

INFORME EVALUACIÓN INTERMEDIA DEL PROYECTO

“Escuela de formación para personas con discapacidad intelectual Másymenos, Madrid”



Marzo - Julio 2022

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
PRÓLOGO.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Estructura de la documentación presentada.....	4
1.2 Descripción de los trabajos ejecutados.....	4
1.3 Condicionantes y límites del estudio.....	5
2. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN ANALIZADA.....	5
2.1 Antecedentes y contexto.....	5
2.2 Descripción del proyecto concreto evaluado.....	6
3. METODOLOGÍA / DISEÑO METODOLÓGICO.....	8
3.1. Diseño de la evaluación.....	8
3.2. Herramientas empleadas.....	9
4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA.....	10
4.1. PERTINENCIA, RELEVANCIA, COHERENCIA.....	10
4.2. EFICIENCIA.....	12
4.3. EFICACIA (parcialmente).....	14
4.4. IMPACTO (parcialmente).....	17
4.5. SOSTENIBILIDAD (parcialmente).....	19
5. CONCLUSIONES / LECCIONES APRENDIDAS.....	21
5.1. Fortalezas.....	21
5.2. Oportunidades.....	22
5.3. Debilidades.....	22
5.4. Amenazas.....	22
6. RECOMENDACIONES.....	23
6.1. Recomendaciones para AMÁS.....	23
6.2. Recomendaciones para ADEY.....	23
7. ANEXOS.....	24
7.1. Tabla de logros del proyecto propuesto por equipo evaluador.....	24
7.2. Listado de informantes y actividades realizadas.....	26
7.3. Listado de documentación analizada.....	26
7.4. Matriz de evaluación.....	28
7.5. Cuestionario de valoración a responsables de proyecto.....	40

PRÓLOGO

La presente evaluación externa ha sido encargada por la Fundación ADEY (en adelante, ADEY) y realizada entre marzo y mayo de 2022 por el equipo evaluador externo compuesto por Nerea Lopetegui y Pedro Surja, expertos independientes adjudicatarios de la licitación, sin ninguna vinculación anterior ni participación en las actividades evaluadas.

El equipo evaluador quiere agradecer especialmente a todo el personal de ADEY y Fundación AMÁS (en adelante AMÁS) por el apoyo logístico y organizativo prestado para la evaluación y en especial a Sandra Ybarra, Arelis Morales y Carmen Clavel (ADEY) y Juan Carlos García (AMÁS). Igualmente, se debe mencionar la inestimable cooperación del alumnado de la Escuela de formación Másymenos, las educadoras de la misma y todo el equipo de los departamentos transversales de AMÁS que actúan de apoyo a la escuela por su disposición a participar de las reuniones y talleres propuestos por el equipo evaluador y compartir sus impresiones.

Las opiniones expresadas en el documento no tienen que coincidir, necesariamente, con las de AMÁS o ADEY, dado el carácter externo de la evaluación realizada.

Los derechos de copia del presente documento pertenecen a ADEY. Fotografía de portada: alumnado en la sección de cocina de la escuela Másymenos (cedida por AMÁS). Se autoriza la reproducción total o parcial del documento, por cualquier medio, siempre que se cite la fuente y los titulares del derecho de copia.

Para cualquier comunicación referida a este documento pueden dirigirse a:

FUNDACIÓN ADEY

Sandra Ybarra (Directora de ADEY)

Tlf: (+34) 91 515 80 93

Email: info@fundacionadey.org

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Estructura de la documentación presentada

El presente informe cuenta con una introducción en la que se describen los antecedentes, objeto, metodología y limitaciones de la evaluación.

Posteriormente, se describe brevemente el contexto de la evaluación, incluyendo el contexto de la situación de las personas adultas con discapacidad intelectual en España y en la Comunidad de Madrid y su acceso al empleo. Le sigue una breve descripción de las organizaciones implicadas y de la intervención evaluada.

El grueso del documento está dedicado a un exhaustivo e individualizado análisis de los criterios de evaluación propuestos.

Finalmente se recogen sendos apartados de conclusiones y recomendaciones, en los que se refleja una síntesis de los aspectos más destacados del análisis efectuado, destacando las lecciones aprendidas para las partes implicadas y para una adecuada implementación de lo que queda de proyecto.

Completan el informe una serie de anexos de carácter complementario al contenido principal del mismo, pero de utilidad para comprender más en profundidad o ampliar ciertos aspectos de aquél.

1.2 Descripción de los trabajos ejecutados

Durante la evaluación se han seguido las fases siguientes con sus respectivos productos o entregables a Fundación ADEY:

FASE	FECHAS	PRODUCTO ENTREGABLE
Preparatoria – estudio de gabinete	Marzo 2022	- Lectura de documentación de proyectos - Elaboración de lista de informantes clave y propuesta de actividades para la visita de evaluación - Elaboración de herramientas de evaluación: i) Cuadro de logros a corto y medio plazo ii) Matriz de evaluación
Visita a terreno	28-29 Marzo 2022	Reuniones, talleres y entrevistas con los diferentes informantes clave
Primer borrador informe de evaluación	Abril – Mayo 2022	Primer borrador informe de evaluación intermedia
Discusión y revisión con/por ADEY y AMÁS	Junio 2022	Borradores sucesivos de informe final
Informe final	Julio 2022	Versión final de informe de evaluación intermedia

1.3 Condicionantes y límites del estudio

No han existido limitaciones serias durante la realización del trabajo, que puedan invalidar las conclusiones obtenidas. En cambio, debe destacarse la disponibilidad, colaboración y transparencia demostradas por AMÁS y ADEY durante todo el tiempo que duró la evaluación, compartiendo tanto la documentación existente como sus opiniones sobre las fortalezas y debilidades del proyecto evaluado. Igualmente, cabe mencionar que no ha supuesto una debilidad la no participación de las familias del alumnado, ni de las direcciones y personal de empresas externas donde realiza las prácticas dicho alumnado. Dado el carácter de evaluación intermedia del proyecto y para que no resulte pesado para ellos, se ha decidido profundizar con estos informantes durante la evaluación final únicamente.

2. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN ANALIZADA

2.1 Antecedentes y contexto¹

Según los últimos datos del Ministerio de derechos sociales agenda 2030 que recogen información del año 2019, en España 9,6% de la población sufre algún tipo de discapacidad reconocida oficialmente. En la Comunidad de Madrid este colectivo representa el 7,4% de la población total, ocupando en concreto el puesto 16 de entre las 19 comunidades autónomas de España. De estas personas, el 72% en España y el 74,3% en la Comunidad de Madrid respectivamente, tienen reconocida una discapacidad mayor o igual al 33%, a partir del cual se tiene en cuenta la consideración de "personas con discapacidad".

En la comunidad de Madrid el % de hombres con una discapacidad mayor o igual al 33% es algo mayor que la de las mujeres (5,8% respecto a la población total de hombres frente al 5,3% respecto a la población total de mujeres). El grupo más grande corresponde a la franja de edad de entre 35 y 64 años y en 4º lugar se encuentra el grupo de la franja de edad de entre 18 y 34 años.

En relación a la discapacidad intelectual, a nivel estatal, representan el 8,7% de las personas identificadas como discapacitadas, con esta deficiencia como primera identificada. De ellas el 12,1% están en la Comunidad de Madrid, con el grupo más numeroso en la franja de edad de entre 35 y 64 años seguido del grupo de entre 18 y 34 años.

En relación a la tasa de actividad y empleo, las personas con discapacidad intelectual son las que presentan uno de los menores índices con respecto a todas las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid en 2019, esto es, 30,3% frente al 56,8% de las personas con discapacidad auditiva. Este dato viene ligado al nivel de estudios que alcanzan las personas activas con discapacidad intelectual: en la Comunidad de Madrid el 61,7% tiene estudios de secundaria o programas de formación e inserción laboral, seguidas de las que han finalizado la educación universitaria, 23% y de la educación primaria, que representa el 14,2%, frente a los 53,4%, 38,8% y 7,4% respectivamente, para las personas sin discapacidad en la misma Comunidad.

¹ Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Informe a 31/12/2019), Ministerio de derechos sociales y agenda 2030, 2021.

Estrategia Madrileña de atención a personas con discapacidad 2018-2022, Comunidad de Madrid, 2018

Estrategia Madrileña de atención a personas con discapacidad 2018-2022, Informe de evaluación 2019 – 2020, Comunidad de Madrid, 2022.

2.2 Descripción del proyecto concreto evaluado²

Área de intervención: Comunidad de Madrid, mayormente zona Sur.

Duración del proyecto: 24 meses con comienzo en marzo 2021

Grupos meta: Personas adultas de 18 a 35 años de edad con discapacidad intelectual y motivación personal y familiar para dar el paso a la búsqueda activa de empleo, motivados por aprender, que de manera autónoma lleguen a la fundación o que sean derivados por:

- los centros ocupacionales de Fundación AMÁS Social u otras entidades que cuentan con ese recurso,
- derivados por los Centros Bases de Servicios Sociales de Comunidad de Madrid,
- los Centros Educativos en el caso de alumnos de Educación Especial que completan su formación en ellos
- procedentes de Centros Educativos Ordinarios en el caso de alumnos que han cursado en la modalidad de educación inclusiva su formación sin alcanzar una acreditación reglada
- provenientes de bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad intelectual
- personas con experiencias laborales que quieren ampliar sus competencias y polivalencia aprendiendo nuevos oficios que mejoran su currículum,
- etc.

Beneficiarios:

- Directos: alumnado compuesto por 40 personas
- Indirectos: sin cuantificar (las empresas que buscan a través de la incorporación de trabajadores con discapacidad intelectual avanzar en materia de inclusión y diversidad, las familias del alumnado)

Presupuesto del proyecto: 225.202 euros

% financiado por la Fundación ADEY: 100.000 euros (44,4%)

OBJETIVOS GENERALES:

1. Capacitar a las personas con diversidad funcional intelectual³ adulta a través de un proceso de formación adaptado, el cual se desarrollará en un itinerario individualizado de inserción laboral y a través de un apoyo continuo en todo el proceso respetando sus derechos, capacidades e intereses. Con el fin de disminuir el número de personas desocupadas y tenga la oportunidad de un futuro laboral en empresas protegidas o empresas ordinarias.

2. Acompañar a la persona en su puesto de trabajo y ser mediador entre el trabajador y la empresa con el fin de propiciar una adecuada inserción laboral estableciendo las adaptaciones que precise.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Aumentar las posibilidades de acceder al mundo laboral (ordinario o protegido) de las personas con diversidad funcional intelectual a través de una formación adaptada.

² Se refleja aquí la matriz del marco lógico original, tal y como se formuló por AMÁS y se aprobó por la Fundación ADEY, sin reflejar los cambios y mejoras en los indicadores, propuestos por el equipo evaluador

³ Se emplea en este apartado la expresión “diversidad funcional intelectual” para referirse al grupo meta porque así se presenta en los informes de formulación y seguimiento del proyecto. Sin embargo, en el resto del documento de evaluación se emplea la expresión “discapacidad intelectual” para referirse al mismo grupo meta, ya que AMÁS también lo utiliza en sus documentos oficiales como su plan estratégico y las políticas autonómicas, estatales y estudios utilizados como referencia para el informe emplean dicha expresión.

