5 key words:

Diagnosis
Action Plan
Honduras
Global Fund
Strengthening

This report was made possible through support provided by the US Agency for International Development, under the terms of Contract Number **GHH-1-00-07-00068-01**. The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the US Agency for International Development.

Process for completing trip report

1. This **trip report** must be completed by the traveler and distributed to the supervisor, relevant team leader, project manager and AdCo within 10 business days of the traveler's return to their home office.
2. The traveler will schedule a **debriefing** with their project manager and, if appropriate, the project team within 10 business days of their return to their home office. This meeting will highlight content for the trip report. If the traveler is a project manager, they will meet with the project team. The appropriate Team Leader can serve as a resource to determine who else should be present at the debriefing.
3. Trip reports and addenda should be saved with the relevant TDY documents in sub-project eRoom.
4. Completion of the trip report and scheduling debriefings is the responsibility of the traveler.
5. In the event a trip report needs to be filed with USAID mission, the traveler must have the report **reviewed by the appropriate Team Leader first**, when possible, and project manager before sending the report to USAID mission.
6. When the entire template is completed, email the report along with all relevant documents to the relevant Program Manager, Team Leader, and AdCo. AdCo will determine if trip report and which documents should be sent to **Institutional Memory**.
7. Save this report using the following naming protocol: sub-project name_ traveler's name_ destination_program year_departure month (i.e. Global Fund-Stash- Pakistan -2006-6).

1. Scope of Work:

Destination and Client(s)/ Partner(s)	Honduras, Organizaciones Ejecutoras trabajando en el proyecto del Fondo Mundial
Traveler(s) Name, Role	Lourdes de la Peza
Date of travel on Trip	8 al 19 de junio del 2009
Purpose of trip	Diagnóstico y plan de acción para el fortalecimiento de las Organizaciones Ejecutoras trabajando en el proyecto del Fondo Mundial
Objectives/Activities/ Deliverables	<p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Entrevista con representantes de CHF (Receptor Principal del Fondo Mundial) para solicitar su perspectiva sobre las necesidades de desarrollo de capacidad de las ONGs financiadas por el Fondo Mundial FM.2. Entrevistas con las organizaciones sombrilla para preguntar sobre sus recomendaciones para el fortalecimiento de la capacidad de las ONGs financiadas por el FM.3. Conducir un diagnóstico formal utilizando MOST u otra herramienta apropiada con algunas (¿Hasta 10?) de las ONGs ejecutoras del Fondo Mundial. <p>Productos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Reporte de las actividades incluyendo:<ol style="list-style-type: none">a. Entrevista con CHF.b. Entrevistas con las organizaciones sombrilla (sub-receptores SR).c. Resultados del diagnóstico.2. Plan de desarrollo de la capacidad de las ONGs trabajando con el Fondo Mundial que incluya:<ol style="list-style-type: none">a. Actividades.b. Cronograma.c. Recursos Humanos4. Recursos financieros para un año
Background/Context, if appropriate.	

2. Major Trip Accomplishments: Should include the major programmatic goals realized, relevant metrics, and stories of impact from the trip.

1. Diagnóstico

La semana anterior a viajar a Honduras, en conversaciones entre la Directora de AIDSTAR II Lícida Bautista y la contraparte del Receptor Principal del Fondo Mundial, (CHF) Inge Jacobs y la consultora Lourdes de la Peza se decidió la metodología para la realización del diagnóstico. La idea inicial había sido realizar el diagnóstico con algunas organizaciones que pudieran ser una muestra del total. Sin embargo con el fin de incluir a las 35 se decidió hacer grupos focales con la participación de todas las Organizaciones Ejecutoras, con los cuatro sub-receptores que operan como organización sombrilla y con personal de CHF. El detalle de la metodología empleada se encuentra en el anexo 1.

Lourdes de la Peza se encargó de elaborar los cuestionarios e Inge Jacobs desde CHF se encargó de toda la logística para la conformación de los grupos focales. (Cronograma de visitas para los grupos focales en el anexo 6) (Cuestionario para los grupos focales en el Anexo 3)

Debido a que las Organizaciones Ejecutoras se encuentran en diversos sitios del país, los grupos focales se realizaron en las ciudades de San Pedro Sula, La Ceiba y Tegucigalpa. La primera semana de la visita se dedicó a los grupos focales. En San Pedro Sula y La Ceiba, los grupos focales fueron conducidos por Lourdes de la Peza con el apoyo de Inge Jacobs. En Tegucigalpa además se incorporaron como observadores Miriam Chang de CHF y Arturo Kafati, encargado de Desarrollo de Capacidades de AIDSTAR II.

2. Análisis del diagnóstico y diseño de la estrategia de intervención

La segunda semana de trabajo se conformó un grupo con Inge Jacobs de CHF, Lícida Bautista, Fresia Cerna y Arturo Kafati de AIDSTAR II que junto con Lourdes de la Peza hicieron el análisis del diagnóstico y desarrollaron la estrategia de intervención, plan de acción y presupuesto.

Tomando en cuenta los resultados del diagnóstico en las tres áreas analizadas como son misión y estrategia, estructura y sistemas se seleccionaron aquellas áreas de mayor necesidad y que no son atendidas tanto por los sub-receptores como por el receptor principal. Se decidió trabajar con ocho organizaciones que trabajan con poblaciones PEMAR y que requieren de apoyo en tres aspectos: Liderazgo y gerencia para sus juntas directivas y equipo gerencial; elaboración del plan estratégico y elaboración de propuestas para generación de fondos. Además se trabajará en el fortalecimiento de los sistemas de recursos humanos a través de los sub-receptores. El detalle del diagnóstico se encuentra en el anexo 1, y el detalle de las intervenciones en el anexo 2)

3. Presentación de resultados a USAID y CHF

El viernes 19 Lícida Bautista y Lourdes de la Peza se reunieron con Kellie Stewart de USAID para presentar de forma provisional los resultados del diagnóstico y el plan de intervención. Durante dicha visita Kellie insistió en la importancia de enfocar la intervención en aquellas Organizaciones Ejecutoras que trabajan con poblaciones PEMAR y no utilizar los recursos de USAID para trabajar con las OE que no trabajan con estas poblaciones a menos que pudieran beneficiarse de manera indirecta sin costo para USAID.

