

Datos Rápidos

► Evaluación final independiente del Proyecto RUTA+

► Sobre el Proyecto

El Proyecto tuvo por objetivo desarrollar una estrategia de generación de ingresos que permita la reconversión laboral de personas que se dedican a distribución de combustible sin el cumplimiento de requisitos legales.



► Alcance del Proyecto y metodología de la evaluación

La evaluación se ha llevado a cabo de acuerdo con las políticas y procedimientos estándar de la OIT y cumple con las normas del UNEG y los estándares de calidad de evaluación de la OCDE/CAD. Se basó en los siguientes criterios de análisis: (a) relevancia, (b) coherencia, (c) efectividad, (d) eficiencia, (e) orientación hacia el impacto y la sostenibilidad. La evaluación aplicó métodos mixtos para recoger y analizar información proveniente de fuentes secundarias y primarias.



► Principales hallazgos

1. Relevancia del Proyecto:



Responde a necesidades de gobiernos nacionales y locales.



Promueve transición laboral y emprendimiento, mitigando barreras.



Vinculado con mandatos y programas nacionales e internacionales:

- Plan Nacional de Desarrollo Colombia 2018-2022
- Programa y Presupuesto de OIT 2020-2021
- UNSDCF Colombia 2020-2023
- ODS 8 de Agenda 2030

2. Coherencia del Proyecto:



Aspectos valorados del diseño

- Adaptación a departamentos/ municipios.
- Integralidad de la intervención.
- Herramientas para autogestión del empleo.
- Falta de enfoque de género: No se abordaron desigualdades y brechas de género.



Fallas en el Diseño:

- Falta de visibilidad sobre el papel de las mujeres en la actividad pimpinera.
- No hay estrategias para mitigar barreras de género.
- Ausencia de indicadores desagregados por sexo.

3. Efectividad del Proyecto:

Análisis de Territorios:



Realizado en 7 de 8 municipios.



Uso de fuentes secundarias y contenido detallado.



Identificación de socios implementadores.



Convocatoria y selección

Desafíos: Bases de datos desactualizadas, dificultad para identificar pimpineros, disminución de pimpineros, falta de interés en el proyecto.

631 potenciales participantes vs. 382 esperados.



Inicio de formación

463 iniciaron, **94%** 436 culminaron

Tasa de deserción: 6%



Razones para baja deserción:

Acompañamiento psicosocial, ajustes en horarios, auxilios/ subsidios, motivación por título técnico, entre otros.



Certificación

Emprendimiento: 186 personas

certificadas, diversidad de emprendimientos (casi 20 tipos).

Empleabilidad: Certificación de 250 personas, tasa de colocación del 24%.



Participación de Mujeres: 62% de beneficiarios son mujeres.

Participación de Organizaciones:

No participación de ANDI, sí de FENALCO, ACOPI, y Cámara de Comercio de Valledupar.

35% de beneficiarios en empleabilidad pertenecen a SINTRAGASOLINA.

Sin directivas para alta participación femenina, pero sí algunas medidas incipientes.

4. Eficiencia del Proyecto:

Aspectos Positivos



Organización del personal: La evaluación resalta la adecuada distribución del trabajo y la colaboración entre el personal, promoviendo una distribución equitativa de responsabilidades.



Asesores IMESUN: Su procedencia local (municipios donde se implementa el proyecto o adyacentes) garantiza un mejor conocimiento del terreno y de las necesidades de la población.



Planificación y coordinación: La existencia de un Manual Operativo, Protocolos y la comunicación constante entre los miembros del equipo fortalecen la implementación del proyecto.



Involucramiento del Ministerio de Minas y Energía: No solo como financiador sino también como un colaborador activo en la implementación y seguimiento del proyecto.



Complementariedad entre OIT y socios: Cada entidad tiene roles definidos que se complementan para lograr los objetivos del proyecto.



Herramientas de monitoreo: La aplicación de diversas herramientas permite una mejor toma de decisiones y mejora continua del proyecto.

Limitaciones



Reclutamiento: Dificultades para encontrar talento calificado en La Guajira.



Dinámicas de trabajo: La modalidad de contratación y el ritmo de trabajo pueden influir negativamente en el bienestar del equipo y, por ende, en la efectividad del proyecto.



Coordinación: Falta de claridad y coordinación en la comunicación entre los miembros de la OIT y los socios implementadores.



Sistema de seguimiento: Falta de herramientas para evaluar cambios a largo plazo en los beneficiarios.

5. Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad del Proyecto



Impactos en socios implementadores:

Fortalecimiento de sus capacidades organizacionales y operativas.



Mejora en la gestión de proyectos y articulación con otras entidades.



Mayor visibilidad y reconocimiento a nivel municipal, provincial y nacional.

Impactos en beneficiarios:



Emprendimiento: Desarrollo de habilidades empresariales, formalización de negocios, mejora en la determinación de precios y habilidades blandas.



Empleabilidad: Mejor preparación para la búsqueda de empleo, experiencia laboral, certificaciones técnicas y formación integral.

Aspectos positivos generales:



Ruptura de paradigmas y tradiciones familiares que limitan las oportunidades económicas.



Incremento en las condiciones de empleabilidad y movilidad social.



Mejora en la calidad de vida, estabilidad laboral y fortalecimiento socioemocional de las familias.



► Lecciones aprendidas



Gestión de expectativas: Es crucial evitar falsas promesas y asegurarse de que los proyectos de empleabilidad tengan incentivos especiales para las personas que son más difíciles de colocar en empleos.



Flexibilidad en la formación: La formación debe adaptarse a las necesidades y tiempos de los adultos, considerando sus responsabilidades personales y laborales.



Seguimiento Post-Proyecto: La revisión y el seguimiento no deben hacerse inmediatamente después de que finalice un proyecto, sino más tarde para evaluar el impacto real.



Calidad sobre cantidad: No siempre más formación significa un mayor impacto.



Condiciones para la entrega de activos: Los activos deben entregarse condicionados a procesos sostenibles para no generar dependencia.



► Buenas prácticas



Estrategias de Inserción Laboral: Uso de protocolos claros, visitas empresariales, y el respaldo de organizaciones de renombre.



Retención de Participantes: Ofrecer apoyo integral y ajustes según las necesidades de los participantes.



Monitoreo y Seguimiento: La utilización de diversas herramientas de seguimiento ha permitido mejoras continuas.



Preparación Previa: Realizar un diagnóstico previo garantiza una implementación efectiva del proyecto.



Capacitación y Legado: El proyecto ha dejado un legado y capacidades en los territorios intervenidos.



► Principales recomendaciones

Componente de Emprendimiento:



Homogeneización de Metodologías: Trabajar en conjunto con otros actores para tener metodologías comunes.



Selección de Socios Implementadores: Estos deben tener experiencia en adquisición de bienes y capacidad logística.



Asesoramiento en Cotizaciones: Ayudar a los emprendedores a definir sus necesidades.



Promoción y Marketing: Utilizar diversas estrategias, no solo eventos y catálogos.

Componente de Empleabilidad:



Habilidades Blandas: Estas deben enseñarse de manera continua y adaptativa durante el proyecto.



Encuesta de Intereses: Esto ayudará a personalizar la formación técnica.



Flexibilidad en Formación: Considerar modalidades virtuales y reducir la carga presencial.



Capacitación desde el Inicio: Asegurarse de que todos los involucrados entiendan los procesos y expectativas.



Mitigar Barreras Organizacionales: Implementar evaluaciones de desempeño y procesos de revisión para asegurar un ambiente inclusivo.



Evaluación a Largo Plazo: Medir el impacto real del proyecto meses después de su finalización.