Dicha formación contará con la suficiente y adecuada competencia profesional para las personas que se benefician del proyecto.

2. Dar oportunidad a las personas a que desarrollen una vida lo más normalizada posible, posibilitando ser ciudadanos de pleno derecho a través de una inserción laboral, que facilitará bienestar económico que les permita seguir alcanzando sus metas personales significativas, detectadas mediante la metodología planificación centrada en la persona.

3. Desarrollar alianzas que propicien un desarrollo socio laboral de las personas con diversidad funcional intelectual.

4. Realizar prospección laboral en el tejido empresarial local y municipios colindantes para conseguir la inserción laboral de los alumnos que superen el proceso formativo.

5. Apoyar a las personas durante su proceso de inserción laboral y mantenimiento del empleo, incluyendo mejora de empleo en caso necesario, atendiendo a los aspectos personales y sociales de las mismas.

INDICADORES DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS

I1. ADMISIÓN DE ALUMNOS: Nº de solicitudes y nº de admisiones: 40 alumnos y alumnas para que con el porcentaje de abandonos podamos alcanzar una media de 35 alumnos en el periodo de 2021-2022

I2. ACOGIDA DE ALUMNOS: alumnos que abandonan sin completar la formación < 10% en el periodo de 2021-2022

I3. ELECCIÓN DE PERSONAL DE ÁREA DE FORMACIÓN: Nº de alumnos que cambian de elección <25%

I4. ACCEDER A PRÁCTICAS EN EMPRESA: Nº de alumnos que completan el periodo pactado de prácticas >75% de los que no abandonan en los primeros 6 meses

I5. CONSEGUIR UNA OFERTA LABORAL: Nº de alumnos y alumnas que consiguen una oferta laboral tras completar sus prácticas, sea en la misma o distinta empresa >75% de los que accedan a prácticas

I6. MANTENIMIENTO DEL PUESTO MÁS ALLÁ DEL PERIODO INICIAL PACTADO: Conseguir una oferta de renovación y/o transformación en relación indefinida con la empresa contratadora. Nº de alumnos que lo consiguen >75% de los que consiguen una oferta laboral.

INDICADORES DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS RESULTADOS:

- Que 40 alumnos y alumnas pasen por la escuela durante el periodo de duración del proyecto, 2021-2022
- Que al menos 35 alumnos y alumnas alcancen el periodo de valoración de madurez para acceder a prácticas profesionales en empresas
- Que al menos 26 alumnos hagan una elección personal del área profesional de formación exitosa no queriendo cambiar la misma por otra
- Que al menos 26 alumnos accedan a una experiencia de prácticas laborales reales en empresas
- Que al menos 20 alumnos consiguen una oferta de trabajo tras finalizar su periodo de prácticas en la misma o diferente empresa.
- Que al menos 15 alumnos y alumnas consiguen una ampliación del tiempo de su contrato y/o un contrato indefinido en la misma o diferente empresa

Organización beneficiaria de la subvención: Fundación AMÁS

La Fundación AMÁS nace en 2010 de la fusión de dos entidades (AFANDEM y Fundación García Gil) que trabajan por y para las personas con discapacidad intelectual desde 1977 y 2003 respectivamente. Su visión es contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual y su familia puedan desarrollar su proyecto de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria. Actualmente Fundación AMÁS está formada por las siguientes entidades:

- Fundación AMÁS Social que se encarga de la parte atencional de la organización.
- Fundación AMÁS Empleo que se encarga de la gestión de los centros especiales de empleo y de las diferentes líneas de actividad que permiten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Asociación AFANDEM, asociación ADFYPSE y asociación ASPANDI que desarrollan el servicio de ocio y el servicio a familias de Grupo AMÁS.

3. METODOLOGÍA / DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la evaluación

Manejando las tipologías comunes en metodología de evaluación, se propuso una evaluación:

- a. En relación *al enfoque* de la evaluación, se considera una **evaluación de proyecto** (centrándose, pues, en el conjunto coherente de las acciones concretas integradas en él). Se creyó conveniente incorporar igualmente aspectos de **evaluación de instrumentos**, puesto que se pronunció también sobre la idoneidad, coherencia y gestión de la herramienta de proyectos así como su encaje en el conjunto global de la actividad que desarrolla AMÁS en el marco de la discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid.
- b. Desde un *ámbito temporal* se trató básicamente de una **evaluación intermedia**, analizándose acciones todavía en curso, por lo que algunos criterios como la eficacia, el impacto y la sostenibilidad del proyecto se han podido analizar sólo parcialmente.
- c. Desde un punto de vista de su *utilidad*, la evaluación es considerada como un **proceso de aprendizaje** para la propia intervención evaluada; las lecciones aprendidas de la evaluación serán empleadas para reconsiderar (cuando sean necesarias) las actividades y acciones en curso, con el fin de que AMÁS aplique los hallazgos y las mejoras durante su implementación.
- d. Desde el punto de vista del *agente evaluador* **la evaluación fue externa**, en donde la parte de los términos de referencia que tienen que ver con los criterios de evaluación se fijó desde los responsables internos de la entidad donante, Fundación ADEY, asesorados por el equipo evaluador, y los aspectos metodológicos y las técnicas evaluativas corrieron a cargo de este último. El trabajo en terreno se realizó en estrecha colaboración con los equipos de AMÁS.
- e. En relación al *objeto* de la evaluación, se consideraron: **la formulación** (coherencia de las acciones y diseño previstos), **los productos** (resultados y efectos) **y los procesos** (puesta en marcha, seguimiento y esfuerzo). Se ha puesto especial atención en incorporar una interpretación complementaria a los juicios o criterios de evaluación estándar, esto es: comprensiva de las dimensiones de una intervención (estructura, procesos, y resultados) e interpretativa de las causas y los factores influyentes.

En relación a los **criterios concretos de evaluación**⁴ analizados, y siguiendo con las sugerencias de los TdR, se analizó:

- a) pertinencia/relevancia/coherencia
- b) eficiencia
- c) eficacia (parcialmente)
- d) impacto (parcialmente)
- e) sostenibilidad (parcialmente)

3.2. Herramientas empleadas

Para la realización de la evaluación se emplearon varias herramientas para la recopilación de los datos y el análisis de la información. Siempre que fue posible se intentó validar la información conseguida utilizando **contrastaciones cruzadas** entre las distintas fuentes de datos (triangulación).

Así pues, en el enfoque metodológico propuesto se combinaron, de manera flexible, los instrumentos que proporcionan **informaciones cuantitativas** (encuestas, informes descriptivos y financieros, estadísticas y registros con número de beneficiarios, estructuras creadas o recuperadas y otras estadísticas, etcétera) **con las distintas herramientas cualitativas** utilizadas durante el trabajo de campo. Entre los instrumentos utilizados cabe destacar:

1. **Análisis documental.** Partiendo de los documentos existentes, se recopiló y analizó toda la información documental existente sobre la intervención. Se propuso una lista de documentación, que fue revisada y completada por AMÁS y ADEY. (*Ver listado de documentación analizada en Anexos*).
2. **Entrevistas.** Con la finalidad de obtener información sobre las intervenciones y los programas en su conjunto se realizaron una serie de entrevistas (*Ver listado de informantes consultados, en Anexos*), destacando:
 - a. Entrevistas semi-estructuradas con técnicos y responsables de la escuela Másymenos, de otros departamentos de AMÁS y de ADEY
 - b. Entrevistas con otros informantes clave. Se elaboró una lista de posibles entidades / personas a contactar que fue revisada, discutida y consensuada con ADEY y AMÁS
3. **Celebración de talleres, reuniones y encuentros con grupos o equipos de personas** que participaron en la intervención que se valora de manera que se pudieran obtener conclusiones sobre la misma. Esta actividad, fue realizada en la propia escuela con las preparadoras y educadoras por un lado y el alumnado por otro; también se realizaron talleres con el grupo de apoyo de los diferentes departamentos de AMÁS al alumnado, y con estudiantes que están realizando las prácticas o trabajando en los centros de empleo de AMÁS. Durante estas dinámicas se aplicaron **herramientas participativas** muy sencillas para la recogida de información, huyendo de métodos académicos complejos que no tienen lugar de ser dentro del contexto que se vive en la zona de intervención.
4. **Cuestionarios.** Se envió, vía correo electrónico, un breve cuestionario a responsables y personal de ADEY y AMÁS directamente implicados en el proyecto, a fin de recoger de forma más sistemática sus opiniones y valoraciones sobre aspectos clave del proyecto. El cuestionario fue enviado por Email y recogido por la misma vía, garantizando la confidencialidad de las respuestas recibidas. (*Ver cuestionario empleado en Anexos*)

⁴ Puede analizarse en detalle los criterios, preguntas e indicadores propuestos durante la fase de gabinete, mediante la lectura de la matriz de evaluación adjunta como Anexo a este Informe

- 5. Observación directa** sobre las instalaciones y equipamientos de la escuela, los centros de empleo de la fundación y sobre las actitudes del alumnado de la escuela durante la visita realizada.

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA

4.1. PERTINENCIA, RELEVANCIA, COHERENCIA

¿Es el proyecto pertinente para las necesidades reales de las personas con discapacidad intelectual?

1. El alumnado de la escuela de formación Másymenos y en prácticas en los centros especiales de empleo de AMÁS entrevistado durante la visita de evaluación ha afirmado claramente su necesidad de "independizarse" en la medida de lo posible y lo positivo de poder acceder a un empleo remunerado en una actividad que le gusta y en la que ha podido recibir o está recibiendo una formación como la de esta escuela. El alumnado ha declarado igualmente no querer volver a los centros ocupacionales a donde acudía antes de comenzar su formación para el empleo en esta escuela. En cuanto a conocer la opinión de las familias a este respecto, no se han realizado actividades con las mismas durante esta visita. Se ha acordado con la evaluadora que la visita se centrara en la identificación y conocimiento del proyecto, ya que ésta se ha realizado aproximadamente en el ecuador del proyecto. Se prevé profundizar con más detalle con ellas durante la evaluación final del mismo.

2. El alumnado insiste en que quiere trabajar, tener su grupo de amigas y amigos o su pareja, irse a vivir de forma independiente o ayudar a su familia (madre/padre) económicamente si van a seguir viviendo con ella. En definitiva, tiene inquietudes similares a las personas que no tienen discapacidad intelectual, y es muy consciente de lo que supone este cambio en sus vidas.

¿Está el proyecto en línea con las estrategias y planes locales de educación para el empleo para personas adultas con discapacidad intelectual?

3. La Estrategia Madrileña de Atención a Personas con Discapacidad 2018-2022, recoge entre sus áreas estratégicas la formación y el empleo, así como la promoción de la autonomía personal como la participación social e inclusión ciudadana. A este respecto, se confirma que el presente proyecto se alinea completamente con dichas prioridades. Además, se recogen en dicho plan las modalidades de empleo ordinario (en empresas o administración pública) o protegido (en centros especiales de empleo) con los que se identifican objetivos del proyecto. Por otro lado, la citada estrategia recoge como medida de acción para conseguir dichos objetivos *implicar a entidades del Tercer Sector especializados en discapacidad con el objeto de diseñar nuevos proyectos educativos innovadores, especialmente en el ámbito de la formación para el empleo (medida 195)* lo cual está en completa sintonía con el proyecto de la escuela de formación Másymenos.