Por la tarde se realizó la reunión de presentación de resultados al personal de CHF estando presentes el Director Milton Funes, Mayté Paredes, Inge Jacobs y Francisco Armenta. Participaron de AIDSTAR II, Lícida Bautista, Fresia Cerna, Arturo Kafati y Lourdes de la Peza. Durante dicha reunión además de presentar los resultados del diagnóstico, las intervenciones y cronograma de trabajo, se discutió la selección de OE para trabajar con sus juntas directivas, planificación estratégica y elaboración de propuestas. Se acordó incorporar 8 OE que trabajan con PEMAR y con fondos del Fondo Mundial apoyar a dos organizaciones más que trabajan con jóvenes. La intervención de fortalecimiento de los sistemas de recursos humanos no tiene dificultad ya que se trabajará a través de los sub-receptores.

IV RECOMENDACIONES

1. Presentar los resultados del diagnóstico y plan de intervención a los sub-receptores, explicando con claridad los criterios de selección de las OE con las que se va a trabajar así como el rol que se espera que jueguen en el proceso de apoyo a las OE en esta primera ronda y su papel para replicar el proceso a las OE restantes en el futuro.
2. Seleccionar junto con los sub-receptores y CHF los facilitadores para el Programa de Desarrollo de Liderazgo.
3. Realizar una reunión de presentación del Programa de Desarrollo de Liderazgo a CHF, los sub-receptores y otros actores clave para que den el apoyo necesario al desarrollo del programa.
4. Dedicar al menos dos días antes de cada taller del Programa de Desarrollo de Liderazgo a la formación de facilitadores para garantizar que la metodología sea dominada por los mismos y puedan replicar el programa a las OE restantes en el siguiente año fiscal.
5. Preparar cuidadosamente el proceso de involucramiento de las OE en el Programa de Desarrollo de Liderazgo para garantizar que participen miembros clave de sus juntas directivas así como el director de la organización.
6. Iniciar el proceso de diseño del programa de Planificación Estratégica incorporando las experiencias exitosas en este campo tanto de MSH como de CHF.

3. Next steps: Key actions to continue and/or complete work from trip.

Description of task	Responsible staff	Due date

4. Contacts: List key individuals contacted during your trip, including the contacts' organization, all contact information, and brief notes on interactions with the person.

Name	Contact info	Home organization	Notes

5. Description of Relevant Documents / Addendums: Give the document's file name, a brief description of the relevant document's value to other staff, as well as the document's location in eRooms or the MSH network. Examples could include finalized products and/or formal presentations, TraiNet Participant List, Participant Contact sheet, and Meeting/Workshop Participant Evaluation form are examples of relevant documents.

File name	Description of file	Location of file
Anexo 1	Diagnóstico de las necesidades de desarrollo capacidad de las ONGs que incluye el resultado de grupos focales tanto con CHF, los 4 Sub-receptores (sombrillas) y los 6 grupos focales con Organizaciones Ejecutoras (OE)	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b
Anexo 2	Intervenciones para el fortalecimiento de las OE	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b
Anexo 3	Cuestionario para los grupos focales	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b
Anexo 4	Resumen de capacidades de las Organizaciones Ejecutoras	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b
Anexo 5	Listado de participantes a los grupos focales	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b
Anexo 6	Cadro resumen de necesidades de las OE	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b
Anexo 7	Plan de acción con cronograma y presupuesto	http://eroom.msh.org/eRoom/L/AIDSTAR-Two/0_4cd0b

Anexo 1

Diagnóstico de las necesidades de fortalecimiento de las Organizaciones Ejecutoras trabajando en el proyecto del Fondo Mundial

Objetivo

Identificar las necesidades organizativo-gerenciales de las Organizaciones Ejecutoras (OE) del proyecto Fondo Mundial con el fin de elaborar un plan para su fortalecimiento.

Metodología

Para identificar las necesidades en las diferentes áreas organizacionales de las Organizaciones Ejecutoras, se utilizó el marco conceptual del MOST¹. Dichas áreas a investigar son: Misión y estrategia, estructura, sistemas de recursos humanos, sistema de monitoreo, evaluación y supervisión y sistema administrativo financiero. Con las organizaciones que pertenecen al sub/receptor Kukulcán que trabajan con HSH (Hombres que tienen sexo con hombres) se agregó una pregunta más para investigar su punto de vista de porqué de acuerdo al último estudio de CDC no ha disminuido la incidencia de VIH/SIDA a pesar de todo el trabajo que se ha realizado en ese grupo de población.

Se elaboró un cuestionario para abarcar dichos aspectos y se organizaron grupos focales tanto con el Receptor Principal, como con los sub-receptores y con las organizaciones ejecutoras. (Cuestionario en el anexo 3)

Se realizó un grupo focal con el Receptor Principal, cuatro grupos focales con los Sub-receptores, uno con cada uno de ellos, y seis grupos focales con las organizaciones ejecutoras.

En los grupos focales del Receptor Principal y los Sub-receptores participaron de dos a seis personas tanto del área administrativa como técnica.

En los grupos focales con las OE participaron los coordinadores o directores de 33 de las 35 organizaciones ejecutoras, agrupados de acuerdo a su sub-receptor. Es decir se realizaron dos grupos focales con las OE de la Liga de la Lactancia Materna, dos grupos con las OE de CEPROSAF, un grupo focal con las OE de AMDA y un grupo focal con las OE de Kukulcán.(Listado de participantes a los grupos focales anexo 5)

Organizaciones participantes

- La Liga de la Lactancia Materna, que cuenta con doce organizaciones ejecutoras trabajando con jóvenes de 12 a 24 años, y personas viviendo con VIH/SIDA.
- AMDA, atiende a la población de jóvenes no escolarizados de 12 a 24 años, Privados de Libertad y Mujeres Trabajadoras del Sexo (MTS) Incluye 6 organizaciones ejecutoras: Tres organizaciones de fe y tres organizaciones sociales.
- CEPROSAF, incluye a 11 organizaciones ejecutoras trabajando con jóvenes, garífunas, MTS y personas viviendo con VIH. Tres de ellas son patronatos, siete son organizaciones sociales de base y una es un grupo de auto apoyo de PVV.

