativo, muestran que a la salida del programa **los participantes se encuentran mejor posicionados en lo que puede implicar mejoras en su autoestima**. Si se observa el cuadro que sigue se percibe cómo las respuestas mejoran a la salida del programa.

Tabla XXXIII. Autoestima

AUTOESTIMA	Pre programa (%)		Post Programa (%)	
	Sí	No	Sí	No
Son consideradas sus opiniones a nivel familiar	71,5	28,5	77,4	22,6
Son consideradas sus opiniones por sus amigos	65,1	34,9	75,3	24,7
Son consideradas sus opiniones a nivel de vecinos	39,8	60,2	41,9	58,1
Percepción de autodiscriminación	10,7	89,3	7,4	92,6
Percepción de discriminación	9,2	90,8	7,8	92,2

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Los mejores resultados se observan a nivel de amigos, y a nivel familiar. Asimismo, se percibe una leve mejora en lo que respecta a la percepción de autodiscriminación, así como en la percepción de haberse sentido discriminado. Donde se observan menores avances es en cuanto a la comunidad y relación con los vecinos, donde si bien hay una leve mejoría los guarismos prácticamente se mantienen (pre y post programa).

B) RELACIONAMIENTO Y ASERTIVIDAD²⁹

Los logros referidos al relacionamiento comunicacional son también muy valorados por los actores del programa.

Los equipos técnicos destacan que un número importante de participantes ingresa al programa con dificultades para relacionarse y comunicarse con las personas que los rodean; lo cual se relaciona con las escasas redes con las que, como ya se había mencionado, cuentan muchos de ellos.

De esta manera podemos establecer que en general se trata de personas no asertivas que presentan en su mayoría conductas elusivas, como ser el miedo a hablar o la tendencia a aislarse. Sin embargo, estas conductas son superadas al generar en los talleres un espacio de intercambio, de identificación y de aprendizaje colectivo a través de dos elementos: en primer lugar, como expresan los técnicos, permite a los participantes “poner en palabras lo que piensan”, aprendiendo a expresarse con libertad y mejorando sus capacidades comunicativas; en segundo lugar se puede afirmar también que el aumento de la autoestima

²⁹ La asertividad constituye un comportamiento comunicacional moderno en el que la persona ni agrede ni se somete a voluntad de otras personas, sino que expresa sus convicciones y defiende sus derechos. El concepto supone que las personas deben “aprender a pedir lo que se quiere, a formular correctamente un problema, a hacer y recibir elogios, a defender los derechos propios, a decir que “no” cuando corresponde hacerlo, sin temor, pero dando razones valaderas y sin gritos ni rabia” (CINTERFOR, (s/f): 106). Según el CINTERFOR, en el caso de las personas no asertivas suele ocurrir habitualmente que existe un aprendizaje anterior de conductas agresivas (reacciono y respondo mal) o elusivas (eludo dar respuesta, me aíso, me callo para no involucrarme o para evitar ser herido/a). Está íntimamente relacionado con la autoestima y el grado de convicción de la personas sobre sus propias necesidades y opiniones, dado que bajos niveles de estas competencias influyen directamente en el grado de asertividad.

impacta en la asertividad dado que aumentan la convicción que tienen los participantes sobre sus propias opiniones.

A su vez se perciben otras mejoras en lo que respecta a los aspectos comunicativos: algunos participantes dejan entrever cambios en lo que refiere a aprender a escucharse entre sí y respetar las opiniones de los demás, a la vez que se sienten más capaces de lidiar con posibles conflictos dentro del grupo y buscar soluciones a los mismos.

En el desarrollo de estos vínculos los participantes destacan el papel de los equipos técnicos para generar el ambiente de cordialidad y solucionar posibles conflictos:

“Y teníamos nuestras diferencias y me sentía media como... Y dije, no me puedo quedar así, tengo que plantearle el tema a ella y ver que... Y ellos (los equipos técnicos) sin embargo hablando conmigo encontramos la solución, hablaron con todo el grupo nos explicaron que, justamente, ese era el tema, que no todos íbamos a pensar igual que iba a haber diferencias pero también era muy importante” (Entrevista a participante - s/f. Fase I)

Pero además, se resalta también la importancia de sentirse identificados entre ellos y compartir una realidad que finalmente parece ser lo que consolida al grupo. No surgen, de las entrevistas, divisiones entre los participantes y las diferencias detectadas son muy reducidas; por el contrario, el trato parece ser de “igual a igual”.

A su vez se genera un impacto en la capacidad de problematizar distintos aspectos de la vida, ya que al aumentar la capacidad de abrirse a los demás se da un espacio para buscar soluciones de forma conjunta y poner en palabras situaciones difíciles. Así ocurre que los talleres llegan a ser vistos como un “grupo de terapia”:

“Yo pienso que los talleres fueron parte de terapia para todas para que todas pudiéramos abrirnos y contarnos lo que le sucede individualmente y nos sentimos que estábamos valoradas, aceptadas y escuchadas y a su vez valorizadas. Para uno que está aislado sentirse valorizado es importante. Porque yo te digo, estaba aislada allá en el fondo y no hablaba con nadie porque no conocía a nadie tampoco” (Entrevista a participante - s/f. Fase I)

Los participantes se sienten escuchados y contenidos dentro del grupo, empezando a apropiarse del mismo como un espacio donde poder desahogarse y compartir problemas, de los cuales algunas veces nunca se habían animado a hablar.

C) PROYECCIÓN A FUTURO

El impacto en la autoestima y el reconocimiento de las capacidades dota de expectativas a los participantes, lo que repercute en la forma de pensar en el futuro. Se observa que los participantes adquieren una actitud prospectiva que supone una mayor capacidad de proyección y planificación. Esto se relaciona con el aumento en la capacidad de los participantes de problematizar la realidad y fijarse objetivos reales en función de esta.

“El caso de (...), una joven de 18 años que cuando comenzamos estaba decidida, quería ser docente de inglés (risas) y sólo tenía dos meses de inglés y cuando terminó fue increíble dijo voy hacer la UTU, quiero hacer peluquería, algo concreto y REAL (...) bueno, eso se dio bastante...aparecen bastantes proyectos...” (Equipo técnico - 04/11/09.)

Los equipos técnicos resaltan cómo algunos participantes deciden reintegrarse al ámbito educativo, volver a buscar trabajo, entre otros, dando cuenta que tienen la capacidad de proponerse metas a mediano plazo y también de cumplirlas.

D) RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

El reconocimiento de derechos es uno de los ejes centrales del programa ya que está muy vinculado a la integración social, permite reforzar la autoestima y dota de herramientas para enfrentar situaciones conflictivas; al saber cuáles son sus posibilidades, los participantes se animan a buscar aquello que les corresponde.