¿Existen sinergias con estrategias o programas de otras entidades locales/estatales?

4. AMÁS es uno de los 118 miembros activos de Plena Inclusión Madrid, la Federación de Organizaciones de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Madrid, y tal y como se indica en el plan estratégico 2017-2020 de AMÁS *“pretende continuar con el compromiso de participar en los diferentes grupos y redes que se impulsan desde la federación así como ayudar y colaborar con terceros en el desarrollo organizativo que en las organizaciones pudiese compartirse desde el conocimiento mutuo e impulsar el desarrollo metodológico de los diferentes ámbitos en los que el sector presta apoyos”*. Además, durante la visita de evaluación se ha mencionado que tienen como referente de formación para el empleo para personas con discapacidad intelectual la experiencia de la Fundación mallorquina Amadip Esment⁵, pionera en este campo a nivel estatal.

5. Dentro de la Comunidad de Madrid, esta iniciativa de la Escuela Másymenos como parte de las iniciativas de AMÁS en el campo de atención y acompañamiento a personas con discapacidad intelectual, trabaja de forma coordinada con al menos otras dos entidades. En concreto, con la Fundación Juan XXIII⁶ que trabaja para la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual y Fundación San Juan de Dios⁷ que tiene entre sus objetivos el desarrollo humano, la mejora de la calidad de vida y la atención integral a las personas enfermas y con discapacidades, ya sean físicas o intelectuales.

¿Es el diseño del proyecto claro, coherente y apropiado a nivel interno?

6. El proyecto nace de las necesidades identificadas dentro del grupo AMÁS para el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual que asisten a sus centros ocupacionales y que manifiestan sus inquietudes y necesidades de avanzar en sus proyectos de vida. Éstas necesidades han sido detectadas a través del personal de educación, psicología y trabajo social que acompañan a estas personas en el día a día de dichos centros ocupacionales. Este equipo de trabajo sigue un proceso motivacional con estas personas para que se animen a matricularse en la escuela Másymenos. En dicho proceso se trabaja tanto con las personas con discapacidad intelectual como con sus familias que son consultadas y se trabaja con ellas para prepararles para ese salto a la escuela de formación para el empleo que quieren dar y para lo cual siguen necesitando el apoyo de sus familias. A este respecto, durante la visita de evaluación, las educadoras han declarado la dificultad que supone, en muchos casos, la incorporación del alumnado a la escuela de formación Másymenos, ya que a las familias les cuesta dar ese paso de dejar más libres e independientes a sus hijas e hijos con discapacidad intelectual. Por ejemplo, comienzan a venir a la escuela por sí mismos cogiendo el transporte público, un reto en sí mismo para estas personas, pero también para sus familias o tutorías de darles esa confianza y autonomía.

7. La escuela está en línea con la visión de la fundación AMÁS *“Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual y su familia puedan desarrollar su proyecto de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria”*. Con esta visión como referente, AMÁS lleva funcionando desde 2010 en diferentes ámbitos y grupos de edad compartiendo iniciativas desde la Fundación AMÁS Social y desde la Fundación AMÁS Empleo con dicho fin conjunto. Las experiencias y las lecciones aprendidas de ambas fundaciones del Grupo AMÁS en su larga trayectoria han dado lugar a esta iniciativa de la escuela Másymenos. El hecho de que la escuela sea parte más de una de las iniciativas del grupo supone aprovechar mejor, si cabe, las ventajas comparativas de las fundaciones y entidades que componen el Grupo AMÁS.

⁵ <https://www.esmentescola.es/>

⁶ <https://www.fundacionjuanxxiii.org/>

⁷ <https://www.fundacionsjd.org/es/fundacion/presentacion-de-la-fundacion-y-objetivos/>

8. Los objetivos e indicadores propuestos en el documento de formulación del proyecto son más o menos claros, aunque se repiten/solapan en algunos casos para logros a corto y medio plazo. Esta situación viene, en parte, dificultada porque se trata de un proceso de formación continua y no de un proyecto al uso con un comienzo y un fin acotado con un grupo de personas concreto. La escuela ofrece un proceso de formación adaptado a las necesidades y tiempos del alumnado de forma personalizada y su incorporación a la escuela está abierto en cualquier momento del año. Este proyecto concreto es subvencionado por ADEY para el periodo 2021-2023, pero en la escuela ya había alumnado que estaba formándose desde antes de comenzar este periodo por un lado y que no finalizarán justo al final del periodo de la subvención por otro. Por ello, el equipo evaluador, teniendo en cuenta estas características y con el fin de facilitar la evaluación del denominado proyecto propone adaptar el diseño del mismo limitándolo a logros directos a corto plazo (resultados) y logros últimos a medio plazo (Impactos) con indicadores diferenciados para cada uno de ellos. (Ver propuesta en anexos).

9. Por el mismo razonamiento del punto anterior no existe una línea de base del proyecto al uso, para el grupo de personas que comienza en la escuela con el comienzo del proyecto. Sin embargo, si existe un diagnóstico inicial de cada alumna o alumno que se incorpora a la escuela siguiendo a través de los departamentos transversales a la escuela desde AMÁS. La misma escuela tiene una plataforma de seguimiento individualizado de cada alumno/a con una serie de indicadores para ello desde dicho diagnóstico para observar su evolución.

4.2. EFICIENCIA

¿Tiene AMÁS recursos humanos suficientes y adecuados para el proyecto?

10. Durante la visita a la escuela, la evaluadora ha podido constatar que el equipo de trabajo docente de la escuela Másymenos es adecuado y con experiencia suficiente en el sector. Además, se trata de un equipo con larga y amplia trayectoria en el grupo AMÁS, siendo este un valor añadido a resaltar a la hora de ofrecer un servicio de calidad en la escuela para el alumnado matriculado.

11. La escuela cuenta con un director y 3 educadoras expertas que para el alumnado presente en la escuela parece suficiente. Durante las entrevistas con la evaluadora no han declarado tener problemas de sobrecarga de trabajo debido a un número elevado del alumnado. Igualmente, cabe mencionar que el equipo de la escuela cuenta con el apoyo continuo del personal de la Fundación AMÁS Social, en concreto de los departamentos que se ocupan del proceso motivacional inicial y que a su vez dan seguimiento a este alumnado ya que la mayoría viene de sus centros ocupacionales (p.ej. Departamento de psicología, trabajadores sociales, departamento de vivienda...). Además, Fundación AMÁS Empleo les apoya de manera continua para adaptar su formación a las necesidades reales de los puestos de trabajo. Tanto en la escuela como en los departamentos de Fundación AMÁS Social y AMÁS Empleo relacionados con la escuela no se observa que haya una rotación significativa entre su personal, al contrario, se trata de personas que llevan años trabajando en AMÁS. Durante las reuniones de evaluación se ha observado una alta implicación de todas las personas que trabajan directa o indirectamente en este proyecto.

12. La escuela no cuenta con voluntariado directo, pero en el día a día del alumnado sí que participa personal voluntario de manera continua como por ejemplo en los grupos de ocio de fin de semana a los cuales, el alumnado ha declarado sentirse muy unido, de acuerdo a las conversaciones mantenidas durante la visita de evaluación. Al menos dos de las educadoras de la escuela vienen de haber estado de monitoras en esos grupos de ocio y esto hace que parte del alumnado tenga más cercanía con el profesorado de la escuela facilitando su adaptación al proceso de formación.

¿Han resultado eficientes y adecuados los procedimientos, herramientas y comunicación interna durante la ejecución del proyecto?

13. Se ha podido constatar durante la visita que la relación entre las diferentes estructuras organizativas de AMÁS, incluidas Fundación AMÁS Social, Fundación AMÁS Empleo y la Escuela de formación Másymenos es muy fluida y cercana a pesar de que estén ubicados en diferentes edificios de municipios cercanos (p.ej. en Móstoles y Leganés). Esta cercanía contribuye a que el proceso de formación y prácticas sea más eficiente y que el alumnado finalice con mayor confianza, lo que le facilita su integración al mundo laboral.

14. Igualmente, la relación entre AMÁS, la escuela y ADEY ha resultado ser muy fluida y práctica, facilitándose en todo momento por parte de ambos la ejecución exitosa del proyecto con unos procedimientos de justificación que buscan en todo momento agilizar la ejecución del proyecto y su justificación.

15. El organigrama y tareas de la escuela Másymenos es claro y el equipo ha demostrado tener claras sus actividades, sus conocimientos de las herramientas de trabajo y la comunicación interna para la ejecución del proyecto. En concreto, la escuela cuenta con un director que proviene de ser responsable del área de residencias para personas con discapacidad intelectual dentro de AMÁS, y de tres mujeres preparadoras laborales en los diferentes sectores de empleo que se ofertan en la escuela, provenientes a su vez de las áreas de vivienda, empleo y ocio de AMÁS respectivamente. Igualmente, la estructura de las áreas transversales de la fundación que acompañan al alumnado durante su proceso de formación es clara y se ha constatado que las tareas son conocidas por los equipos correspondientes así como los canales de comunicación necesarios entre ellos.

16. Este proyecto es el segundo de la Escuela de formación para el empleo Másymenos financiado por ADEY. Teniendo en cuenta este antecedente y por las impresiones y opiniones manifestadas por la dirección y el personal de la escuela así como de ADEY durante la visita, los requisitos de seguimiento y justificación exigidos por ADEY son lógicos y razonables y a su vez AMÁS cuenta con herramientas adecuadas para obtener información e informes para ello a través de la plataforma DREAMSMAKER.

¿Han sido los recursos efectivamente empleados para el proyecto consistentes con los inicialmente previstos?

17. No se han constatado variaciones significativas en la ejecución del presupuesto hasta ahora, en comparación a lo previsto inicialmente. Aunque el proyecto haya tenido que apoyar adicionalmente a las actividades previstas con sesiones de formación a las 6 personas que se quedaron en ERTE entre marzo y octubre de 2021 debido a la pandemia de la COVID19.

18. De acuerdo al cronograma inicial, el proyecto ha comenzado con 3 meses de retraso debido a la COVID19. Tras este retraso, las actividades están siendo ejecutadas según lo previsto en cuanto a la temporalización del proyecto.