¹ MOST, Management and Organizational Sustainability Tool
<http://erc.msh.org/toolkit/Tool.cfm?lang=1&CID=9&TID=162>

- Kukulcán incluye seis organizaciones de base trabajando con grupos de diversidad sexual.

Hallazgos

A continuación se presentan los hallazgos por cada componente del diagnóstico: Misión y estrategia, estructura, y sistemas. Los cuadros en cada componente registran los resultados obtenidos en cada uno de los seis grupos focales: dos del sub-receptor de la Liga de la Lactancia Materna, dos de CEPROSAF, uno de AMDA y uno de Kukulcán. Abajo del nombre del sub-receptor aparece el número de organizaciones ejecutoras que participaron en grupo focal. En los números de abajo el numerador indica las organizaciones que contestaron de forma positiva y el denominador el número de organizaciones que participaron en el grupo focal. Se puede ver un resumen de los hallazgos por Organización Ejecutora en un cuadro en el anexo 6.

Misión y Estrategia:

En general todas las OE tienen claro cuál es su razón de existir y la mayoría cuentan con una misión por escrito. Sin embargo encontramos grandes diferencias en cuanto a su antigüedad y madurez siendo las más jóvenes muy enfocadas al proyecto y con poca visión del futuro. Aproximadamente la mitad cuentan con un plan estratégico, el mismo que en muchos casos requiere de ser actualizado. Sólo unas cuantas cuentan con un mecanismo formal para escuchar las necesidades de sus clientes y así retroalimentar su estrategia. La mayoría lo hacen sobre la práctica con base a lo observado en la implementación del proyecto.

Cuentan con	Liga 11		CEPROSAF 11		AMDA 6	Kukulcán 5	Total 33
Misión	5/5	2/6	5/5	6/6	6/6	5/5	29
Plan estratégico actualizado	3/5	1/6	3/5	2/6	3/6	4/5	16
Sistema escucha de clientes	1/5	0/6	0/5	2/6	0/6	0/5	3

La Liga

- Todas las organizaciones tienen claridad de cuál es su propósito aunque no lo tengan escrito. La Liga dice que algunas sólo están enfocadas en el proyecto y no tienen visión de largo plazo.
- Realizan reuniones mensuales para ver hacia donde van muy enfocadas al proyecto.
- Investigan las necesidades de sus clientes sobre la marcha de manera no formal y no lo documentan. Solo una hace reuniones formales con los clientes para investigar sus necesidades y así retroalimentan su plan de acción.

CEPROSAF

- CEPROSAF hizo una evaluación del desempeño de todas sus OE a fin de año y con base en ello han estado reforzándolos. Todos han trabajado por ello su misión, visión y valores.
- Las OE realizaron una línea de base para conocer al cliente y algunos hacen como parte de las intervenciones un diagnóstico de los problemas de la comunidad.

AMDA

- En el 2007 les dieron un curso de planificación estratégica y en el 2008 uno de dirección estratégica. Aunque en la práctica no lo han aplicado.

Kukulcán

- Todos realizan actividades más allá del Fondo para mantener activo el voluntariado y cumplir los objetivos de la asociación.

- El sub-receptor opina que las OE han recibido capacitación en la elaboración de planes estratégicos y propuestas pero no se ven muchos resultados. En ocasiones elaboran documentos por solicitud de los donantes.

Estructura

Hay una gran diversidad en los niveles de desarrollo de las diferentes OE en cuestión de estructura. Desde las más pequeñas que viven solamente por el proyecto y que dependen totalmente del sub-receptor como ocurre en la mayoría de los casos en Kukulcán, como otras que tienen muchos años de estar legalmente constituidas y cuentan con otros proyectos. Dos terceras partes, cuentan con personería jurídica y la mayoría tienen una junta directiva. Sin embargo alrededor de la mitad de las juntas directivas no están realmente activas, y en algunos casos el director de la organización u otro personal contratado son a su vez miembros de la junta directiva. En general el proyecto cuenta con mucha autonomía con relación a su organización sin embargo en las organizaciones pequeñas dependen en su toma de decisiones del sub-receptor.

Cuentan con	Liga 11		CEPROSAF 11		AMD A 6	Kukulcán 5	Total 33
Personería jurídica	3/5	2/6	5/5	5/6	6/6	1/5	22
Junta directiva	5/5	3/6	5/5	6/6	5/6	5/5	29
Director ejecutivo independiente	3/5	2/6	1/5	2/6	5/6	1/5	14
Funciones del proyecto claras y por escrito	4/5	6/6	5/5	5/6	6/6	5/5	31

La Liga

- En algunos casos aunque cuentan con juntas directivas estas no son muy activas y los estatutos y situación legal no está actualizada.
- Las funciones del personal del proyecto están claras, escritas en los contratos.
- Los COMVIDAS están sujetos a los vaivenes políticos. Dos de ellos ya se independizaron. La liga dice “Los COMVIDAS quisieran que el personal hiciera otras actividades, bajar las metas y a veces les quieren cambiar incluso la metodología. En dos de los casos cuando no tuvieron suficiente autonomía sacaron el proyecto del COMVIDA.

CEPROSAF

- Aunque todas cuentan con estatutos en varios casos no están actualizados o les falta el reglamento.
- Todos reportan sus resultados a sus juntas directivas, pero aproximadamente la mitad están realmente activas.
- En una organización el presidente de la junta es el coordinador del proyecto.
- Las decisiones sobre la planificación de actividades son tomadas por los equipos técnicos de las OE, en algunos casos también interviene la JD de la OE.
- En opinión de CEPROSAF, a las OE les falta liderazgo y efectividad en la toma de decisiones.

AMDA

- En algunos casos las juntas directivas no son muy activas, aunque algunas si se reúnen a revisar resultados y son ellos quienes firman los convenios pero no interfieren en las decisiones del proyecto.
- 3/6 un miembro de la junta directiva es también personal contratado.
- Las funciones están bien claras. El proyecto cuenta con mucha autonomía en todos los casos. Todos reportan a su directiva.