A partir de los cursos, los participantes se fueron interiorizando en el conocimiento y ejercicio de derechos en relación a la ciudadanía y a los ámbitos laboral y doméstico. Los logros observados al interior de los hogares son los más destacados en los discursos de los equipos técnicos de las distintas modalidades, en particular en el caso de las participantes mujeres quienes ingresan al curso con dificultades para hacerse valer frente a sus padres, parejas, e incluso a veces hijos, reflejando la desigualdad de género que está presente en nuestra sociedad actual.

En los grupos se busca desnaturalizar estas situaciones, problematizar acerca de su realidad y romper con determinados estereotipos. En particular se destaca el hecho de asumirse como persona más allá del ámbito doméstico: además de ser madres o esposas, el identificarse como mujeres con sus propios deseos y necesidades.

Concretamente, los avances en la defensa de los derechos dentro del hogar se vieron reflejados en la reivindicación -por parte de los participantes- del espacio de taller ante reproches o demandas provenientes del núcleo familiar en cuanto a la participación en el mismo. Estos reproches, en general, se relacionan con la ausencia de las mujeres en sus hogares y las tareas domésticas que quedan pendientes por este motivo; esto genera que desde el núcleo familiar se cuestione la utilidad del taller para la participante y su familia.

“Esto de la violencia doméstica, el saber que tenían derechos, esto de valorizarse, de yo tengo el espacio, apago el celular y me dicen que me quede a cocinar y sin embargo voy, por ejemplo el día que fuimos a colonia una dice “yo voy sola”, habíamos dicho que los niños que no podían dejarlos podían ir, “yo voy sola porque quiero disfrutar”, no? (...) es parte de ese proceso que ella pudo hacer, de poderse ver desde otro punto de vista, de valorizarse, de sentirse con derechos, bueno, no sé si lo podré cambiar o no pero por lo menos.” (Equipo Técnico - 27/10/09.)

De esta manera, reconocimiento de derechos y autonomía van de la mano, dado que la persona comienza a jugar ella misma otro papel en su vida, un papel menos dependiente. Lo que aporta a los cambios previamente mencionados en cuanto a posicionarse desde otro lugar en la vida como consecuencia de la participación en el programa.

Por otro lado, los equipos técnicos expresan la dificultad, aún presente, que tienen las personas de colectivizar los problemas de contextos familiares y domésticos, en especial lo referente a violencia doméstica, que aún se sigue pensando como asunto privado. Esto se constituyó como obstáculo para trabajar con aquellos participantes que mostraron mayores resistencias a la hora de reflexionar sobre estos temas.

En lo que respecta al reconocimiento de derechos se valora también como positivo el tratamiento de temáticas sobre salud y sexualidad y cómo éstas repercuten en el conocimiento del cuerpo y el “cuidado de sí mismo” de los participantes. Esto se encuentra además íntimamente relacionado con el aumento de la autoestima.

Se trata de trasladar el tema de derechos a nivel del cuerpo, aumentando la valorización que tienen los participantes del mismo; de esta forma se busca superar la visión meramente utilitaria para acercarse a los aspectos de disfrute, recreación, esparcimiento, entre otros.

Así, los participantes adquieren mayor conciencia sobre su cuerpo incorporando actitudes que privilegian la promoción de la salud. En el caso de las mujeres por ejemplo, estas incorporan la relevancia de hacerse controles como el PAP y la mamografía, haciendo hincapié en el aspecto preventivo.

Desde lo cuantitativo (Encuesta panel), en lo que refiere al cuidado de la salud en las mujeres, se pudo observar, al ingreso al programa, un alto porcentaje de aquellas que declaran haberse realizado controles ginecológicos. Si se considera lo obtenido a la salida del programa, en términos generales, no se advierten cambios significativos, ya que son muy pocas aquellas mujeres que, habiendo declarado no realizarse controles ginecológicos, comiencen a hacerlo durante el transcurso del programa.

De todas formas, sí se percibieron algunos cambios en la proporción de mujeres que se realizan estudios para detectar cáncer de mamas, que si bien no son significativos, parece relevante señalarlos.

Más allá de acudir a servicios de salud, los equipos técnicos también destacan el impacto en actitudes cotidianas que refuerzan este aspecto, como la opción por una alimentación saludable, o la relevancia de la utilización de métodos anticonceptivos, no solo a la hora de prevenir enfermedades de transmisión sexual, sino también jugando un papel en el derecho de planificar la vida familiar.

Por último, en algunos casos también se ha trabajado en torno a los derechos y obligaciones en calidad de ciudadanos. Los participantes mencionan haber aprendido cómo conducirse ante organismos o instituciones públicas, adquiriendo conciencia que los trabajadores de las mismas perciben un sueldo que aporta la sociedad y por tanto tienen la obligación de atender a los ciudadanos de forma adecuada.

Paralelamente a este aprendizaje, los propios participantes identifican la dificultad de poner en práctica estos conocimientos en los casos en que la accesibilidad a servicios públicos se encuentra restringida, como en el caso de localidades pequeñas o zonas rurales aisladas. La centralización burocrática, que excede lógicamente a la capacidad de acción del programa, se convierte en una limitación para los contenidos trabajados. De esta manera, si bien se ha logrado avanzar en un proceso de inclusión ciudadana, la satisfacción de las necesidades se encuentra en algunos casos obstaculizada. Sin embargo vale destacar los logros en la visión crítica de los participantes, que les permite problematizar la realidad personal y detectar sus limitaciones, lo que resulta esencial para lograr que los participantes se vuelvan personas más activas en cuanto a participación social.

La suma de todos estos procesos aumenta el empoderamiento de los protagonistas, elemento central para favorecer la sostenibilidad de los logros en este aspecto y actuar en la reducción de las desigualdades presentes en nuestra sociedad.

II.2. APTITUDES Y ACTITUDES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Los conocimientos adquiridos en los talleres de capacitación o talleres temáticos, constituyen un aspecto importante en la valoración de los actores del programa, en especial de los participantes, lo que se encuentra relacionado con las trayectorias laborales de estos últimos.

Como ya se pudo observar en el presente informe, la población que participa de Uruguay Integra presenta un importante número de personas inactivas (pudiéndose tratar de mujeres amas de casa que no buscan trabajo), lo que sumado al *bajo* nivel educativo hace

que estas personas se perciban a sí mismas como poco calificadas. En el caso de los ocupados (la mayoría de los participantes), éstos se encuentran en gran medida empleados en trabajos poco calificados y las más de las veces fuera del mercado formal, por lo que los participantes se sienten poco satisfechos y tienen la necesidad de buscar otras alternativas.

Estas características parecen explicar las expectativas generadas en torno al programa y la satisfacción relacionada con el poder capacitarse e incorporar nuevos conocimientos. Las personas se acercaron a técnicas y oficios desconocidos para ellos o que no manejaban con facilidad y tuvieron una instancia de adquisición de conocimientos útiles para la vida cotidiana y en ocasiones para una posible salida laboral. Ese aspecto es valorado por los equipos técnicos como altamente positivo dado su impacto en la autoestima y la autoconfianza de las personas, ya que al descubrir nuevas habilidades se sienten más capaces de llevar a cabo distintas actividades.