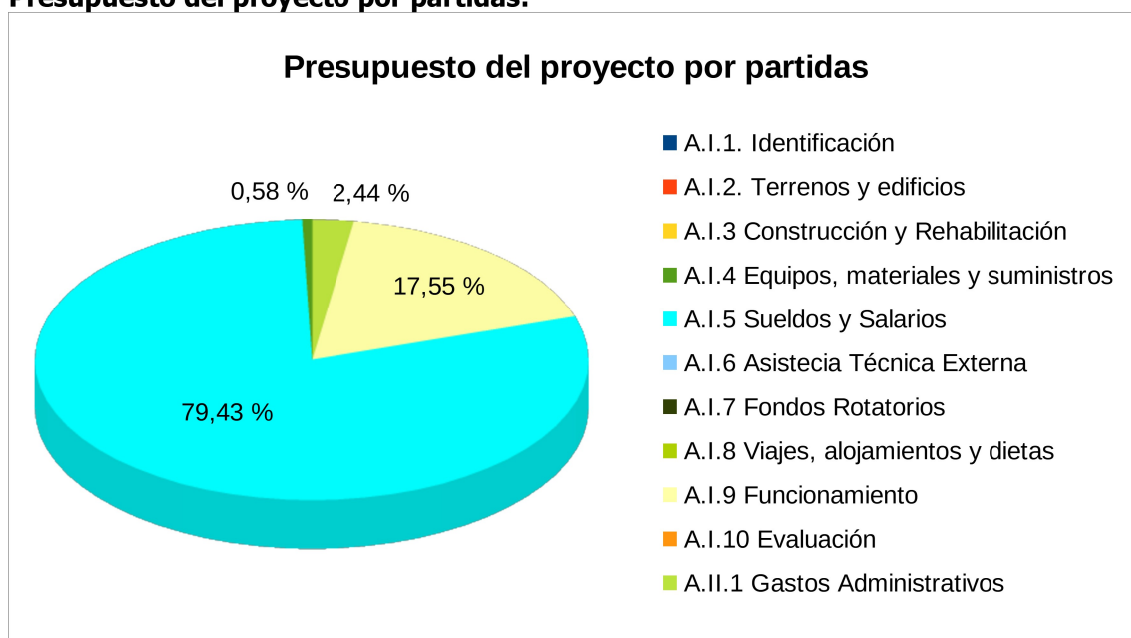
19. Durante el primer año del proyecto, ha habido una actividad adicional en el proyecto. Como consecuencia de la pandemia, algunas empresas pusieron en ERTE a sus equipos de trabajo incluidas personas procedentes de la escuela de formación Másymenos. Con el fin de dar continuidad al proceso de desarrollo profesional de estas personas se les volvió a acoger en la Escuela para que pudieran mejorar en las competencias técnicas de sus puestos de trabajo, en las competencias personales ya adquiridas previamente y en los hábitos de higiene y salud para la pandemia. Esta actividad se ha realizado entre los meses de marzo y octubre de 2021 con 6 personas. Hay que mencionar que la escuela viene actuando con esta dinámica para el alumnado que ha sufrido un ERTE durante la pandemia desde el comienzo de la misma.

20. El proyecto ha ido avanzado en generar nuevos espacios formativos dentro de la comunidad AMÁS (ej.: cafetería de residencia Parque Polvoranca) con el fin de que dichos espacios posibiliten una formación práctica más eficaz recurriendo a la metodología "aprender haciendo".

¿Es el diseño del proyecto globalmente eficiente?

21. El presupuesto del proyecto está correctamente distribuido por partidas, teniendo en cuenta que se aprovechan instalaciones ya existentes de AMÁS. Así, la escuela de formación para el empleo Másymenos está ubicado en la segunda planta del edificio donde se encuentra el centro especial de empleo dedicado a los manipulados alimentarios e industriales. Además, el apoyo transversal al alumnado de la escuela se realiza con el personal de los diferentes departamentos centrales de AMÁS. Con todo, siendo la mayor componente del proyecto de carácter formativo, un gran porcentaje del presupuesto está destinado a sueldos y salarios tal y como se detalla en el gráfico siguiente:

Presupuesto del proyecto por partidas:



Fuente: Elaboración propia con datos de informes del proyecto

22. La relación entre el aporte externo al proyecto desde ADEY (44,4%) y la aportación realizada por la propia Fundación AMÁS (55,6%), responsable del proyecto, está bien equilibrada, destinándose el 100% de la financiación de ADEY al pago de parte de los salarios del personal de la escuela y del equipo de apoyo transversal mencionado anteriormente.

4.3. EFICACIA (parcialmente)

Dado que la visita de evaluación se ha realizado tras el primer año de ejecución del proyecto, este criterio es analizado parcialmente. El análisis en profundidad y conclusiones finales al respecto serán realizados durante la evaluación final del proyecto.

¿Se ha definido un grupo meta claro y relevante para el proyecto?

23. El proyecto está claramente enfocado a personas con discapacidad intelectual de entre 18 y 35 años procedentes mayormente de los centros ocupacionales de AMÁS que tengan el deseo de crecer personalmente, cuenten con la motivación y potencialidad en sus competencias para poder desempeñar un empleo en un centro especial de empleo o una empresa ordinaria. Se abre también la posibilidad de acceso a personas con el mismo perfil que procedan por otras vías tanto institucionales como de las redes en las que participa AMÁS. Se listan a continuación los criterios de procedencia del alumnado para su admisión en la escuela de formación Másymenos:

- provenientes de los centros ocupacionales de Fundación AMÁS Social u otras entidades que cuentan con ese recurso,
- derivados por los Centros Bases de Servicios Sociales de Comunidad de Madrid,
- procedentes de los Centros Educativos en el caso de alumnos de Educación Especial que completan su formación en ellos,
- procedentes de Centros Educativos Ordinarios en el caso de alumnos que han cursado en la modalidad de educación inclusiva su formación sin alcanzar una acreditación reglada,
- provenientes de bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad intelectual,
- personas con experiencias laborales que quieren ampliar sus competencias y polivalencia aprendiendo nuevos oficios que mejoran su currículum.

24. El proyecto está claramente abierto a la participación con las mismas oportunidades para mujeres y hombres que cumplan con los criterios descritos en el punto anterior. No se han observado durante la visita restricciones por origen, raza o religión por un lado o por situación de riesgo social o necesidades de apoyo dependiendo del % de discapacidad presentado por otro. Actualmente, en la escuela participa alumnado mayormente de origen español, pero también de origen extranjero (p.ej. Colombia, Rumanía...). No parece que se esté necesitando aplicar medidas para tener una admisión equitativa de estudiantes, mujeres y hombres, en la escuela. Sin embargo, llama la atención que en los informes de formulación y de seguimiento del proyecto no se analizan y cuantifican los datos relativos a la evolución del alumnado de la escuela durante su etapa formativa o su actividad laboral con enfoque de género.

¿Ha sido efectivo el proyecto?

25. La tabla que se adjunta a continuación recoge los avances en los indicadores de los logros directos o a corto plazo propuestos por la evaluadora para facilitar la evaluación del proyecto al final de su ejecución y tener ahora una "foto" de cómo se está realmente a un año de haber comenzado el proyecto. En la última columna se adjuntan comentarios de la evaluadora como recomendaciones para la segunda fase del proyecto. Como avance para posibilitar la medición de los logros al final del proyecto, se recomienda a AMÁS hacer el seguimiento en el formato y datos de indicadores propuesto en esta tabla.

Análisis de indicadores de logros directos del proyecto

Indicador	Meta	Logro alcanzado Marzo 2022	Comentarios evaluadora
Logro 1: Aumentar oferta formativa para empleabilidad de personas con discapacidad intelectual			
Nº de personas con discapacidad intelectual solicitantes e inscritas en el/los cursos de AMÁS (desagregadas por sexo, edad y discapacidad) y % del total	40	39	Al estar el plazo abierto casi de manera continua por adaptarse el periodo de formación personalizado del alumnado, el número de solicitudes y matriculaciones coincide. No se observa que queden

estimado en Móstoles / Madrid			personas interesadas fuera de la matriculación. No hay disponibles datos porcentuales con respecto al total en el Sur de Madrid y/o Comunidad de Madrid.
Logro 2: Incrementar la idoneidad de los cursos formativos y la satisfacción del alumnado con los mismos			
Nº y % de alumnos/as que abandonan el ciclo formativo (desagregados por sexo, edad y discapacidad)	<10%	No detallado en el informe de seguimiento	El plan de formación para el empleo promovido por la escuela es muy flexible y permite a estudiantes la posibilidad de cambiar si no están a gusto en la especialidad elegida, pero las educadoras se encargan de intentar encaminarles desde el principio en lo que les gusta para evitar decepciones y desmotivaciones, incluidos posibles abandonos.
Nº y % de alumnos/as que cambian de elección formativa (desagregados por sexo, edad y discapacidad)	<25%	No detallado en el informe de seguimiento	
Nº y % de alumnos/as que manifiestan su satisfacción con la formación (desagregados por sexo, edad y discapacidad)	No contemplado en el diseño del proyecto	100%	Todos el alumnado entrevistado así como el que se encuentra en prácticas en las empresas de AMÁS manifiesta estar contento con la formación recibida y el modelo empleado. Durante la visita a la escuela se ha podido constatar esta situación.
Nº y % de familias del alumnado que manifiestan su satisfacción con la formación	No contemplado en el diseño del proyecto	n.a.	Durante esta primera visita de evaluación no se ha interactuado con las familias (previsto durante la evaluación final), aunque parece positivo de acuerdo a lo manifestado por las preparadoras y director de la escuela así como varios miembros del equipo de apoyo.
Logro 3: Fortalecer capacidades y conocimientos laborales del alumnado			
Nº y % de alumnos/as (desagregados por sexo, edad y discapacidad) que superan el ciclo formativo y ven efectivamente mejoradas sus capacidades y conocimientos para el empleo	35	30	El alumnado que ha finalizado la formación y se encuentra en las prácticas o trabajando en los centros especiales de empleo de AMÁS ha mostrado su satisfacción con respecto a la mejora que ha supuesto su periodo de formación en su proyecto de vida.
Logro 4: Fortalecer relaciones de AMÁS (y la escuela) con empresas y otros potenciales empleadores			
Nº y tipo de convenios de colaboración / bolsas de trabajo firmados entre AMÁS y terceras entidades externas (docentes, empresas, centros de trabajo, administración pública, etc.)	No contemplado en el diseño del proyecto	n.a.	Aunque no se recoge la cuantificación de convenios con empresas en el informe de seguimiento, se afirma que 28 personas han realizado las prácticas desde que ha comenzado el proyecto, en conjunto entre las empresas de AMÁS y las empresas ordinarias. Esto hace suponer la existencia de dichos convenios. Durante la evaluación se ha conversado también con personal de AMÁS Empleo que ha confirmado los contactos continuos con empresas para acuerdos de trabajo para el alumnado de la escuela. Se analizará en detalle este indicador durante la evaluación final.
Logro 5: Mejorar capacidades del propio personal docente de la escuela			
Nº y % de docentes de la escuela que consideran que sus capacidades / habilidades	No contemplado en el	n.a.	Las docentes y el director de la escuela son personal de largo recorrido en la AMÁS en diferentes departamentos lo que hace que

docentes han mejorado	diseño del proyecto		sus conocimientos del contexto contribuyen a una mejor ejecución del proyecto. Se analizará en detalle este indicador durante la evaluación final.
Nº y % de docentes de la escuela que consideran que las metodologías, recursos y equipos son adecuados	No contemplado en el diseño del proyecto	n.a.	La percepción de la evaluadora durante las sesiones de evaluación con las docentes (3 mujeres) y el director de la escuela es que tienen por buena la metodología que se emplea para la formación en contextos reales que se aplica en el proyecto. Se analizará en detalle este indicador durante la evaluación final.

Fuente: *Elaboración propia*

26. No se han identificado, de momento, otros logros directos como consecuencia del funcionamiento de la Escuela Másymenos y la formación del alumnado en la misma, ni como consecuencia de su participación en las prácticas.

4.4. IMPACTO (parcialmente)

Dado que la visita de evaluación se ha realizado tras el primer año de ejecución del proyecto, este criterio es analizado parcialmente. El análisis en profundidad y conclusiones finales al respecto serán realizados durante la evaluación final del proyecto.