- La toma de decisiones se da de manera consensuada entre los miembros del equipo técnico. Aquellas decisiones de suma relevancia se consultan con el SR.

Kukulcán

- Aunque cuentan con juntas directivas estas son muy inestables, poco funcional y todo el trabajo recae en los coordinadores de los proyectos que funcionan como directores de la organización. El sub-receptor opina que el hecho de ser organizaciones de diversidad sexual obstaculiza el proceso de obtener la personería jurídica.
- En cuanto a la autoridad, hay mucha participación de Kukulcán, aunque las OE opinan que la comunicación ha ido mejorando.
- Hay claridad en las funciones, escritas en los contratos, pero las personas sólo quieren hacer las actividades propias del proyecto y no actividades más generales de la institución.
- Los equipos técnicos de las OE toman las decisiones en conjunto, por consenso, Al final, las propuestas o las solicitudes siempre se deben mandar al Asistente Técnico Nacional de Kukulcán, quien aprueba la actividad.

Sistemas de personal

En la mayoría de los casos las OE no cuentan con sus propios sistemas de recursos humanos. Solamente 7 de las 33 cuentan con un manual de recursos humanos de la organización. Básicamente los sub-receptores se hacen cargo de la evaluación del desempeño, ponen los lineamientos para la contratación y participan en la selección del personal. Son muy pocas las OE que cuentan con un sistema propio de capacitación.

Cuentan con	Liga 11		CEPROS AF 11		AMDA 6	Kukulcán n 5	Total 33
Manual de recursos humanos	2/5	1/6	1/5	2/6	1/6	0/5	7
Sistema de reclutamiento	2/5	1/6	1/5	2/6	3/6	0/5	8
Sistema propio de evaluación del desempeño	0/5	1/6	1/5	1/6	1/6	0/5	4
Procedimiento de despido	1/5	2/6	0/5	0/6	1/6	0/5	4
Sistema de capacitación propio	1/5	1/6	0/5	0/6	1/6	0/5	3

La Liga

- En el 80% de los casos, las OE, siguen los lineamientos de reclutamiento, establecidos por la liga y ella tiene un rol muy activo en las contrataciones.
- El 80% de los casos la evaluación del desempeño la realiza la liga con sus propios formatos a los coordinadores y ellos al resto del personal de forma no formalizada.
- El 80% de los casos realizan los despidos sin un procedimiento formal de acuerdo al código de trabajo.
- Dos de 11 cuentan con un sistema propio de capacitación e inducción y capacitación de personal.

CEPROSAF

- Cuatro organizaciones bastante estructuradas cuentan con sus sistemas y procedimientos de RH propios, los demás funcionan con la experiencia y apoyo del Sub receptor.
- La contratación y los despidos se realizan de acuerdo a los procedimientos de ley y la evaluación del desempeño con los formatos y procedimientos de SR.
- Ninguna cuenta con un sistema propio de capacitación del personal.

- En opinión de CEPROSAF, las OE tienen muchas dificultades para despedir al personal, se dejan llevar por emociones o amistades. Se requiere desarrollar su liderazgo y toma de decisiones y generar incentivos no necesariamente económicos.

AMDA

- Sólo una de seis organizaciones cuenta con un sistema de personal bien estructurado, dos de ellas sólo cuentan con un procedimiento de selección.
- Sólo una de ellas cuenta con un sistema de inducción y capacitación continua. Las demás realizan actividades de capacitación por su cuenta ad-hoc.
- En opinión de AMDA algunas veces las OE no respetan los perfiles al contratar y luego tienen problemas con el desempeño y también tienen dificultades para tomar decisiones de despedir. También el SR evalúa al personal en sus visitas de monitoreo y supervisión y hace sugerencias a las OE.

Kukulcán

- Una vez al año el sub-receptor hace la evaluación del desempeño, en ocasiones muy rígida sin considerar las condiciones en las que las personas trabajan.
- Faltan incentivos para el trabajo en el campo (con muchos riesgos).
- No hay sistema de capacitación ni recursos para capacitar, y es una gran necesidad incluyendo intercambio de experiencias.

Sistema de monitoreo y supervisión

El proyecto cuenta con un sistema bien estructurado de monitoreo y supervisión que es manejado por los Sub-receptores. Las OE quisieran empoderarse más del sistema y poder utilizar algo semejante para sus otros proyectos. En las organizaciones muy pequeñas la supervisión es básicamente hecha por el SR. En la mayoría de los casos los coordinadores de proyecto también supervisan aunque les falta hacerlo de forma sistemática y documentada. La calidad se vigila a través de la supervisión aunque no se mida sistemáticamente con indicadores de calidad. En aproximadamente la mitad de los casos se hacen anualmente una evaluación de conductas y prácticas.

Cuentan con	Liga 11		CEPROSA F 11		AMDA 6	Kukulcán n 5	Total 33
Sistema de monitoreo propio	0/5	1/6	0/5	0/6	0/6	0/5	1
Supervisión de los coordinadores	1/5	5/6	5/5	6/6	6/6	5/5	28
Reuniones propias de análisis y toma de decisiones	3/5	1/6	1/5	1/6	6/6	0/5	12
Línea de base y evaluación cond y pract	0/5	2/6	5/5	6/6		0/5	13

La Liga

- Utilizan el sistema del sub-receptor y de CHF, ninguno tiene un sistema de monitoreo propio.
- En el primer grupo monitoreo y la supervisión está básicamente en manos del sub-receptor tienen reuniones mensuales con la liga para analizar la información y recomendaciones de mejora. En el segundo grupo los coordinadores también supervisan pero no tan sistemáticamente.
- Realizan pre-test y post test en eventos para evaluar conocimientos y piden opiniones de los usuarios en la evaluación de la actividad.
- En el segundo grupo, vigilan la calidad con acompañamiento continuo a los voluntarios y educadores.