“No sabían que podían hacer esas cosas. Yo creo que la cosa más importante fue esa, justamente de que se dieron cuenta de que podían hacer cosas, o sea, de que sabían hacer cosas pero que había algo que no hacía que ellos se pusieran a hacer esas cosas” (Equipo técnico-27/10/09.)

Desde lo cuantitativo se observó que, a la salida del programa, en términos medios, **cerca del 95% declara haber adquirido nuevas habilidades a partir de su participación en el programa. Asimismo, un 67% considera que luego del pasaje por el programa sus posibilidades de conseguir trabajo han aumentado.** Los motivos a lo que responde esta afirmación varían, donde los más destacados son: haber incorporado nuevos conocimientos, haber adquirido competencias específicas y transversales y en menor medida, motivos relacionados con las redes sociales y la subjetividad.

Esto se refuerza, si analizamos el módulo correspondiente a las competencias útiles para el mercado de trabajo, y en particular en lo que refiere al conocimiento o uso de una computadora. En tal sentido, se construyó un índice que diera cuenta de los cambios en el manejo de PC, a la salida del programa. Los resultados obtenidos se observan en el cuadro siguiente:

Tabla XXXIV. Manejo de PC

Manejo de PC	Pre Programa	Post Programa
	Porcentaje	Porcentaje
No maneja PC	67,8	39,1
Manejo básico	24,0	37,5
Buen Manejo	8,2	23,5
Total	100,0	100,0

Fuente: División de Evaluación (DINEM-MIDES)

Lo que puede observarse, a la salida del programa, es un claro corrimiento hacia un buen manejo de PC. Lo que puede señalarse, mediante medidas resúmenes, es que cerca del 40% mejora el manejo de la computadora.

1. Aprender nuevas habilidades, como huerta, tejido o manualidades, les permite a los participantes elaborar sus propios productos para luego ser vendidos. Estos conocimientos son valorados por la oportunidad de incorporar nuevos aprendizajes así como también por la posibilidad de una salida laboral futura a partir de los mismos.

Otra de las ventajas que se identifican en relación a este tema se encuentra en el hecho de que el curso brinda contactos e información útil, a través de charlas con expertos, proyectos presentados, realización de ferias, viajes a otras localidades, entre otras actividades que ofician de experiencia para los participantes y aumentan los recursos disponibles para una futura inserción laboral.

Sumado a esto los participantes toman conciencia de la existencia de recursos que se encontraban a su alcance pero que no lograban visualizar. Esto hace al desarrollo del pensamiento estratégico que supone el aprovechamiento de recursos disponibles, tanto materiales como de redes sociales, en función de determinados objetivos. En casos concretos, se observó que los participantes perciben la posibilidad de que personas que conocen de otros ámbitos puedan aportar al desarrollo de sus tareas y proyectos; de esta manera los participantes ganan en capital social, no solo porque aumenten sus redes sino porque se potencian aquellas con las que ya contaban al ingresar al grupo. Por otro lado, se revalorizan los recursos materiales que formaban parte de la vida cotidiana de los participantes, encontrando en ellos nuevas utilidades: el patio de la casa es visto ahora como el lugar donde desarrollar un proyecto de vivero, por dar un ejemplo.

Teniendo en cuenta estos logros identificados, se puede afirmar que el programa avanza en uno de sus objetivos, aumentar la empleabilidad de los participantes, privilegiando la incorporación de nuevas aptitudes relacionadas con la generación de proyectos productivos propios. Por otro lado, otras alternativas de formación para la inserción laboral son menos trabajadas por los equipos técnicos de las distintas modalidades en el abordaje del mencionado eje temático, como ser elaboración de CV, capacitación en informática y presentación en entrevistas laborales.

2. Los saberes prácticos son aplicados en la vida cotidiana repercutiendo en los vínculos más cercanos y la manera en cómo los participantes se perciben: en algunos casos utilizan los saberes para confeccionar prendas para sus familiares, otras veces elaboran regalos con sus propias manos para sus amigos, etc. Estas acciones exceden el simple abaratamiento de posibles costos, ya que adquieren valor simbólico y enaltecen a la persona.

A su vez, no sólo aplican sus conocimientos en las tareas cotidianas, sino que además ofician de transmisores de estos conocimientos a otros miembros de la familia. Este es uno de los aspectos más destacados por los participantes, ya que además de sentirse útiles al enseñar lo aprendido, se sienten escuchados y valorados por el interés que demuestra su familia en la actividad que realizan.

Percepción de posibilidades de conseguir empleo

Más allá de la incorporación de estas aptitudes resulta importante analizar la percepción que tienen los participantes de una inserción real en el mercado de trabajo como consecuencia del programa. Esto responde a que la capacidad de proyectarse laboralmente en función de lo aprendido puede facilitar que los participantes continúen con la construcción de una trayectoria laboral, lo que podría repercutir en la sostenibilidad de estos logros una vez finalizado el programa.

A grandes rasgos se ha podido detectar que si bien está el deseo de concretar un proyecto laboral en función de lo aprendido, en algunos casos ese deseo queda en el plano de la "fantasía" sin traducirse en una proyección laboral concreta. A pesar de esto existen participantes que, si bien no ven una salida laboral específica a través de estos talleres, sí opinan que puede servir de ayuda o de complemento a la economía de la familia en caso de ser necesario. En este aspecto el apoyo brindado por los equipos técnicos adquiere gran

relevancia; al sentirse respaldados los participantes se sienten más confiados a proyectarse laboralmente más allá del programa y a traducir la idea de un proyecto determinado en acciones reales.

Como obstáculos para la ejecución de proyectos productivos los participantes mencionan:

1. La falta de información útil que hace a la capacitación logística (como por ejemplo conocer la situación del mercado, dónde vender lo producido, lógica matemática, etc.)
2. La necesidad que suponen ciertos proyectos de contar con materiales adecuados y suficientes que posibiliten el desarrollo eficaz de éstos, a los cuales muchas veces no pueden acceder

“(.) yo por ejemplo era parte de vivero cuando se agotaron todas las semillas y después nos decían: «lógico, que tiene que tener un lugar físico, que no puede estar a la intemperie» y vos te das cuenta que plantas 350 y se te agota todo, entonces ahí es cuando te das cuenta que eso es un a largo plazo, pero que si querés vivir de eso no podés en ese momento y también te das cuenta que necesitás plata para tener un lugar físico, entonces va de a poco, todo se va en un proceso económico que al final es un garrón” (Entrevista a participante - s/f.)