¿Está contribuyendo el proyecto a una mejora en el acceso al empleo de personas con discapacidad intelectual?

27. En el periodo que se lleva ejecutado del proyecto 28 personas han accedido a unas prácticas laborales en entornos reales de acuerdo al informe de seguimiento anual de AMÁS, mientras el proyecto tiene como meta final 26 alumnos. Durante la visita se pudieron tener conversaciones y reuniones con el alumnado de la escuela que está realizando sus prácticas en los centros especiales de empleo de AMÁS, como por ejemplo en los servicios de cafetería de las oficinas centrales de la fundación. Durante esta primera visita no se ha previsto hablar con alumnado que esté realizando sus prácticas en empresas ordinarias fuera de AMÁS. Se contactará con este grupo durante la evaluación final del proyecto.

28. De las personas que han estado en prácticas durante este proyecto, 19 personas ya han conseguido un contrato laboral tras la finalización de las mismas (sin desglosar cuantos en los centros especiales de empleo y cuantos en empresas ordinarias), según el informe de seguimiento del proyecto de marzo 2022. El equipo de apoyo y el director de la escuela han afirmado que la pandemia ha afectado a los contratos fuera de AMÁS y esperan que en este segundo año de proyecto donde la pandemia está más calmada pueda mejorar la situación.

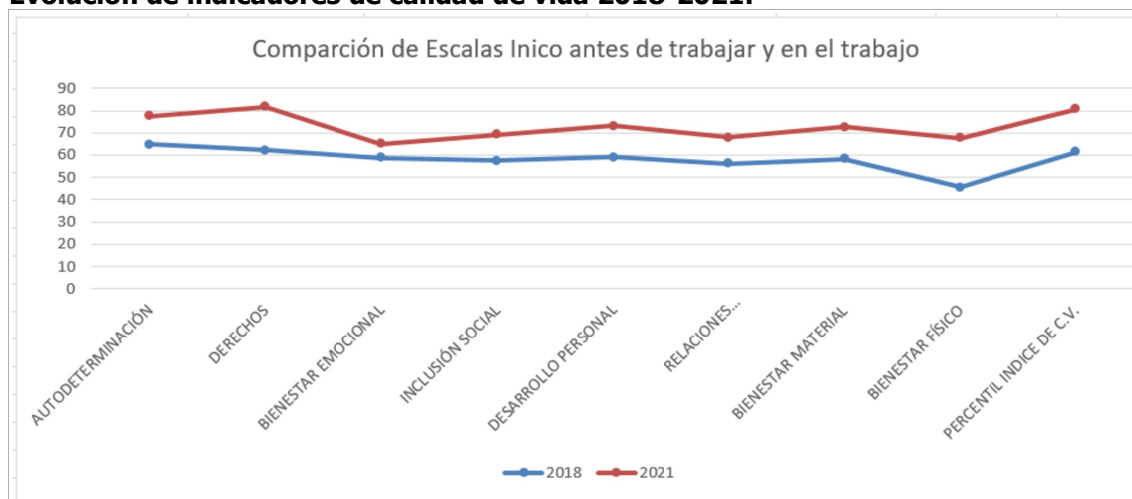
29. Las personas entrevistadas que estaban trabajando en los centros especiales de empleo de AMÁS han manifestado su satisfacción por estar trabajando, obtener unos ingresos y poder con los mismos, ayudar a sus padres, comprarse cosas que sino no podrían, seguir con su vida independiente en una casa compartida...entre otros.

¿Existen otros impactos indirectos (positivos/ negativos) como consecuencia del proyecto?

30. La percepción de la evaluadora durante la visita es que el alumnado que está trabajando, al menos en las empresas de AMÁS, está satisfecho y ve esta situación como una mejora en su

calidad de vida respecto a la previa de comenzar en la Escuela Másymenos. Además, AMÁS ha empleado instrumentos científicos para medir el grado de satisfacción con resultados muy positivos. En concreto, ha realizado un análisis de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual siguiendo la prueba estandarizada de la Escala de Calidad de Vida del Inico⁸. Los resultados obtenidos para el periodo 2018-2021 es el que se muestra en el gráfico siguiente:

Evolución de indicadores de calidad de vida 2018-2021:



Fuente: Resultado de la medición de la calidad de vida, Escuela Másymenos, Fundación AMÁS

Como se puede observar en el gráfico todos los indicadores medidos presentan una mejora con respecto a la situación inicial. Hay que tener en cuenta que en dicha escala se están considerando aspectos relacionados con la calidad de vida de la persona en general, los cuales pueden mejorar como consecuencia de tener un trabajo. Destacan sobre todo las mejoras en los indicadores relativos a los derechos de estas personas, así como a su bienestar físico con más de 18 puntos de mejora. El indicador relativo al bienestar emocional es el que menos mejora refleja con un valor menor de 5 puntos respecto a la situación inicial. Finalmente se obtiene una mejora en el percentil de calidad de vida de 19,3 puntos en porcentaje para el conjunto de personas que han pasado por la escuela en el periodo citado.

Cuantificación de la evolución de indicadores de calidad de vida 2018-2021:

	AUTODETERMINACIÓN	DERECHOS	BIENESTAR EMOCIONAL	INCLUSIÓN SOCIAL	DESARROLLO PERSONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	BIENESTAR MATERIAL	BIENESTAR FÍSICO	PERCENTIL ÍNDICE DE C.V.
2018	64,9	62,3	58,8	57,5	59	56,3	58,3	45,5	61,3
2021	77,5	81,6	65,1	69,1	73	67,8	72,5	67,6	80,6

Fuente: Resultado de la medición de la calidad de vida, Escuela Másymenos, Fundación AMÁS

31. La mejora en la calidad de vida de las familias del alumnado parece evidente como consecuencia de la mejora de los proyectos de vida de este grupo. Sin embargo, este aspecto será analizado durante la evaluación final del proyecto, ya que durante esta visita de evaluación no se ha contactado con las familias. En cuanto a su implicación, el personal de la escuela y de AMÁS entrevistado durante la visita afirma percibir una mayor implicación de las familias afectadas.

32. Durante esta visita de evaluación no se ha contactado con otras asociaciones o instituciones públicas o privadas donde hayan tenido en cuenta la experiencia de AMÁS con el modelo de formación para el empleo aplicado en este proyecto. La pertenencia activa de AMÁS a Plena inclusión hace pensar que el modelo de la Escuela Másymenos es al menos difundido y

⁸ Herramienta Online para la utilización de la Escala INICO-FEAPS – INICO (usal.es)

conocido entre las asociaciones miembro de dicha Federación a nivel de comunidad y a nivel estatal. Se contactará con miembros de Plena Inclusión y otras entidades públicas y privadas durante la evaluación final para contrastar la difusión del modelo de escuela y el interés de réplica de la misma.

33. La política socio-educativa para personas con discapacidad intelectual promueve la implicación de asociaciones y entidades privadas para hacerse cargo del desarrollo de este grupo de personas. La Escuela Másymenos contribuye a ello junto con el resto de asociaciones, la mayoría perteneciente a Plena Inclusión Madrid. Sin embargo, no se observan avances concretos en el cambio de políticas como consecuencia de este proyecto, por el momento.

4.5. SOSTENIBILIDAD (parcialmente)

Dado que la visita de evaluación se ha realizado tras el primer año de ejecución del proyecto, este criterio es analizado parcialmente. El análisis en profundidad y conclusiones finales al respecto serán realizados durante la evaluación final del proyecto.

¿Es el proyecto sostenible desde un punto de vista financiero?

34. AMÁS tiene, históricamente, una estrategia suficientemente diversificada como para garantizar la continuación financiera de sus proyectos y centros, incluida la escuela de formación para el empleo Másymenos. Su mayor fuente de financiación es el gobierno de la Comunidad de Madrid (aproximadamente el 50% de su presupuesto), seguido del apoyo de otras entidades públicas y privadas de menor tamaño y/ donaciones privadas, además de las cuotas de las familias participantes. Sin embargo, durante la visita, AMÁS ha manifestado la dificultad que están teniendo en la renovación del acuerdo con la Comunidad de Madrid, su mayor financiador, en las condiciones que lo hacían hasta ahora. En concreto, la Comunidad de Madrid apoya la intervención de AMÁS, incluida la escuela, a través de unos Acuerdos Marco que se renuevan cada 4 años. La renovación de los Acuerdos Marco está en proceso y algunos de los que ya han salido lo hacen con una clara insuficiencia financiera para el contexto en el que nos encontramos con cifras, para el sostenimiento de todos los gastos que no son de personal, por debajo de 2008, 2014 o 2018 según el tipo de centro y con precio no revisable durante los cuatro años de duración de su vigencia.

35. En principio todavía no hay acuerdo de continuidad entre ADEY y AMÁS para futuras fases de la escuela de formación Másymenos, pero ambas entidades muestran, de momento, una experiencia positiva que podría ser la base para continuar colaborando en el futuro. Igualmente, ADEY identifica este proyecto como uno de los "mejores" que está apoyando, y afirma que a medio-largo plazo quiere reducir el nº de proyectos a financiar pero garantizando la continuidad a los que sean elegidos, siendo esta escuela uno de los potenciales candidatos.

36. Como ya se ha mencionado anteriormente, durante esta visita de la evaluadora no ha interactuado directamente con las familias y no se tiene su opinión como para saber si están conformes con la cuota actual o con una posible variación de la misma. Sin embargo, el personal de AMÁS que se comunica directamente con las familias no ha manifestado haber recibido ninguna queja o sugerencia a la baja con respecto a la cuota actual.

¿Es el proyecto técnica e institucionalmente sostenible?

37. El proyecto entra dentro de la estrategia de AMÁS en relación al desarrollo y mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. Como parte de la sostenibilidad técnica e institucional del proyecto, AMÁS está trabajando conjuntamente junto con otras entidades del sector y la Comunidad de Madrid en el reconocimiento de la formación de la

Escuela Másymenos como una Formación profesional Dual adaptada para que las personas que cursen la formación ofrecida en la escuela reciban un certificado oficial. Para ello está tomando el modelo de la Fundación Amadip Esment de Mallorca que cuenta con la Esment Escola Professional de formación Dual. Se espera que en un futuro próximo la escuela Másymenos pueda funcionar en condiciones similares. Esta línea de actuación encaja además con la medida 207 del área de formación y empleo de la Estrategia Madrileña de Atención a Personas con Discapacidad 2018-2022 que fomenta *"impulsar acciones de información y orientación, dirigidas a las entidades representativas de las personas con discapacidad, relativas al procedimiento de acreditación de los centros de formación para el empleo y los distintos programas de formación para el empleo en el ámbito de la Comunidad de Madrid"*.

38. AMÁS trabaja en el ámbito de la atención a personas con discapacidad intelectual como miembro activo de Plena Inclusión, la Federación de Organizaciones de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Madrid. Se espera que su iniciativa sea compartida y promovida individual o conjuntamente con otras entidades de dicha Federación a medio-largo plazo. Durante la visita se ha constatado que trabajan estrechamente con el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca para analizar los resultados de la experiencia que ayuden a promover y expandir la iniciativa.