CEPROSAF

- En opinión de CEPROSAF, Las OE se tienen que empoderar con el sistema de monitoreo y aprender a manejarlo mejor.
- Los coordinadores participan en todas las actividades para supervisar cumplimiento y calidad de las actividades. No documentan los procesos, están iniciando el uso de una lista de verificación de CEPROSAF.
- Realizan reuniones mensuales de monitoreo y seguimiento con CEPROSAF, pero también se reúnen ellos posteriormente para evaluar.
- El sub-receptor hace investigaciones anuales sobre conductas, actitudes y prácticas
- Realizan sistematización de experiencias puntuales (documentar resultados).

AMDA

- El coordinador de las OE hacen monitoreo y supervisión constante pero no tienen un sistema y formatos unificados.
- AMDA opina que motiva la autoevaluación y monitoreo interno. Dos OE opinan que el tipo de supervisión y monitoreo está enfocado en detalles no trascendentales y con un análisis superficial sobre actividades no sobre resultado o impacto.
- AMDA ha introducido un sistema de mejoramiento continuo pero opina que la presión de las metas hace que se enfoquen más en la cantidad que en la mejora continua.
- 4/6 OE dijeron que dejaron de hacer el pre y post test porque no se estaba realmente utilizando.
- En 2008 se hizo una encuesta de actitudes y prácticas pero las OE no han sabido del resultado.

Kukulcán

- Los coordinadores supervisan. Hablan de monitoreo de la calidad pero sólo se refieren a monitoreo en el cumplimiento de actividades o medición de incremento en conocimientos
- Opinan que los recortes de presupuesto han afectando la calidad pues se han recortado actividades de seguimiento.
- Kukulcán también opina que hacen visitas de supervisión a las OE pero que estas han disminuido por cuestiones de presupuesto.

Administrativo Financiero

Todas las OE trabajan con los procesos y manuales proporcionados por los sub-receptores. Aunque un poco menos de la mitad tienen sus propios sistemas contables y manuales de procedimientos, básicamente llevan control de sus cuentas bancarias y hacen liquidaciones del dinero que reciben. Las OE de Kukulcán no manejan cuenta bancaria. Todavía en algunos casos hay retrasos en las liquidaciones y dificultades para cumplir con todos los requisitos que producen observaciones y devoluciones. Menos de la mitad de las OE buscan sistemáticamente nuevos fondos. Todas quieren mejorar sus capacidades para gestionar fondos para nuevos proyectos.

Cuentan con	Liga 11		CEPROSAF 11		AMDA 6	Kukulcán 5	Total 33
Manual Admvo-financiero propio	2/5	1/6	1/5	2/6	2/6	0/5	8

La Liga

- Todos se pliegan a los procedimientos y de rendición de cuentas del sub-receptor.
- Hay retrasos todavía en las liquidaciones y para entregar las observaciones.

- 5/12 realizan continuamente actividades para generar nuevos proyectos aunque no cuentan con un procedimiento sistemático.

CEPROSAF

- En opinión de CEPROSAF, el principal problema es la falta de disciplina para manejar los procedimientos.
- Básicamente manejan liquidaciones y control de cuenta bancaria.
- Tienen limitaciones de presupuesto y equipo esenciales para su trabajo.
- Las OE piden que la sombrilla los siga apoyando para aprender.
- Para las OE de CEPROSAF, la sostenibilidad es una preocupación permanente, incrementar su capacidad de conseguir nuevos proyectos con nuevos fondos, pero también es importante el poder contar con una base de voluntariado comprometida con la organización, activa y dispuesta a realizar actividades.

AMDA

- Todas las organizaciones cuentan con sus propios sistemas contables.
- Utilizan los manuales de CHF.
- Tres de seis cuentan además con auditorías internas anuales.
- Todas menos una no dependen sólo del FM tienen otras fuentes de ingresos y ya están buscando otras oportunidades de proyecto y tienen visión de crecer. Les hace falta fortalecer el tema de desarrollo de propuestas y búsqueda de proyectos.

Kukulcán

- No cuentan con manuales, solo siguen los procedimientos de CHF de solicitud y liquidación de fondos.
- Las OE de Kukulcán tienen un grado muy bajo de sostenibilidad, no tienen otras fuentes de financiamiento importantes aparte del FM. No cuentan con ningún mecanismo sistemático para conseguir fondos o realizar nuevos proyectos. Cuando escuchan de algo son los mismos coordinadores que hacen las gestiones o escriben las propuestas.

Retos en términos de fortalecimiento institucional

Al finalizar el grupo focal se les preguntaba cuáles serían para ellos las áreas que más les interesaría fortalecer. A continuación se describen las sugerencias por grupo focal.

Retos expresados	Liga		CEPROSAF		AMDA	Kukulcán	Total
Elaboración de propuestas para generación de fondos	X	X	X	X	X	X	6
Liderazgo de las Juntas Directivas	X		X	X		X	4
Sistema de formación de personal	X	X	X	X			4
Elaboración del plan estratégico				X	X	X	3
Personería Jurídica	X	X				X	3
Empoderarse del sistema de monitoreo y análisis de la información			X	X	X		3
Visión más estratégica y gerencial para coordinadores					X		1
Manual de recursos humanos				X			1
Sistema de Evaluación del desempeño				X			1
Planes de incentivos y motivación					X		1

Medir calidad de las intervenciones		X					1
Otros temas							
Elaboración de materiales educativos	X		X				2
Actualización en intervenciones de VIH					X		1
Consejería en VIH				X			1
Apoyo psicológico para manejo stress					X		1
Trabajar con los padres de familia		X					1
Computación, hojas electrónicas				X			1

¿Por qué no se ha logrado bajar la prevalencia de VIH en HSH a pesar de todas las intervenciones con HSH?

En este aspecto las OE participantes en los grupo focales, el de las OE y el Sub-receptor de Kukulcán aducen muchas causas de diferente índole por las cuales ellos piensan que la incidencia de casos de VIH/SIDA no ha disminuido entre lo HSH. Entre otras opinan que la metodología utilizada por el último estudio de CDC es diferente a la anterior por lo que los datos no son comparables. También opinan que este grupo es difícil de acceder debido a que muchos HSH no reconocen su situación de HSH, las barreras religiosas y culturales que dificultan tener acceso a ellos o que ellos utilicen el condón. A continuación se describe en detalle las razones que atribuyen a que la incidencia no haya bajado. Sin embargo también reconocen que probablemente no estén utilizando las mejores intervenciones y les gustaría tener acceso a otras experiencias y prácticas exitosas.