Por último es importante destacar que en aquellos grupos donde los participantes sí pudieron desarrollar un proyecto colectivo, se ha logrado generar una fuerte cohesión al interior del grupo que se extiende más allá del programa: se establecen metas que exceden al taller en sí, se reúnen fuera de horario, toman sus propias decisiones y logran desenvolverse autónomamente con metas claras. De esta manera, generar un propósito común a los participantes permite sostener las relaciones interpersonales establecidas a partir del programa.

VÍNCULOS DE LOS PARTICIPANTES

A la hora de dar cuenta qué efectos tiene el programa en los vínculos y la capacidad de los participantes de relacionarse con las personas de su entorno, podemos analizar dicho efecto en tres grandes grupos: los vínculos que se dan al interior del grupo; los vínculos con la comunidad a la cual pertenecen los participantes; los vínculos al interior de los hogares de los participantes.

La evaluación del programa en su primera edición (2008) mostró que la población No-PANES, en relación a la Ex-PANES accedía o conocía a personas que contaban con mayores recursos/activos y a su vez, éstas formaban parte del círculo más cercano. Vale destacar que se entiende que los vínculos más cercanos al individuo constituyen lazos más fuertes y por tanto el acceso a los recursos se obtiene con mayor facilidad. Por esta razón, en la evaluación realizada para el 2009 se intentó “medir” los efectos que podrían resultar de la co-participación de ambas poblaciones.

De acuerdo a la encuesta panel realizada, se observa lo siguiente: 1) **los No-PANES siguen estando mejor posicionados en términos de redes vinculares y de apoyo;** y 2) **la co-participación de población con distintos niveles de vulnerabilidad tiene efectos positivos en los Ex-PANES a la salida del programa.**

A) RELACIÓN INTRA-GRUPO

El buen relacionamiento que se da al interior de los grupos es uno de los aspectos más destacados por los participantes, y aparece como el principal aspecto que motiva la permanencia de los mismos.

No surgen, de las entrevistas, divisiones al interior de los grupos y las diferencias detectadas por los participantes son muy reducidas; por el contrario el trato parece ser de "igual a igual".

Por último, vale recordar que en los grupos donde surgen proyectos con objetivos concretos, los vínculos se estrechan y superan el espacio del programa, adquiriendo solidez más allá del mismo. En los casos en que esto no ocurre, se hace difícil afirmar que estos vínculos continúen una vez finalizado Uruguay Integra.

B) CON LA COMUNIDAD

A través del discurso de los participantes se puede dar cuenta que el programa tiene efectos también en la relación de éstos con la comunidad a la que pertenecen, tanto a nivel de los "vecinos" como de articulación con instituciones de la zona.

Ocurrió en gran medida que participantes que eran vecinos no se conocían entre sí, o a lo sumo tenían un trato de "buenas tardes" y "hasta luego", y que una vez iniciado el programa establecieron lazos de amistad. De esta manera se destaca lo valioso del programa como espacio para conocer e integrarse con los vecinos.

A su vez se resalta el papel de Uruguay Integra de romper con prejuicios y reducir la discriminación, integrando por ejemplo personas que viven en distintas zonas "rivales" de la localidad y que se excluyen mutuamente:

"Y la parte de integración social fue excelente, porque yo vivo al fondo de Delta... y no tenía integración con la parte de enfrente de Delta o del medio, siempre era fondo y hoy en día me encuentro más integrada, incluso ahora cuando hablo de Delta, Delta para mí es uno solo. Antes vos decías: no vos vivís allá en 7 de mayo, no, ahora digo Delta y Delta es uno solo." (Entrevista a participante - s/f.)

Por último, las exposiciones que hacen en la localidad de lo producido en el taller, la invitación de otras personas del lugar y el involucramiento de referentes o instituciones locales en estas instancias, genera también espacios para afianzar los lazos en la comunidad. En estas instancias la comunidad les devuelve una imagen positiva de ellos mismos al valorar el trabajo realizado que incide en la autoestima de los participantes. Éstos se enorgullecen de sus producciones y logran posicionarse desde otro lugar al entrar en contacto con la forma en que sus vecinos los ven a ellos y al producto de sus trabajos.

C) VÍNCULOS AL INTERIOR DEL HOGAR

La revalorización y el fortalecimiento de los vínculos familiares, es otro de los objetivos planteados por el programa que parece alcanzarse.

Las modificaciones más importantes se dan en las participantes mujeres, en especial aquellas que son amas de casa y cuya vida social se encuentra acotada al ámbito familiar. En estos casos, la experiencia de participar del programa modifica la auto-percepción que

tienen de ellas mismas, ya que les permite separarse del rol de ama de casa para pensarse como mujeres que pueden realizar otras actividades y relacionarse con otras personas por fuera del hogar.

Estos logros se encuentran relacionados con los cambios en la autoestima de los participantes y las mejoras en el reconocimiento de derechos, en el entendido que los mismos se sienten mejor preparados para hacer valer estos últimos.

Se constata, desde lo cuantitativo, que el programa tiene efectos más notorios y positivos en que aquellas personas que están en peores condiciones en términos de conocimiento de derechos. Esto es, los que ingresan al programa con menores conocimientos de derechos, aumentan la media a la salida del programa. En el resto de los participantes no se producen cambios.

De esta manera las participantes han podido hacer entender a sus familiares, y en especial a sus maridos, que necesitan un “espacio propio” y que ellos deben saber respetarlo.

En este sentido, se puede afirmar, que el programa aporta a flexibilizar modelos de funcionamiento en relación a las relaciones de género que se dan al interior de los hogares. Sin embargo, más allá de estos avances, se dejan entrever en los discursos de algunas de las participantes, sentimientos de culpa que genera el separarse de las tareas del hogar. En estos casos se observa la tendencia a reparar la ausencia que supone el proyecto:

*“(…) y mi marido bueno... después vamos y cocinamos, es una cosa que también tenemos el lugar para nosotras porque esto es un lugar para nosotras. Porque si bien te apoyan después las cosas las tenés que hacer”
(Entrevista a participante - s/f)*

“...si a mi me decían... “usted haga su actividad yo hago la mía, mientras no falte a hacer las cosas de mi casa...”(Entrevista a Participante - s/f)

Otro aspecto que da cuenta del fortalecimiento de los vínculos familiares refiere a que en algunos casos los participantes han podido integrar a las familias y compartir con ellas lo que viven en los talleres. De esta manera, la apertura comunicativa que se da al interior del grupo es trasladada a la dinámica del hogar: las actividades desarrolladas en el curso se convierten en nuevos temas de conversación, a la vez que aumenta la predisposición a expresar lo que sienten y piensan. En el caso de las mujeres, esto repercute además en la forma en que los integrantes del hogar ven a las participantes y como se vinculan con ellas; aumentando el reconocimiento que tienen para con éstas.