39. La escuela de formación Másymenos, comenzó su andadura en el año 2017 y desde su trayectoria ha sido premiada al menos una vez en 2019 en los reconocimientos "Innovación para la Orientación Profesional" de Bosch España. Igualmente, en 2021 se ha otorgado el sello de calidad Empresa Amiga de las Familias por CIFE y Ayuntamiento de Fuenlabrada en su III Convocatoria a Fundación AMÁS Social y a Fundación AMÁS Empleo. El Grupo AMÁS cuenta además con la acreditación de la Fundación Lealtad que certifica que cumple con los principios de transparencia y buenas prácticas y la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Másfamilia.

40. Como ya se ha mencionado en el criterio de eficiencia, el equipo director y docente de la escuela de formación Másymenos formado por un director y tres preparadoras/educadoras, es estable y con poca rotación. Todas ellas son conocedoras del funcionamiento técnico de AMÁS ya que vienen de trabajar en otros departamentos de la misma fundación. Conocen y utilizan de manera adecuada y con facilidad las herramientas de gestión definidas para el correcto funcionamiento de la escuela ahora y a futuro. Por su experiencia en otros ámbitos de la organización y conocimiento del perfil del alumnado están capacitados para ofrecer propuestas de mejora para el proyecto.

¿Es el proyecto social / culturalmente sostenible?

41. La actitud de las familias para continuar con esta escuela y que siga teniendo estudiantes no ha sido analizada durante la visita. Se espera realizar el mismo durante la evaluación final. Sin embargo, dada la cantidad de alumnado participante desde la puesta en marcha de la escuela en 2017 hasta ahora, hace prever que las familias participantes están contentas y promueven la iniciativa en su entorno para que más jóvenes con discapacidad intelectual tengan una vida más independiente y autónoma.

42. Durante la visita no se ha hablado directamente con empresas externas que estén contratando alumnado de la escuela Másymenos. Sin embargo, AMÁS y la dirección de la escuela han manifestado tener buena aceptación por parte de las empresas contactadas, aun teniendo en cuenta que la COVID19 ha frenado parcialmente a las empresas en sus planes de contratación. La dirección de la escuela y de AMÁS han confirmado tener un acuerdo con el Hotel Ritz de Madrid para la contratación de 3 personas en los próximos meses (en convenio con Fundación Juan XXIII); igualmente se le ha adjudicado a AMÁS Empleo la gestión de 4 cafeterías (corners) del ayuntamiento de Alcorcón para los próximos 10 años donde trabajará el alumnado que se ha formado en la escuela de formación para el empleo Másymenos (se le han adjudicado los servicios de explotación de las cafeterías y comedores de los centros de mayores

Salvador Allende, Polvoranca y Adolfo Suárez, y cafetería del Centro Municipal de las Artes – Teatro Municipal Buero Vallejo). Sin embargo, la dirección de AMÁS y de la escuela también manifiestan la necesidad de una prospección más exhaustiva de las empresas privadas para obtener una cartera que pueda cubrir los puestos necesarios para todo el alumnado de la escuela. A este respecto sería interesante quizás una revisión/actualización del estudio realizado por ESADE Alumni en 2018 para buscar socios y colaboradores comprometidos con el futuro de jóvenes con discapacidad intelectual de la escuela Másymenos.

43. El alumnado con el que nos hemos entrevistado durante la visita de evaluación ha afirmado tener una experiencia muy positiva tanto en la escuela como en el periodo de prácticas y en su trabajo en los centros especiales de empleo. Está feliz de venir a trabajar a dichos centros de AMÁS o a estudiar a la escuela y no le gustaría volver a su situación anterior de asistir únicamente a los centros ocupacionales donde ve que su vida “no avanza”.

44. No parece que, por ahora, se hayan creado relaciones entre la escuela y grupos de barrio u organizaciones de base como para promover la iniciativa en el entorno. Sin embargo, el alumnado de la escuela así como el que está trabajando en los centros especiales de empleo de AMÁS ha afirmado continuar en los grupos de ocio promovidos por AMÁS durante los fines de semana, cada uno en su ciudad o barrio, mayormente en la zona sur de Madrid, y se concluye que es una vía para seguir promocionando la iniciativa de la escuela Másymenos, ya que el alumnado que lo ha experimentado está muy contento con ella.

5. CONCLUSIONES / LECCIONES APRENDIDAS

5.1. Fortalezas

- La experiencia de AMÁS en la atención y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual y con un enfoque integral para todas las franjas de edad.
- Másymenos dispone de herramientas muy elaboradas y sistemáticas de medición de cambios / impactos en las personas con discapacidad, basadas en estándares aceptados (Escala de Calidad de Vida del Inico-FEAPS).
- En base a los resultados de dichas herramientas, el proyecto está teniendo un impacto en la mejora de los diferentes indicadores de calidad de vida percibida por el alumnado, el cual no quiere volver ya a su situación previa.
- Equipos de trabajo estables y con largo recorrido en la organización.
- Posibilidad de realizar prácticas reales en el entorno de las residencias, oficinas centrales de AMÁS.
- Posibilidad de ofrecer empleo al alumnado en los centros especiales de empleo de AMÁS.
- Pertenencia activa a redes relacionadas con la discapacidad intelectual en Madrid y a nivel estatal lo que implica un potencial efecto multiplicador de la iniciativa.

5.2. Oportunidades

- Interés del alumnado y de sus familias por la escuela Másymenos como vía de desarrollo personal y de proyecto de vida del primero.
- Interés de entidades públicas y privadas por ofrecer trabajo a este colectivo (p.ej. Ayto. Alcorcón, empresas hosteleras de Madrid).
- Existencia de una Formación Profesional Dual adaptada en Mallorca para tomar como modelo ante las autoridades de Madrid.

5.3. Debilidades

- Cartera de empresas ordinarias no muy amplia por crisis debida a COVID19.
- Falta de espacio en las instalaciones actuales de la escuela para añadir nuevas ofertas de formación en la modalidad de aprender haciendo.
- Aunque la escuela acepta por igual a estudiantes hombres y mujeres, no parece que se haya realizado un análisis en profundidad de la dificultad/facilidad por parte de las familias para que sus hijas accedan a la escuela de formación y por parte de las empresas ordinarias a la hora de contratarlas en comparación con los hijos.

5.4. Amenazas

- La falta de realismo de la Comunidad de Madrid para mantener el % de cofinanciación del proyecto por sobre el coste de los servicios, máxime en un contexto de inflación desbocada que no se puede recuperar durante cuatro años (renovación de acuerdo marco en 2022).
- Que las empresas no se interesen debido a la crisis de la pandemia y de la guerra en Ucrania.

6. RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones para AMÁS

- Buscar cofinanciación Europea y/o de otras fundaciones privadas o entidades públicas para completar la cofinanciación actual y una potencial bajada del apoyo desde la Comunidad de Madrid (por ejemplo, convocatoria anual IRPF para proyectos sociales).
- Ampliar redes con empresas y con ONGs. Tomar como base el estudio y las recomendaciones realizadas por parte de ESADE Alumni a las iniciativas de la Escuela de formación Másymenos en 2018.
- Organizar campañas de sensibilización, marketing y promoción en empresas.
- Profundizar la componente de género en la formación, en las prácticas y en el seguimiento durante las oportunidades laborales a las que accede el alumnado: aceptación de las familias, elección de oportunidades laborales, actitud de las empresas...
- Ampliar presencia de la Escuela de formación Másymenos en las redes sociales y plataformas de AMÁS, de ADEY y también en las ciudades de la zona Sur de Madrid y en la capital entre la ciudadanía.
- Incorporar una matriz de proyecto evaluable con indicadores realistas para logros a corto, medio y largo plazo del proyecto, tomando como modelo (y adaptándola si fuera necesario) la elaborada para esta evaluación.
- Proponer y seguir trabajando la certificación oficial de la formación con las autoridades y con las redes y plataformas de discapacidad intelectual y formación para el empleo en las que está presente AMÁS.

6.2. Recomendaciones para ADEY

- Continuar con el enfoque de colaboración flexible y orientado a resultados con AMÁS y en concreto con la Escuela Másymenos sin descuidar la necesaria rendición de cuentas, pero poniendo el foco sobre todo en el aprendizaje mutuo y no tanto en la mera verificación económico-administrativa de los fondos donados para el proyecto.
- Trabajar conjuntamente con AMÁS Empleo en la identificación de potenciales empresas dispuestas a contratar alumnado en prácticas a través de la red de ADEY.
- Enfatizar, aún más si cabe a futuro, el carácter constructivo y de apoyo de los ejercicios evaluativos como el presente, explicando claramente y poniendo el acento en los objetivos de mejora y fortalecimiento de capacidades de la organización apoyada, evitando dar la sensación de que se trata de un ejercicio de fiscalización y control más propio de una auditoría.

7. ANEXOS

7.1. Tabla de logros del proyecto propuesto por equipo evaluador

A) LOGROS ÚLTIMOS A MEDIO PLAZO (IMPACTOS)

LOGRO	INDICADOR	FUENTE
Mejorar acceso a empleo de personas con discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> -Nº y % de alumnos/as (desagregados por sexo, edad y discapacidad) que completan período de prácticas -Nº y % de alumnos/as (desagregados por sexo, edad y discapacidad) que acceden a un contrato laboral (diferenciando si es el primero o no; si es con empresas de AMÁS o externas) -Nº y % de alumnos/as (desagregados por sexo, edad y discapacidad) cuyo contrato laboral se convierte en indefinido -Nº y % de alumnos/as que continúan con trabajo un año después/dos años después -Incremento ingresos por trabajo de alumnos/as contratados (desagregado por sexo, edad y discapacidad) 	-Registros propios de AMÁS (DREAMSMAKER)
Mejorar capacidades, autonomía, autoestima y calidad de vida de personas con discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> -Analizar indicadores específicos que maneja AMÁS para estos aspectos -Grado de impacto positivo (o negativo) de la inclusión laboral del alumnado en su integración social -Grado de aumento de la autonomía y vida social del alumnado fuera de su núcleo familiar 	<ul style="list-style-type: none"> -Registros propios de AMÁS (DREAMSMAKER) -Mediciones de "Resultado de la mejora de la calidad de vida" de F. AMÁS
Mejorar bienestar, implicación y calidad de vida de familias y cuidadores/as de personas con discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> -Nº y % de familias / cuidadores/as de alumnado que manifiestan mejora en su bienestar y calidad de vida -Nº y % de familias / cuidadores/as de alumnado que declaran mayor implicación y apoyo a los mismos/as -Nº y % de familias / cuidadores/as de alumnado que ven mejorada su situación económica 	<ul style="list-style-type: none"> -Registros propios de AMÁS -Entrevistas y cuestionarios
Mejorar aceptación e integración socio-laboral de personas con discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de empleadores/as que valoran positivamente el desempeño laboral de los alumnos/as (desagregado por sexo, edad y discapacidad) y se muestran dispuestos a seguir incorporando estos perfiles -Nº de compañeros/as de trabajo que valoran positivamente su relación laboral y personal con compañeros/as con discapacidad intelectual (desagregado por sexo, edad y discapacidad) -Nº de clientes que valoran positivamente el servicio prestado por personas con discapacidad intelectual (desagregado por sexo, edad, y discapacidad) 	<ul style="list-style-type: none"> -Registros propios de AMÁS -Entrevistas y cuestionarios
Generar modelos exitosos / replicables de empleabilidad de personas con discapacidad intelectual replicables	<ul style="list-style-type: none"> -Nº y tipo de entidades (públicas y/o privadas) a las que se ha difundido el modelo formativo de AMÁS -Nº y tipo de entidades (públicas y/o privadas) que han mostrado interés por replicar el modelo -Nº y tipo de entidades (públicas y/o privadas) que están replicando efectivamente, total o parcialmente, el modelo de AMÁS 	<ul style="list-style-type: none"> -Registros propios de AMÁS -Entrevistas y cuestionarios