Opiniones de las OE de Kukulcán

- Incremento en población menor de 18 años en la que no pueden intervenir por considerar que estarían pervirtiéndoles pero ya son sexualmente activos.
- Prejuicios y discriminación de la familia y de la iglesia que les impide poseer abiertamente los condones. No basta con educar solo a los jóvenes, se requiere trabajar con los padres y maestros.
- Entre HSH, hay mucha migración por lo que es difícil el control.
- Rechazo al uso del condón por sus características (resequedad) o que disminuye el placer.
- Aún que las personas conocen de las medidas de prevención en el momento no usan el condón por cuestiones circunstanciales (baja autoestima, machismo, problemas de negociación, uso de drogas y alcohol etc.).
- Barrera al acceso de lubricante. Se proporcionan condones pero no lubricante.
- Por cuestiones de presupuesto se limitan a la promoción del condón y no se abordan otros temas como autoestima.
- Trabajadores del sexo, uso del condón como herramienta de trabajo y no con sus parejas estables.
- El acceso a ARV ha bajado el temor al contagio y por lo tanto ha bajado el uso de medidas preventivas.
- El no reconocimiento de muchos HSH de su condición, y dificultad de tener acceso a ellos.
- Habría necesidad de reevaluar la efectividad de las metodologías, la forma en que se transmiten los mensajes, hacer intercambio de experiencias.

Opinión del Sub receptor Kukulcán

- El estudio del CDC utilizó una diferente metodología que en los estudios anteriores por lo que no se pueden medir ni comparar los resultados

- En su experiencia con encuestas entre sus beneficiarios, si observan un aumento en el uso del condón, y una baja en la prevalencia
- En sus actividades ha aumentado significativamente la demanda del condón

Anexo 2

Intervenciones para el fortalecimiento de las Organizaciones Ejecutoras

Objetivo

Apoyar a las Organizaciones Ejecutoras (OE) del Fondo Mundial, para mejorar su estructura y capacidades organizativas de manera que sean capaces de producir mejores resultados e impacto en el presente y construir sostenibilidad en el mediano y largo plazo.

Principales necesidades de fortalecimiento identificadas en el diagnóstico²

Estructura:

De las 33 OE's que participaron en el diagnóstico, se identificó una gran diversidad en los niveles de desarrollo en lo relacionado a estructura. Desde las más pequeñas que operan solamente por el proyecto y dependen totalmente del sub-receptor, como otras que tienen muchos años de estar legalmente constituidas y cuentan con otros proyectos. Dos terceras partes cuentan con personería jurídica y tienen una junta directiva. Sin embargo casi la mitad de éstas no están realmente activas, y en algunos casos el director de la organización u otro personal contratado son a su vez miembros de la junta directiva. Con base a esto el equipo de CHF y AIDSTAR II, propone el:

- **Fortalecimiento de juntas directivas en liderazgo y gestión**

Visión de Futuro

En general todas las OE tienen claro cuál es su razón de existir y la mayoría cuentan con una misión por escrito. Sin embargo encontramos grandes diferencias en cuanto a su antigüedad y madurez siendo las más jóvenes muy enfocadas al proyecto y con poca visión del futuro. Aproximadamente la mitad cuentan con un plan estratégico, el mismo que en muchos casos requiere de ser actualizado. Sólo tres cuentan con un mecanismo formal para identificar oportunidades de nuevos proyectos y elaboración de propuestas para búsqueda de fondos. Con base a ello se propone trabajar dos áreas:

- **Elaboración o actualización del plan estratégico**
- **Elaboración de proyectos y búsqueda de fondos**

Sistemas

Solamente 7 de las 33 OE participantes en los grupos focales, cuentan con un manual de recursos humanos de su organización. Básicamente los sub-receptores se hacen cargo de la evaluación del desempeño, establecen los lineamientos para la contratación y participan en la selección del personal. Son muy pocas las OE que cuentan con un sistema propio de capacitación.

En el tema de monitoreo, evaluación y supervisión, se identificó una gran necesidad de trabajar en el monitoreo de la calidad de las intervenciones. Sin embargo ese es un aspecto que CHF tiene ya contemplado en su plan de acción por lo que no es pertinente duplicar este esfuerzo. En lo concerniente a sistema administrativo financiero, los sub receptores están totalmente enfocados a mejorar los dos procesos únicos que manejan las OE: control de la cuenta bancaria y liquidaciones de fondos. Otros procesos administrativos no los manejan y mientras no crezcan y tengan otros proyectos no se requiere sistematizar. Es por ello que se propone trabajar con:

- **Sistematización de los procesos de recursos humanos**

² Para mayor detalle consultar el anexo1 con el detalle del diagnóstico y el anexo 6 con el resumen de las necesidades por OE.

En cuanto al tema referido a VIH/SIDA se mencionó la necesidad de aprender sobre mejores prácticas de intervenciones en poblaciones de riesgo y mejorar su capacidad para desarrollar materiales educativos. Estos dos temas podrían ser incorporados en el segundo año del proyecto.

Estrategia

La estrategia de intervención de USAID está enfocada en las poblaciones PEMAR (Garífunas, HSH y MTS: Mujeres trabajadoras sexuales) por lo que las intervenciones se enfocarán en las OE que trabajan con estas poblaciones. Se seleccionarán ocho OE para trabajar con ellas en el fortalecimiento del liderazgo de sus juntas directivas, su visión estratégica y elaboración de propuestas para nuevos proyectos. Debido a que las intervenciones también estarán financiadas por el Fondo Mundial, podrían incorporarse a los talleres una o dos OE que no están dentro de las PEMAR, ya que no aumenta el costo de la Asistencia Técnica pagada por USAID, y todos los gastos y asistencia directa a dichas OE correrán por cuenta del Fondo Mundial.