La dinámica familiar también se ve afectada por el proceso de *desrutinización* de la vida cotidiana que implica el programa para los participantes, que le permite salir de una rutina reducida y extender su vida a nuevas actividades. Esto permite verse desde un nuevo lugar al representarse como sujeto con derecho a la recreación y a disponer de tiempo para sí, más allá del trabajo o las tareas del hogar.

CAPÍTULO VI.

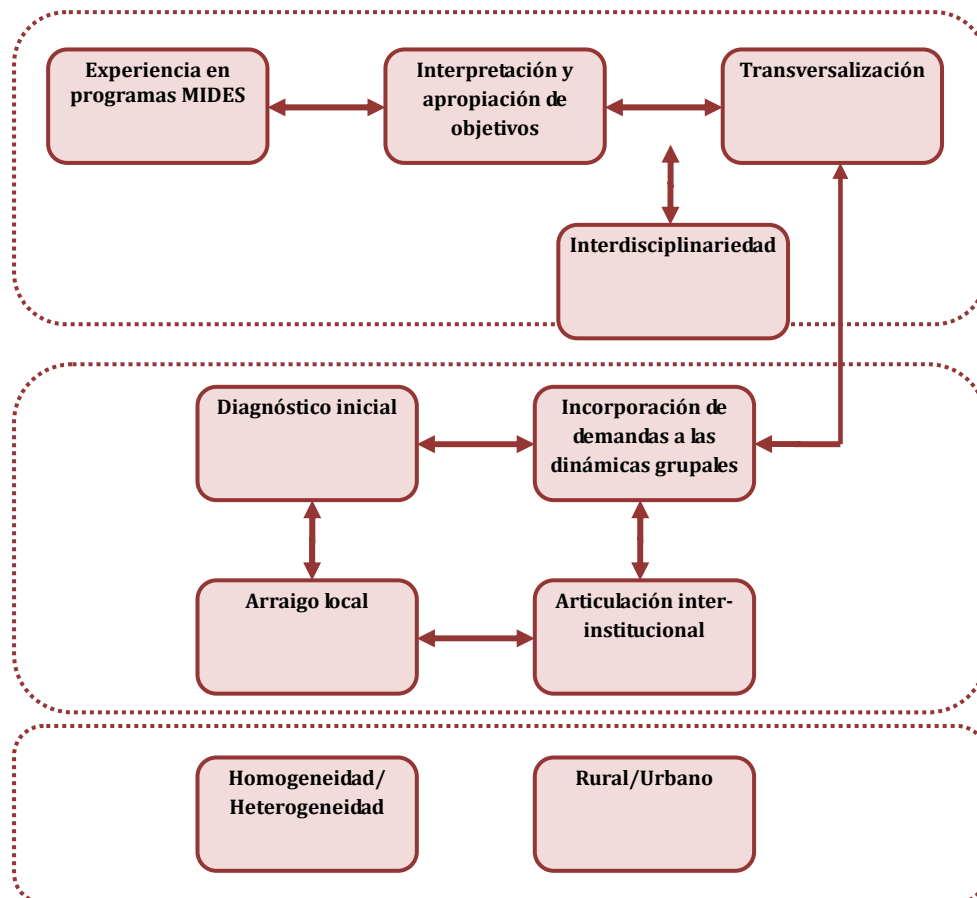
MODELOS DE INTERVENCIÓN

El objetivo del presente capítulo es identificar variables en la implementación del programa que inciden en el logro de buenas prácticas. Relacionar estrategias, interpretaciones y formas de acción con los resultados obtenidos permite caracterizar posibles modelos de intervención que se encuentran mejor alineados con los objetivos del programa y tienen efectos más visibles y posibles de sostener en el tiempo en los participantes. De esta manera se busca establecer los lineamientos de un “tipo ideal” de intervención con el interés de brindar un posible marco para identificar potenciales grupos de trabajo y pautas de acción adecuadas para la consecución de los objetivos del programa.

Paradójicamente, se plantea el desafío de no olvidar que, al trabajar con grupos humanos, la posibilidad de alcanzar un único esquema de intervención ideal resulta ilusoria; por el contrario, existen *múltiples modelos* en función de las características de la población, el contexto en el cual se trabaja y los recursos con los que se cuenta.

En consecuencia, las conclusiones a las que se arribe serán meramente descriptivas y no pretenden ser una pauta rígida para el desarrollo del programa, sino una posible guía para futuras intervenciones. Los criterios para la siguiente caracterización surgen del análisis cualitativo realizado a partir de la estrategia de evaluación.

Esquema II: Criterios para modelos de intervención



Fuente: División de Evaluación (DINEM)

A través de la evaluación del programa se pudo detectar que ciertas características de los equipos técnicos presentaban una alta correlación entre sí, mientras que otras se mostraban aisladas con poca incidencia en los logros obtenidos.

Como lo muestra el esquema, se identificó que la experiencia en programas MIDES, la interpretación y apropiación de los objetivos, la interdisciplinariedad y la transversalización se encuentran fuertemente asociadas. Del mismo modo, la realización de diagnóstico inicial, el arraigo local, la incorporación de demandas y la articulación interinstitucional tienen fuerte incidencia unas sobre otras reflejándose esta relación en los logros obtenidos. A su vez, ambos conjuntos de características se encuentran vinculados.

Como características que se mantienen en cierto modo aisladas en función de las asociaciones observadas se identifican la homogeneidad/heterogeneidad grupal y la modalidad rural/urbana.

Teniendo en cuenta estos conjuntos de asociaciones, es posible identificar un modelo de intervención que permita dar cuenta de la mejor manera de articular estas características de la implementación para el logro de buenos resultados.

I. HACIA UN MODELO “IDEAL” DE INTERVENCIÓN

Como se analizó en capítulos anteriores, la forma en que los equipos interpretan y se apropian de los objetivos del programa incide fuertemente en sus posibilidades de intervención y en los resultados que se obtienen. El buen conocimiento de los objetivos es uno de los factores que determina la posibilidad de transversalizar integralmente los contenidos del programa; al manejar con soltura lo que el programa busca con su implementación, los equipos poseen mayores posibilidades de trabajar los ejes del programa de forma creativa e integrando los aspectos socioeducativos con los de capacitación.

La interpretación de los objetivos resulta favorecida por la experiencia previa en programas MIDES. Los equipos que contaban con esta experiencia comprendieron fácilmente lo que se busca con la implementación del programa.

Junto con la experiencia previa en programas MIDES es importante considerar la interdisciplinariedad y el tiempo que dedica el equipo a reunirse a planificar y discutir sobre la metodología de trabajo a aplicar. La articulación de distintas miradas que permite la integración de técnicos de distintas disciplinas, lleva a una mejor comprensión de los objetivos.

Si se tiene en cuenta el arraigo local, se puede pensar que no es en sí mismo generador de buenas prácticas; por el contrario se vio que quienes intervenían por primera vez en la zona y se avocaron a realizar un diagnóstico inicial exhaustivo, éste les permitió un real conocimiento de las demandas y necesidades de la población y un acercamiento más objetivo para trabajar con la misma.