B) LOGROS DIRECTOS A CORTO PLAZO (RESULTADOS)

LOGRO	INDICADOR	FUENTE
Aumentar oferta formativa para empleabilidad de personas con discapacidad intelectual	-Nº de personas con discapacidad intelectual solicitantes e inscritas en el/los cursos de AMÁS (desagregadas por sexo, edad y discapacidad) y % del total estimado en Móstoles / Madrid	-Registros propios de AMÁS (DREAMSMAKER)
Incrementar la idoneidad de los cursos formativos y la satisfacción del alumnado con los mismos	-Nº y % de alumnos/as que abandonan el ciclo formativo (desagregados por sexo, edad y discapacidad) -Nº y % de alumnos/as que cambian de elección formativa (desagregados por sexo, edad y discapacidad) -Nº y % de alumnos/as que manifiestan su satisfacción con la formación (desagregados por sexo, edad y discapacidad) -Nº y % de familias del alumnado que manifiestan su satisfacción con la formación	-Registros propios de AMÁS (DREAMSMAKER) -Entrevistas y cuestionarios
Fortalecer capacidades y conocimientos laborales del alumnado	-Nº y % de alumnos/as (desagregados por sexo, edad y discapacidad) que superan el ciclo formativo y ven efectivamente mejoradas sus capacidades y conocimientos para el empleo	-Registros propios de AMÁS (DREAMSMAKER) -Entrevistas y cuestionarios
Fortalecer relaciones de AMÁS (y la escuela) con empresas y otros potenciales empleadores	-Nº y tipo de convenios de colaboración / bolsas de trabajo firmados entre AMÁS y terceras entidades externas (docentes, empresas, centros de trabajo, administración pública, etc.)	-Registros propios de AMÁS -Entrevistas y cuestionarios
Mejorar capacidades del propio personal docente de la escuela	-Nº y % de docentes de la escuela que consideran que sus capacidades / habilidades docentes han mejorado -Nº y % de docentes de la escuela que consideran que las metodologías, recursos y equipos son adecuados	-Registros propios de AMÁS -Entrevistas y cuestionarios

7.2. Listado de informantes y actividades realizadas

Día	Lugar	
28 de Marzo	Escuela de Formación Másymenos (Móstoles)	
	Contenido	Participantes
	Breve descripción de documentos enviados y visita	Juan Carlos García y Carolina Izquierdo
	Entrevistas /taller conjunto con alumnado	Alumnos de la Escuela
	Entrevista semi-estructurada / discusión conjunta con los profesores de la escuela	Mónica R., Amanda y Sandra
Entrevista semi-estructurada con director de la escuela	Juan Carlos García	

Día	Lugar	
29 de Marzo	Fundación Amás Nuevo Parque Polvoranca (Leganés)	
	Contenido	Participantes
	Responsable de Fundación. Discusión conjunta semi-estructurada con personal relacionado con el proyecto	Ismael Carrillo (Ismael tiene comprometido un evento importante a las 10:30 que no puede cambiar)
	Visita nuevo espacio de formación práctica en el centro Nuevo Parque Polvoranca (cafetería, cocina y lavandería)	Juan Carlos García
	Entrevista alumnos de prácticas en espacios de prácticas	Alumnos de prácticas NPP
	-Taller con personal de apoyo de AMÁS para transversales del proyecto (área de familia, área de empleo, área ocupacional, área psicosocial, etc.)	Manuel Moreno, Manuel Blanco, Ana Cabeza, Sarta Serrano, Marta Arauzo
	Reunión de datos y próximas auditorias	Juan Carlos García

7.3. Listado de documentación analizada

A. Facilitada por AMÁS Y ADEY, relativa al proyecto:

- Documentación de formulación del proyecto
- Plan de formación escuela +y-
- Cronograma proyecto escuela Másymenos Fundación AMÁS
- Plantilla Presupuesto Escuela Másymenos 2021+2022
- Presentación escuela de formación Másymenos Fundación AMÁS
- Proceso de inserción y desarrollo laboral Ed 4.0 Ver 0.2

- RRI Inserción laboral escuela 062021
- Resultado de la medición de la calidad de vida escuela Másymenos
- Plataforma DreamsMaker para registro de usuarios, prestaciones...

B. Recopilada por el equipo evaluador:

- Fundación AMÁS: Plan Estratégico 2017-2020
- Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España, OED, 2022
- Análisis multidimensional de los recursos públicos destinados a la discapacidad, OED, 2021
- Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, INICO - Universidad de Salamanca, 2013
- Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad 2019, Ministerio de derechos sociales y agenda 2030, 2021

C. Sitios Web de interés:

- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info>
- <https://inico.usal.es>
- <https://inico.usal.es/miguel-angel-verdugo-explica-la-nueva-definicion-de-discapacidad-intelectual/>

7.4. Matriz de evaluación

Nº	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ASPECTO	Nº	INDICADOR / PREGUNTA OPERATIVA	PRIORIDAD	FUENTE / HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	CLAVE (*)	COMENTARIOS / NOTAS
1 PERTINENCIA / COHERENCIA							
1.1	¿Es el proyecto pertinente para las necesidades reales de las personas con discapacidad intelectual?	1.1.1	¿Se tuvo en cuenta la opinión de las personas con discapacidad intelectual y sus familias a la hora de diseñar el proyecto?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	Considerar si las familias están de acuerdo con esta propuesta de formación
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo a alumnado	CALU	
					Cuestionario masivo familias	CFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		1.1.2	¿Cuáles son actualmente las principales necesidades / prioridades sentidas de forma espontánea por parte del alumnado y sus familias?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo a alumnado	CALU	
					Cuestionario masivo familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
Análisis documentación proyecto	DPRO						
1.2	¿Está el proyecto en línea con las estrategias y planes locales de educación para el empleo para personas adultas con discapacidad intelectual?	1.2.1	¿Existen estrategias / planes locales para la educación para el empleo de las personas con discapacidad intelectual?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	Considerar si ha habido algún grado de implicación de autoridades locales en el diseño y/o su opinión se ha tenido en cuenta
					Entrevista organismos públicos relevantes	EAUT	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
					Análisis documentación normativa educación personas adultas con necesidades especiales	DEXT	

1.3	¿Existen sinergias con estrategias o programas de otras entidades locales/estatales?	1.3.1	¿Se han tenido en cuenta modelos exitosos de otras entidades en materia de educación para el empleo para personas con discapacidad intelectual?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	Ver CEE frente a ECAS; lecciones aprendidas de Lantegi Batuak....
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Entrevistas con otras entidades/agencias relevantes	EOTR	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
					Análisis otras estrategias, intervenciones y evaluaciones	DEXT	
		1.3.2	¿Se ha coordinado adecuadamente con otras entidades para generar sinergias con otras intervenciones relacionadas con la educación para el empleo para personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
				Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM		
				Entrevistas con otras entidades/agencias relevantes	EOTR		
				Análisis documentación proyecto	DPRO		
				Análisis otras estrategias, intervenciones y evaluaciones	DEXT		
1.4	¿Es el diseño del proyecto claro, coherente y apropiado a nivel interno?	1.4.1	¿Se ha seguido un proceso de identificación adecuado (incluyendo análisis de problemas, alternativas, grupos de interés, factores externos, etc.)?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	Sobre todo análisis de actores y factores externos
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		1.4.2	¿Se han tenido en cuenta las ventajas comparativas/valor añadido de la modalidad de acompañamiento para el empleo y es coherente con los planes de AMÁS?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
				Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM		
				Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC		
				Análisis documentación proyecto	DPRO		
				Análisis plan estratégico AMÁS	DEXT		
	1.4.3	¿Se han definido objetivos/logros e indicadores a corto y a medio plazo, claros y coherentes entre sí, sin que exista solapamiento entre ellos y/o	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS		
			Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM			

			falten componentes clave para alcanzar los mismos?		Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC		
					Análisis documentación proyecto	DPRO		
		1.4.4	¿Existe una línea de base que refleje el estado de los indicadores de logros a corto y medio plazo propuestos antes de iniciar el proyecto, así como un grupo de control para validar impactos netos?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS		
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM		
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC		
					Análisis documentación proyecto	DPRO		
2	EFICIENCIA							
2.1	¿Tiene AMÁS recursos humanos suficientes y adecuados para el proyecto?	2.1.1	¿Es la formación y experiencia del personal de AMÁS adecuada para las tareas previstas en el proyecto, en especial en educación para el empleo de personas adultas con discapacidad intelectual?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS		
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM		
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC		
					Análisis documentación proyecto	DPRO		
		2.1.2	¿Es el número de personas implicadas suficiente, sin rotaciones excesivas en puestos clave y con procesos de transferencia de conocimientos establecidos?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS		
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM		
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC		
					Análisis documentación proyecto	DPRO		
		2.1.3	¿Ha existido aporte de personal voluntario y ha contribuido este a la eficiencia global del proyecto?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS		
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM		
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC		
					Entrevista/taller voluntariado AMÁS-Escuela	TVOL		
Análisis documentación proyecto	DPRO							

2.2	¿Han resultado eficientes y adecuados los procedimientos, herramientas y comunicación interna durante la ejecución del proyecto?	2.2.1	¿Ha sido fluida la comunicación entre AMÁS, la escuela Másymenos y ADEY?	ALTA	Entrevista con responsables ADEY	EDEY	
					Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
		2.2.2	¿Estaba el organigrama de la escuela Másymenos bien definido, con tareas, responsabilidades y canales de comunicación claros y conocidos por todo el personal?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Análisis organigrama y perfiles de puestos	DEXT	
		2.2.3	¿Han sido los procedimientos de gestión, comunicación, formularios y requisitos de justificación de ADEY claros y adecuados para el contexto y el proyecto?	ALTA	Entrevista con responsables ADEY	EDEY	
					Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM						
Análisis bases y formularios de convocatoria de ADEY	DEXT						
2.3	¿Han sido los recursos efectivamente empleados para el proyecto consistentes con los inicialmente previstos?	2.3.1	¿Existen variaciones relevantes entre los gastos inicialmente presupuestados para el proyecto (y su distribución en partidas) con los efectivamente incurridos?	MEDIA	Entrevista con responsables ADEY	EDEY	
					Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		2.3.2	¿Existen variaciones relevantes entre la duración efectiva de las diferentes actividades del proyecto y la inicialmente planificada?	MEDIA	Entrevista con responsables ADEY	EDEY	
					Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		2.3.3	¿Se han desarrollado actividades no previstas inicialmente y ha estado	MEDIA	Entrevista con responsables ADEY	EDEY	
					Entrevista con dirección de atención a	EDMAS	