Adicionalmente se trabajará con el fortalecimiento de los sistemas de personal. En este caso no se trabajará directamente con las OE sino a través de los sub-receptores.

Intervenciones

1. Programa de Desarrollo de Liderazgo (PDL) para juntas directivas y equipo gerencial

Objetivo:

Fortalecer a Organizaciones Ejecutoras trabajando en VIH/SIDA en poblaciones PEMAR bajo la sombrilla del Fondo Mundial a través de la consolidación de sus juntas directivas para mejorar su liderazgo y sostenibilidad.

Resultados esperados:

- Para junio del 2010, ocho Organizaciones Ejecutoras bajo la sombrilla del Fondo Mundial que trabajan con PEMAR cuentan con juntas directivas establecidas y funcionando.
- Para junio del 2010 cuatro sub-receptores están capacitados para replicar el Programa de Desarrollo de Liderazgo

Metodología

- Cuatro talleres vivenciales sobre la aplicación de las prácticas de liderazgo a su tarea como junta directiva.
- Los equipos participantes serán equipos formados por miembros de la junta directiva y personal gerencial. Es esencial que participe el presidente de la junta y el director de la organización.
- Durante los talleres los equipos participantes identifican el reto para el fortalecimiento de su junta directiva y elaboran un plan de acción para resolverlo.
- Además realizan reuniones intermedias entre talleres para trabajar en el reto identificado.
- Los sub-receptores participan durante los talleres como co-facilitadores y apoyan a los equipos en sus reuniones entre talleres en la elaboración e implementación de su plan de acción.
- Los talleres serán facilitados por un consultor experimentado en el LDP con la participación de facilitadores de CHF y AIDSTAR II.
- Antes de cada taller el equipo facilitador tendrá dos días de entrenamiento en los conceptos y prácticas del LDP para que puedan irse apropiando de la metodología y sean capaces de replicar el LDP en un futuro.

Retos a trabajar:

- Clarificación de roles entre junta directiva y equipo gerencial.
- Establecimiento de las bases organizativas básicas para el buen funcionamiento de la junta directiva: membrecía, estatutos, reglamento, procedimientos de elección, código de ética y políticas de rendición de cuentas y evitar conflicto de interés etc.

Contenido:

Taller 1: Explorar	Taller 2: Enfocar y planificar
Sesión 1: Perspectiva general y orientación del programa Sesión 2: Perspectiva general del desarrollo del liderazgo Sesión 3: Clima de trabajo Sesión 4: Visión y misión Sesión 5: El Modelo del reto Sesión 6: La práctica de liderazgo denominada explorar	Sesión 7: Enfocar Sesión 8: Enfocar el plan Sesión 9: Monitoreo y movilización para obtener resultados Sesión 10: De la visión a la acción
Taller 3: Alinear, movilizar e inspirar	Taller 4: Presentar los resultados
Sesión 11: Alinear y movilizar Sesión 12: Trabajar en equipos de manera efectiva Sesión 13: Inspirar Sesión 14: Cómo liderar el cambio y producir resultados	Sesión 15: Comunicar los resultados Sesión 16: Llegar al final y mantener el proceso

Actores:

- Un consultor internacional experimentado en el LPD como líder de la facilitación.
- Un facilitador de CHF.
- Cuatro facilitadores de AIDSTAR II.
- Cuatro co-facilitadores, uno de cada sub receptor.
- Participantes³: 10 equipos de 4 personas por cada Organización Ejecutora. En el equipo deben estar incluido el presidente de la junta y el director o coordinador de la OE, y otras personas clave de la junta directiva. El cuadro a continuación describe la primera preselección basada en los criterios de: Dos organizaciones por sub receptor, con potencial de conformar o fortalecer una junta directiva, que no cuente con otros recursos para esta misma actividad, que trabajen con las poblaciones PEMAR.

Preselección de OE participantes en el PDL a ser discutida con CHF y los sub receptores:

Kukulcán	AMDA	CEPROSAF	Liga de la Lactancia (Pagado por el Fondo Mundial)
<ul style="list-style-type: none"> • OPROUCE/Ceiba • Colectivo Violeta/Tegus • Colectivo Travesti/SPS 	<ul style="list-style-type: none"> • Rimas/Tegus • CPTRT/Tegus • Asociación Hondureña Mujer y Familia 	<ul style="list-style-type: none"> • COCSIDA/Ceiba • Patronato Tornabé/Tela • Patronato de Triunfo de la Cruz/Tela 	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes sin Fronteras/Siguatepeque • CENADEC/Progreso

Sede de los talleres: Tegucigalpa

³ Se seleccionarán ocho OE que trabajan con PEMAR. Debido a que las intervenciones también estarán financiadas por el Fondo Mundial, podrían incorporarse a los talleres una o dos OE que no están dentro de las PEMAR, ya que no aumenta el costo de la Asistencia Técnica pagada por USAID, y todos los gastos y asistencia directa a dichas OE correrán por cuenta del Fondo Mundial.

2. Planificación Estratégica

Objetivo:

Fortalecer a las Organizaciones Ejecutoras trabajando en VIH/SIDA con poblaciones PEMAR bajo la sombrilla del Fondo Mundial para mejorar su capacidad de planificación con el fin de tener una visión estratégica e identificar oportunidades de desarrollo a mediano y largo plazo.

Resultado esperado:

Para junio del 2010, seis Organizaciones Ejecutoras bajo la sombrilla del Fondo Mundial que trabajan con población PEMAR cuentan con un plan estratégico actualizado, coherente y pertinente.

Metodología:

- Dos talleres vivenciales de tres días cada uno para “aprender haciendo” en la que los participantes elaboran su propio plan estratégico.
- Participarán dos personas de las 8 OE que tomaron el PDL y que trabajan con poblaciones PEMAR y cuentan ya con una junta directiva funcional. Las dos OEs que participaron en el PDL que no trabajan con población PEMAR podrán participar, financiadas por el Fondo Mundial, incluyendo la asistencia técnica entre los talleres.
- En estos talleres deberá participar un miembro destacado de la junta directiva y otro directivo de la organización.
- Entre un taller y otro los participantes se reúnen con un equipo selecto de su organización para discutir e integrar su plan estratégico con base a lo aprendido y elaborado por los dos participantes en el taller.
- Facilitadores de AIDSTAR II apoyarán a las 8 OE que trabajan con población PEMAR, las dos OE que trabajan con jóvenes serán apoyadas directamente por el receptor principal o por los sub-receptores en sus reuniones entre talleres para la elaboración de su plan estratégico.