En cambio, se observó que los equipos con experiencia en la zona ya tenían identificadas de larga data aquellas personas más vulnerables de la localidad que son las que se encuentran en peor situación socio-económica. Estos técnicos incorporaron, al igual que los habitantes del lugar, las mismas divisiones simbólicas relacionando personas vulnerables con determinadas zonas.

Asimismo, es sabido que una buena articulación interinstitucional incide en las posibilidades de desarrollo del programa y en los resultados que se obtienen. En este sentido, los equipos que realizaron un buen diagnóstico inicial, lograron relacionarse con instituciones de la zona consiguiendo variados recursos de las mismas.

La necesidad de conocer la zona y sus demandas llevó a estos equipos a construir eficaces estrategias de vinculación con las instituciones, consiguiendo apoyo para el desarrollo de las actividades y en ciertos casos el mejoramiento de la comunicación entre la comunidad y sus instituciones –en estos casos el logro alcanzado excede los límites temporo-espaciales del desarrollo del programa-. Se puede pensar de esta manera que la necesidad de realizar un diagnóstico inicial genera externalidades positivas que no se observan en los casos en que los equipos cuentan con arraigo local. Estas externalidades tienen que ver con la posibilidad de fortalecer las instituciones locales, las redes sociales existentes y la comunidad en su conjunto y con el acercamiento pautado por una mayor neutralidad y menos marcado por los prejuicios que pueden existir cuando ya se conoce el lugar.

Estas cualidades llevaron a que estos grupos se convirtieran en un nuevo actor dentro de la comunidad potenciando las redes ya existentes. Algunos de los equipos técnicos dentro de este grupo trabajaron con las instituciones locales otras demandas que escapaban al área de intervención del programa.

Vinculado al conocimiento de la zona y las necesidades de la población se observó que los técnicos que logran incorporar las demandas de los participantes captan mejor la atención de los mismos y trabajan los contenidos de forma transversal. Sin embargo, esta incorporación no debe ser excesiva y debe tener en cuenta la relación de las demandas con los objetivos del programa.

En los casos en que se incorporaron las demandas excesivamente no se logró la conformación de un grupo de trabajo con un objetivo en común y con sentimientos de compromiso y de pertenencia en los participantes. En estos casos la incorporación de demandas resultó una mera satisfacción de deseos individuales la cual no permitió trabajar adecuadamente los contenidos del programa.

Los equipos técnicos que incorporaron adecuadamente las demandas de los participantes concuerdan en resaltar la valoración positiva que hacen de la flexibilización y la capacidad que tiene UI de adaptarse a cada realidad. Se señala que es fundamental trabajar sin recetas para lograr los objetivos del programa; cuando los participantes se comprometen con los temas tratados se logran mejores resultados.

Esta visión surge de aquellos que cuentan con experiencia en otros programas MIDES, y es señalado como un desafío ya que deben hacer el ejercicio de no caer en modelos de acción recurrentes y conocidos de forma irreflexiva. Si bien los antecedentes de participación en programas MIDES aportan un conocimiento y una interiorización de lineamientos compartidos por la totalidad de los mismos, en ocasiones podrían convertirse en obstáculo para conocer cabalmente la nueva realidad que implica la implementación de otro programa.

La flexibilidad que permite el programa no es igualmente valorada por los grupos que no tenían experiencia previa en programas MIDES y que tuvieron dificultades en la interpretación de los objetivos. La amplitud de los objetivos representa una especie de anomia³⁰ en vez de una posibilidad de trabajo con mayor libertad técnica.

³⁰ El concepto de anomia se utiliza en ciencias sociales desde las formulaciones de Durkheim (1897) y Merton (1938), en este caso podemos definirlo como una ausencia, inadecuación o poca claridad de normas sociales, lo que genera duda en el accionar de los individuos y dificultad para regirse por ellas, pudiendo dar lugar

Para la cabal integración de los ejes del programa, resulta relevante trabajar de forma conjunta los aspectos socioeducativos con los de capacitación. Los equipos que lograron buenas acciones en este sentido, tomaban lo que sucedía en los talleres de capacitación para trabajar otros contenidos logrando mejor atención por parte de los participantes para abordar temas que, a priori, no resultaban interesantes para los mismos.

Es importante destacar la necesidad de adaptar el abordaje de los contenidos socioeducativos a las características de la población. Los equipos que lograron esta adaptación trabajaron los contenidos teniendo en cuenta el grado de apertura del grupo en relación a hablar de ciertos temas y aplicando, en función a esto, una metodología más o menos directa.

Por último, se observó que cierto grado de homogeneidad en el perfil de los participantes permite al equipo técnico trabajar en mayor profundidad necesidades e intereses que los participantes tienen en común.

En síntesis, las características que en conjunto facilitan el logro de buenas prácticas son las siguientes:

- Experiencia previa del equipo técnico en programas MIDES
- Buena interpretación de los objetivos del programa
- Interdisciplinariedad y planificación de trabajo por parte del equipo
- No contar con arraigo local y, relacionado a esto, realización de un sólido diagnóstico inicial
- Buena articulación inter-institucional
- Incorporación de demandas de los participantes articulándolas a los objetivos
- Transversalización integral de los contenidos del programa, articulando eje de capacitación con eje socio-educativo
- Cierta homogeneidad al interior del grupo

potencialmente a comportamientos desviados.

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES FINALES

La evaluación realizada, desde las distintas perspectivas y visiones de los actores involucrados en el programa permitió, no solo conocer las expectativas, vivencias, valoraciones de los mismos, sino que también arrojó los principales resultados del programa en su actor principal: los participantes.

En tal sentido, en este apartado se presenta una síntesis de lo recabado, así como las principales conclusiones del presente trabajo en todas sus dimensiones.

La estrategia de seguimiento realizada permitió, entre otras cosas, tener datos claros -y necesarios- respecto a la participación en el programa.

Partiendo de los *cupos generados* por el programa, se pudo observar lo siguiente:

- I. La cantidad de inscriptos alcanza a cubrir las metas poblacionales iniciales del programa. De una participación esperada que osciló entre los 1455 y 1940 participantes, hubo un total de 1918 inscriptos.³¹
- II. De acuerdo al Registro de Asistencias, instrumento que permitió diferenciar al inscripto del participante "*real*", se pudo constatar, en términos medios, que la participación en el programa baja cerca de un 30% respecto a los inscriptos iniciales.
- III. Combinando dicha información con la mirada de los supervisores del programa, se advierte que en caso de alcanzarse la participación máxima³², apenas se llegan a cubrir los cupos mínimos del programa.

Estas primeras consideraciones llevan a realizar algunas puntualizaciones en torno a dos aspectos que han sido centrales y "*difíciles*" según datos de la evaluación del programa Uruguay Integra, en su edición 2008: la convocatoria y la permanencia de los participantes.