			justificada su inclusión en el proyecto?		personas AMÁS Entrevista con responsable escuela Másymenos Análisis documentación proyecto	EMYM DPRO	
2.4	¿Es el diseño del proyecto globalmente eficiente?	2.4.1	¿Han sido proporcionados los recursos asignados para cada uno de los componentes/resultados del proyecto y su distribución por partidas, teniendo en cuenta su importancia y contribución a los logros a corto y medio plazo?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		2.4.2	¿Han existido aportes locales / propios relevantes (en metálico o en especie) que hayan reducido el peso de la financiación externa?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
3 EFICACIA							
3.1	¿Se ha definido un grupo meta claro y relevante para el proyecto?"	3.1.1	¿Han existido criterios claros, relevantes, coherentes y conocidos por todos para la selección de participantes directos dentro del grupo meta?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.1.2	¿Se han tenido en cuenta la accesibilidad al proyecto de mujeres y hombres de forma equitativa, afectadas/os de discapacidad intelectual de diferente índole y de diferentes franjas de edad dentro de los miembros más vulnerables del grupo meta y, en caso positivo, incorporado medidas específicas para minimizar sesgos?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
3.2	¿Ha sido efectivo el proyecto?	3.2.1	¿Ha aumentado el nº de personas con discapacidad intelectual solicitantes e	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	

			inscritas en el/los cursos de AMÁS (desagregadas por sexo, edad y discapacidad) con respecto al % total estimado en Móstoles / Madrid y a ediciones anteriores de la escuela Másymenos?		Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.2	¿Se ha reducido el nº y % de alumnos/as que abandonan el ciclo formativo (desagregados por sexo, edad y discapacidad) con respecto a ediciones anteriores? (o experiencias anteriores del mismo alumnado)	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.3	¿Se ha reducido el nº y % de alumnos/as que cambian de elección formativa (desagregados por sexo, edad y discapacidad) con respecto a ediciones anteriores? (o experiencias anteriores del mismo alumnado)	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.4	¿Se ha aumentado el nº y % de alumnos/as que manifiestan su satisfacción con la formación (desagregados por sexo, edad y discapacidad) con respecto a ediciones anteriores? (o experiencias anteriores del mismo alumnado)	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.5	¿Se ha incrementado el nº y % de familias del alumnado que manifiestan su satisfacción con la formación con respecto a ediciones anteriores?	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Entrevista en profundidad familias	EFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.6	¿Se ha incrementado el nº y % de alumnos/as (desagregados por sexo,	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	

			edad y discapacidad) que superan el ciclo formativo y ven efectivamente mejoradas sus capacidades y conocimientos para el empleo con respecto a ediciones anteriores?		Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.7	¿Se han creado convenios de colaboración / bolsas de trabajo firmados entre AMÁS y terceras entidades externas (docentes, empresas, centros de trabajo, administración pública, etc.)?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Entrevista autoridades relevantes	EAUT	
					Entrevista con empleadores	EEMP	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.8	¿Se han mejorado las capacidades de los equipos docentes y la metodología y recursos necesarios para aplicarla?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		3.2.9	¿Han existido otros logros significativos no previstos inicialmente?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
4	IMPACTO						
4.1	¿Está contribuyendo el proyecto a una mejora en el acceso al empleo de personas con discapacidad intelectual?	4.1.1	¿Ha completado el alumnado un periodo de prácticas? (desagregados por sexo, edad y discapacidad)	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Entrevista con empleadores	EEMP	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		4.1.2	¿Ha logrado el alumnado un contrato	ALTA	Entrevista con responsable escuela	EMYM	

			laboral tras su periodo de prácticas? (desagregados por sexo, edad, discapacidad y tipo de contrato)		Másymenos		
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Entrevista con empleadores	EEMP	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		4.1.3	¿Ha mejorado sus ingresos como consecuencia del contrato laboral el alumnado? (desagregados por sexo, edad y discapacidad)	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Entrevista en profundidad familias	EFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
4.2	¿Existen otros impactos indirectos (positivos/ negativos) como consecuencia del proyecto?	4.2.1	¿Ha contribuido el proyecto a mejorar capacidades, autonomía, autoestima y calidad de vida de personas con discapacidad intelectual?	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Entrevista en profundidad familias	EFAM	
		Análisis documentación proyecto	DPRO				
		4.2.2	¿Ha contribuido el proyecto a mejorar bienestar, implicación y calidad de vida de familias y cuidadores/as de personas con discapacidad intelectual?	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Entrevista en profundidad familias	EFAM	
		Análisis documentación proyecto	DPRO				
		4.2.3	¿Ha contribuido el proyecto a mejorar aceptación e integración socio-laboral de personas con discapacidad	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo a familias	CFAM	

			intelectual?		Taller con alumnado	TALU	
					Entrevista con empleadores	EEMP	
					Entrevista con compañeros/as de trabajo de alumnado	ECOM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		4.2.4	¿Se ha difundido el modelo de AMÁS entre otras entidades y se ha mostrado interés y/o replicado dicho modelo por otras entidades durante el proyecto o tras su finalización?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Entrevista con otras entidades relevantes	EOTR	
					Entrevista con autoridades relevantes	EAUT	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		4.2.5	¿Ha contribuido el proyecto a revisar y mejorar las políticas socio-educativas en relación a personas con discapacidad intelectual?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Entrevista con otras entidades relevantes	EOTR	
					Entrevista con autoridades relevantes	EAUT	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
5	SOSTENIBILIDAD						
5.1	¿Es el proyecto sostenible desde un punto de vista financiero?	5.1.1	¿Existe una estrategia de financiación por parte de AMÁS y está suficientemente diversificada como para garantizar en el medio-largo plazo la continuidad de la escuela Másymenos y la iniciativa de formación para el empleo para personas con discapacidad intelectual?	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	Analizar dependencia de un sólo financiador y equilibrio entre fuentes internas/propias y externas
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		5.1.2	¿Existen algún acuerdo entre AMÁS y ADEY y/o perspectivas de financiación del segundo a medio-largo plazo a la escuela Másymenos?	ALTA	Entrevista con responsables ADEY	EDEY	
					Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS	
Análisis convenios / acuerdos de	DEXT						

				comercialización		
		5.1.3	¿Están las familias y/o incluso las propias personas con discapacidad, dispuestas a pagar más o menos por el tipo de formación para el empleo que reciben en la escuela Másymenos?	MEDIA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM
					Cuestionario masivo a familias	CFAM
					Taller con alumnado	TALU
					Entrevistas en profundidad familias	EFAM
					Análisis documentación proyecto	DPRO
5.2	¿Es el proyecto técnica e institucionalmente sostenible?	5.2.1	¿Existen perspectivas de apoyo técnico e implicación suficiente a la iniciativa por parte de las autoridades locales (Comunidad de Madrid, Ayto. de Móstoles, Ministerio de Educación-Formación profesional), para consolidar, apoyar, acompañar la formación promovida en el proyecto, sin que puedan afectar seriamente los cambios políticos?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM
					Entrevista con autoridades relevantes	EAUT
					Análisis documentación proyecto	DPRO
		5.2.2	¿Tiene AMÁS apoyo/colaboración de/con otras entidades privadas (p.ej. ONCE...) para dar continuidad a esta iniciativa de forma individual o conjunta?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS
					Entrevista con otras entidades relevantes	EOTR
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM
					Análisis documentación proyecto	DPRO
		5.2.3	¿Se han logrado sellos de calidad o reconocimientos oficiales de la escuela y/o de la iniciativa formativa para el empleo promovida en el proyecto?	MEDIA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS
					Entrevista con otras entidades relevantes	EOTR
					Entrevista autoridades relevantes	EAUT
					Análisis documentación proyecto	DPRO
		5.2.4	¿Existe accesibilidad de docentes y profesionales cualificados y sin demasiada rotación para la escuela que permitan a futuro un	ALTA	Entrevista con dirección de atención a personas AMÁS	EDMAS
					Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM

			funcionamiento y gestión técnica y financiera adecuada de la misma?		Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
5.3	¿Es el proyecto social / culturalmente sostenible?	5.3.1	¿Es la actitud de las familias de las/los alumnos participantes positiva sobre la formación para el empleo que promueve al escuela Másymenos? ¿Promueven la iniciativa en su entorno?	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo familias	CFAM	
					Entrevistas en profundidad familias	EFAM	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		5.3.2	¿Las empresas participantes en las prácticas y en contratos laborales para el alumnado tienen una experiencia positiva y han declarado su intención de continuar en futuras ediciones?	ALTA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Taller con compañeros/as del alumnado en las empresas	TCOM	
					Entrevista a empleadores	EEMP	
		Análisis documentación proyecto	DPRO				
		5.3.3	¿Tiene el alumnado participante una experiencia positiva y promueve la iniciativa en su entorno?	MEDIA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
					Cuestionario masivo familias	CFAM	
					Taller con alumnado	TALU	
					Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC	
					Análisis documentación proyecto	DPRO	
		5.3.4	¿Se tienen o se han creado durante el proyecto relaciones con organizaciones de base o grupos de barrio para promover la iniciativa entre personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid?	MEDIA	Entrevista con responsable escuela Másymenos	EMYM	
Cuestionario masivo familias	CFAM						
Taller con alumnado	TALU						
Taller docentes + equipo de apoyo escuela	TESC						
Entrevista otras entidades relevantes	EOTR						
Análisis documentación proyecto	DPRO						

(*) GLOSARIO CLAVE:

EDMAS	Entrevista dirección AMÁS
EMYM	Entrevista responsable escuela
CFAM	Cuestionario masivo a familias
CALU	Cuestionario masivo a alumnado
TALU	Taller con alumnado
DPRO	Análisis documentación proyecto
DEXT	Análisis otra documentación externa
EAUT	Entrevista con autoridades relevantes
EOTR	Entrevista con otras entidades relevantes
TESC	Taller equipo docente y de apoyo escuela
TVOL	Taller con voluntariado de AMÁS y/o escuela
EDEY	Entrevista con responsables ADEY
EFAM	Entrevista en profundidad a familias
EEMP	Entrevista con empleadores
ECOM	Entrevista con compañeros/as de las empresas donde trabaja el alumnado

7.5. Cuestionario de valoración a responsables de proyecto

SEÑALA LOS PRINCIPALES PUNTOS DÉBILES Y FUERTES DEL PROYECTO, SEGÚN TU OPINIÓN PERSONAL, EN RELACIÓN A LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

a. En relación a la identificación y diseño global de la intervención

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- - -

b. En relación al aporte de valor añadido/ventajas comparativas de AMÁS para el proyecto

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- - -

c. En relación a la composición, desempeño y gestión del equipo técnico a cargo del proyecto

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- - -

d. En relación a la participación e implicación en el proyecto de otras entidades en la zona (tanto autoridades públicas como Organizaciones de la Sociedad Civil, otras ONG, etc.)

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- - -

e. En relación al cumplimiento de los objetivos/resultados inicialmente previstos

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- -

	-
--	---

f. En relación al futuro del proyecto (expectativas, viabilidad, replicabilidad...)

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- - -

g. En relación al rol, funcionamiento y relación con ADEY (comunicación, claridad de líneas/principios estratégicos, idoneidad de bases/formularios, aspectos administrativos, valor añadido, etc.)

Puntos fuertes	- - -
Puntos débiles	- - -

B. ¿QUÉ PREGUNTAS/DUDAS CONCRETAS RELATIVAS AL PROYECTO TE INTERESARÍA MÁS QUE TRATASE DE RESPONDER O ACLARAR LA PRESENTE EVALUACIÓN?

a.

b.

c.