En la edición 2009 del programa, estos aspectos parecen haber sido superados, o al menos, se vislumbra un gran avance en relación a la edición anterior del programa, no solo por lo que demuestran los números, sino por las voces y miradas de los equipos técnicos y supervisores del programa.

Si bien no es menor el avance alcanzado, queda reflexionar y re-discutir sobre los cupos iniciales que el programa se plantea. Si tenemos en cuenta que en caso de lograrse la participación máxima, apenas se llegan a cubrir los cupos mínimos del programa, se sugiere rever este aspecto y estipular metas poblacionales "acordes" a la propia implementación del programa.

En palabras de los equipos técnicos, la convocatoria, en términos generales, ha resultado fácil. Esto puede explicar a su vez, el haber alcanzado, aunque con matices, las metas poblacionales iniciales en términos de inscripción al programa. Asimismo, con respecto a la permanencia de los participantes, tanto los equipos como supervisores del programa, señalan ciertos aspectos que favorecen el que los participantes continúen en el programa.

³¹ Cabe señalar que para dichas cifras no fueron consideradas las modalidades no incluidas en el diseño.

³² La misma se ha calculado teniendo en cuenta el registro de participación -en tramos- según los supervisores del programa en las valoraciones que realizaron bimestralmente.

Los más señalados son: la cohesión grupal lograda, el buen relacionamiento entre los participantes y con los técnicos, así como el hecho de percibir la utilidad/valor de las actividades desarrolladas.

Por su parte, los obstáculos que pueden llevar a abandonar el programa, se resumen en los siguientes: la coincidencia de los talleres con actividades laborales y en menor medida, con aspectos relacionados a la salud, así como dificultades en la comunicación

Dos aspectos a resaltar en este sentido:

- 1) Brindar recursos desde el programa para la contratación de personal para el cuidado de niño/hijos durante las actividades del programa parece haber tenido efectos positivos en tanto, el cuidado de hijos no aparece como obstáculo a la participación, como en ediciones anteriores.**
- 2) Haber incorporado una actividad central a partir de la cual trabajar los distintos ejes del programa, tuvo efectos positivos en lo que a permanencia refiere.**

En segundo lugar, y partiendo de la búsqueda del programa en captar personas con distintos niveles de vulnerabilidad en pos de la integración social, se pudo constatar que se llegó a población menos vulnerable que en la edición pasada del programa. Cerca del 70% es población No-PANES, respecto a un 47% en la edición 2008.

Lo que se concluye en este sentido es que el programa llega a población que, en términos socio-económicos, está en mejores condiciones. Aspecto que se asocia al propio diseño del programa, o específicamente al diseño que instituye para la convocatoria, y por ende deba re-pensarse cuál es o cuál debería ser la población objetivo del programa.

El hecho de que la convocatoria dependa de las acciones o estrategias de los equipos técnicos de cada OSC, hace que la población a la que accede cada equipo no necesariamente sea la que el programa quiere llegar.

En este sentido, si bien el programa ha considerado este aspecto y ha incorporado la estrategia de brindarles a los equipos un listado de personas³³, a efectos de captar población más vulnerable; no ha tenido los resultados esperados debido a un déficit, en términos de actualización, en los registros administrativos con los que se cuentan.

Respecto a los actores del programa, se sintetizan a continuación las principales características para: 1) los participantes y 2) los equipos técnicos.

En cuanto a los *participantes* pudo observarse lo siguiente. Se constata una participación altamente feminizada (89%), aspecto reiterado si tenemos presente evaluaciones de distintos programas MIDES como Uruguay Trabaja, Uruguay Integra 2008, o bien, sus programas antecesores Trabajo por Uruguay y Construyendo Rutas de Salida, respectivamente. En tal sentido, el programa debería preguntarse si se cree necesaria la captación de mayor cantidad de participantes varones para el propio desarrollo del programa. De ser así, se debería reflexionar nuevamente aspectos del propio diseño que

³³ En la edición 2010 del programa, los equipos técnicos recibieron un listado de personas que reciben la tarjeta de Alimentación, con el fin de incorporar a cada grupo una "cuota" de personas más vulnerables.

permitan llegar a población que hasta el momento no se ha llegado.

Si se repara en las diferencias encontradas en ambas poblaciones, Ex-PANES y No-PANES se refuerzan resultados/datos que surgieron en la evaluación pasada del programa.

- En lo que respecta al nivel educativo, se está en presencia, contemplando ambas poblaciones, de un 50,8% que no ha superado educación primaria, y un 41,7% que al menos ha cursado un año de educación secundaria. Si se realiza el corte por Ex-PANES y No-PANES, los guarismos son mejores para los segundos. En términos generales, los porcentajes son superiores respecto a lo obtenido en 2008, aspecto esperable por la mayor proporción de población No-PANES que participó en 2009.
- En cuanto a la composición de los hogares, se constata que los hogares Ex-PANES son más numerosos que los No-PANES, así como tienen, en términos medios, mayor cantidad de menores al interior de los hogares.
- Los ingresos de los hogares No-PANES son, en términos medios, más elevados que los de los hogares Ex-PANES (7888 vs. 4800 pesos por mes)

En relación a los *equipos técnicos* que trabajaron en la implementación del programa, se señalan sus características más relevantes. Fueron 70 los equipos técnicos que trabajaron en las tres modalidades evaluadas, los que llevaron adelante 99 grupos. Al interior de los equipos, el 81% de sus integrantes son mujeres y, en promedio, tienen 41 años de edad. El 82% son profesionales y las áreas más destacadas son la Educación, la Psicología y las Ciencias Sociales.

Siguiendo con lo que ha sido la implementación del programa, un aspecto que cobra y ha cobrado relevancia tiene que ver con la vinculación con el territorio, así como la articulación interinstitucional.

Tanto equipos técnicos como supervisores del programa consideran que el conocimiento, como la vinculación con el territorio son aspectos centrales para una intervención “exitosa” del programa. De esta manera, un acertado diagnóstico e inserción en la zona de trabajo, contribuye a la obtención de mejores resultados.

En cuanto a la articulación interinstitucional puede decirse, en términos generales, que el vínculo que han tenido las OSC con las instituciones de la zona ha sido suficiente y cooperativo, más allá que esta relación no sea constante durante el transcurso del programa. En relación a los participantes, se considera que las distintas actividades desarrolladas han sido favorables.

En síntesis, las instituciones son de suma importancia en las distintas etapas del proceso de los participantes y consecución de los objetivos del programa por lo cual la articulación interinstitucional se transforma en uno de los recursos más valorados.

La experiencia local con la que cuentan los equipos técnicos es uno de los determinantes que incide tanto en la forma en que se establecen dichas articulaciones, así como también en el carácter del vínculo establecido. Aunque no necesariamente supongan o aseguren el óptimo funcionamiento de cada uno de los grupos.

Para aquellos equipos que no cuentan con experiencia local, es necesaria una adecuación y flexibilidad desde el programa que contemple los tiempos volcados a explorar, conocer las demandas locales y en particular a la población con la que

Por otra parte, en cuanto a los contenidos del proyecto, se puede observar una valoración positiva por parte de los supervisores del programa. No obstante, es importante señalar que hacia el final del programa, las valoraciones respecto a la promoción hacia la generación de alternativas de autosustento son menos positivas. Quizá resulte pertinente que este eje sea trabajado con mayor intensidad hacia la finalización del programa, con el objetivo de permitir o favorecer la continuidad de ciertos procesos por los que transitan los participantes.

Por último, si se consideran los **principales resultados** que ha tenido el programa en los participantes, se pueden detallar los siguientes.

Existe consenso, en los actores involucrados, en cuanto al cambio principal que el programa genera para los participantes. Son aquellos relacionados con **el nivel subjetivo**. Estos adquieren mayor importancia en aquellos donde el componente socio-educativo se trabajó en forma transversal a los contenidos más específicos del programa.

El aumento en la **autoestima**, la **confianza** en sí mismos, la **auto-valoración** como sujetos de derechos, son algunos de los cambios que surgen de los discursos de los actores. Aspecto que, claramente, se relaciona con el proceso de introspección y reflexión que se da durante las actividades/talleres realizados. Esto repercute a su vez, en una actitud más activa de los participantes, así como en una mayor motivación que les permite aumentar su pensamiento respecto al futuro.

Partiendo de evaluaciones anteriores, los efectos en la subjetividad de los participantes son los primeros y más relevantes que surgen desde las miradas de los distintos actores involucrados en el programa.

Esto no es propio del programa Uruguay Integra, sino que parece ser común a muchos de los programas MIDES, al menos aquellos evaluados por la División de Evaluación (DINEM): Trabajo por Uruguay; Construyendo Rutas de Salida; En el país de Varela, Yo sí puedo; entre otros.

De aquí la importancia que cobra la evaluación de la sostenibilidad de estos resultados, así como los efectos que conllevan estas “ganancias”, en otras dimensiones de la vida de los participantes, aspecto incluido en la planificación 2010 de la DINEM.

Siguiendo con los resultados, en torno al primer eje del programa, **desarrollo de actividades socioeducativas y de promoción social**, surgen aquellos que tienen que ver con el conocimiento de derechos. En tal sentido, lo que puede observarse es que: 1) los participantes comienzan el programa con un alto conocimiento de derechos; y 2) el programa tienen sus mayores efectos en los que están peor en términos de conocimientos de derechos. Esto es: **los que ingresan al programa con menores conocimientos de derechos, aumentan, en términos medios, a la salida del programa**. Los cambios más notorios se reflejan en las participantes mujeres, quienes experimentan un vuelco en su auto-percepción que les permite no solo verse en su rol de amas de casa, sino que se piensan como mujeres que pueden desarrollar otro tipo de actividades y relacionarse con personas que no formen parte de su entorno familiar. Del mismo modo, los equipos técnicos reconocen que los participantes llegan a problematizar sus propias realidades, así como a romper con ciertos estereotipos.

En lo que hace al componente de **Identificación de actitudes y aptitudes en torno al trabajo y/o promoción de las condiciones de empleabilidad**, se pudo detectar lo siguiente. Si bien en lo que refiere a la situación ocupacional de los participantes no se constatan cambios estadísticamente significativos, los participantes manifiestan una gran expectativa respecto a poder capacitarse así como incorporar conocimientos nuevos a partir de la participación en el programa. En tal sentido ambas estrategias, cualitativa y cuantitativa, muestran el grado de satisfacción en esta línea. En términos medios, **el 95% declara haber adquirido nuevas habilidades y un 67% declara haber aumentado sus posibilidades de conseguir trabajo a la salida del programa**. Si bien esto puede no redundar en una real inserción en el mercado de trabajo, los participantes reconocen el haber aprehendido nuevas técnicas y oficios así como detectan su utilidad, ya sea para eventualmente conseguir un empleo o bien para complementar o ayudar en la economía del hogar.

Si reparamos en el segundo eje que propone el programa, referido al **desarrollo de actividades de vínculo social o de integración social comunitaria**, puede realizarse las siguientes consideraciones.

En cuanto a las redes sociales, ya sea desde la autovaloración que realizan los participantes como desde los discursos de los equipos técnicos se identifican cambios sustantivos y favorables para los primeros. El buen relacionamiento, el vincularse con gente nueva, así como el salir de la rutina, incita y dota de una nueva actitud frente “al relacionarse” para los participantes, aspecto que favorece, entre otras cosas a la permanencia en el programa.

Al mirar los posibles efectos que pudo haber tenido la co-participación de participantes con distintos niveles de vulnerabilidad, se observa que **tiene efectos positivos en los participantes más vulnerables. A la salida del programa, éstos no solo aumentan la cantidad de personas que conocen con determinados activos, sino que el vínculo es más fuerte, más cercano, aspecto que los posiciona favorablemente a la hora de acceder a determinadas oportunidades, o bien, de generar mayor bienestar.**

Si bien se pudo constatar un cambio positivo en lo que a redes refiere en aquellos participantes más vulnerables, se advierte lo siguiente:

- 1) los efectos se vieron disminuidos, en tanto el programa captó, en esta edición, menos proporción de población Ex-PANES, población más vulnerable.**
- 2) vale recordar que los resultados obtenidos refieren al momento de la participación en el programa, por lo cual, queda pendiente ver los efectos que esta “ganancia” tiene para los participantes en otras dimensiones de sus vidas en un momento posterior.**

El vínculo generado durante el programa, también tuvo sus efectos en la comunidad, ya sea con los “vecinos” como con instituciones de la zona. Al mismo tiempo, se destaca el hecho de romper con ciertos prejuicios y estigmas, a partir de espacios que afianzan lazos a nivel de la comunidad.

Por último, si bien existen *múltiples modelos de intervención* en función de las características de la población, el contexto en el que se trabaja y los recursos con los que se cuenta, se intentó mostrar aquellas variables o dimensiones que en la implementación del programa hacen a una “buena práctica”, que si bien no garantizan el logro de los objetivos, sí contribuyen a los mismos.

La experiencia previa por parte de los equipos técnicos en programas MIDES, una buena interiorización/comprensión de los objetivos por parte de los mismos, así como contar con un equipo interdisciplinario, hacen a una “buena” intervención. A su vez, la planificación, y el adecuar los contenidos al perfil de los participantes contribuyen en el mismo sentido. Estas actividades con anclaje en el territorio, hacen a las denominadas “buenas prácticas” y llevan a que los objetivos del programa sean, en gran medida, alcanzados.