Contenido:

Taller 1	Taller 2
<ul style="list-style-type: none">○ Visión de futuro○ Análisis de la situación actual de mi población meta○ Identificación de necesidades○ Metodología de cálculo de población PEMAR○ Investigación de mejores prácticas	<ul style="list-style-type: none">● Definición de objetivos● Selección de estrategias● Identificación de mejores prácticas para implementar las estrategias.● Identificación de oportunidades

Actores:

- Un consultor internacional experimentado a distancia para el diseño del programa.
- Un facilitador de CHF.
- Tres facilitadores de AIDSTAR II.
- Participantes: Las diez OE que participaron en el PDL, (dos personas por cada una. Se sugiere que participe una persona líder dentro de la junta directiva y el director o coordinador de la OE).

Sede: Tegucigalpa

3. Asistencia técnica para la elaboración de propuestas para generación de fondos

Objetivo:

Fortalecer a Organizaciones Ejecutoras trabajando en VIH/SIDA con población PEMAR bajo la sombrilla del Fondo Mundial para mejorar su capacidad de elaborar propuestas con el fin de lograr mayor sostenibilidad.

Resultado esperado:

Para diciembre del 2010, cuatro Organizaciones Ejecutoras bajo la sombrilla del Fondo Mundial que trabajan con población PEMAR, cuentan con una propuesta sustentada en evidencia, coherente y factible.

Metodología:

- Desarrollo de un modelo sencillo y sólido para la búsqueda de oportunidades y elaboración de propuestas.
- Provisión de asesoría individual a cada OE para la elaboración de una propuesta que se derive de su plan estratégico.
- Asesoría a distancia de los especialistas de AIDSTAR II para perfeccionar las propuestas.

Actores:

- Asesor de AIDSTAR II que ofrece un modelo práctico de desarrollo de propuestas y asistencia técnica para elaborarlas.
- 3 especialistas de AIDSTAR II para revisión de las propuestas (VIH/SIDA, M&E y presupuesto).
- Participantes: Organizaciones Ejecutoras que trabajen con población PEMAR que hayan participado activamente en el Programa de Liderazgo y que cuenten con un plan estratégico bien elaborado.

4. Sistematización de los procesos de personal a través de los sub-receptores**Objetivo:**

Fortalecer el sistema de personal de las Organizaciones Ejecutoras trabajando en VIH/SIDA bajo la sombrilla del Fondo Mundial para mejorar su capacidad de gestión de recursos humanos.

Resultado esperado:

Para diciembre del 2010, cuatro sub-receptores (seleccionados) bajo la sombrilla del Fondo Mundial que cuentan con un modelo de manual de personal práctico sencillo y aplicable a la realidad de las OE que pueda ser replicado y utilizado por las OE.

Metodología

- Dos talleres de dos días facilitados por un consultor experto y facilitadores de AIDSTAR II y CHF con cuatro sub-receptores para “aprender haciendo” la metodología de sistematización de procesos. Durante este taller los participantes sistematizarán los procesos de recursos humanos y elaborarán un modelo de manual de recursos humanos.
- Entre el primer y el segundo taller los sub-receptores realizarán un taller de un día con sus OE para aplicar la metodología aprendida y sistematizar con ellos sus procesos de recursos humanos.
- Después del segundo taller los sub-receptores se reúnen de nuevo con las OE para finalizar su manual de recursos humanos.
- Entre talleres el equipo técnico de AIDSTAR II ofrecerá retroalimentación y apoyo a los sub-receptores para el perfeccionamiento de su manual.

Contenido:

Taller 1	Taller 2
○ Enfoque de sistemas: Sistemas, procesos,	Sistematización de procesos de recursos humanos:

<p>procedimientos , actividades y normas</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de los principales procesos de recursos humanos ○ Elaboración de borradores de procesos básicos de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Selección y reclutamiento ● Evaluación del desempeño ● Inducción y capacitación continua ● Administración de personal etc.
--	---

Actores:

- Un consultor internacional para la conducción de los dos talleres con sub-receptores.
- Un facilitador de CHF.
- Un facilitador de AIDSTAR II.
- Participantes a los talleres con sub-receptores: Dos personas por sub-receptor: un administrativo y un técnico. Participantes a los talleres con OE: Dos o tres personas por OE.

Sede del taller con sub-receptores: Tegucigalpa, Sede de talleres con OE: CEPROSAF en Ceiba, La Liga en SPS, AMDA en Tegucigalpa y Kukulcán por definir (SPS ¿?)

Anexo 3

Cuestionario para los grupos focales

Misión y Estrategia:

1. ¿Tienen claridad en cuanto a su misión?
2. ¿Realizan un proceso periódico de revisión de su misión y estrategias de mediano plazo?
3. ¿Cuentan con un mecanismo para identificar las necesidades de sus clientes?
4. ¿Cuál es el principal reto que enfrentan en cuanto a planificar su futuro?

Estructura

5. ¿Cuentan con personería jurídica? ¿Junta Directiva funcional? ¿Estatutos actualizados?
6. ¿Cuentan con una estructura con clara división de responsabilidades y líneas de autoridad claramente definidas y respetadas?
7. ¿Cuál sería su principal reto en términos de claridad de funciones, responsabilidades y líneas de autoridad?

Sistemas de personal

8. ¿Cómo es su sistema de reclutamiento y selección de personal?
9. ¿Cómo evalúan el desempeño?
10. ¿Cómo despiden al personal?
11. ¿Cómo desarrollan a su gente?
12. ¿Cuáles son sus principales retos en cuanto a sistemas de recursos humanos?

Sistema de monitoreo y supervisión

13. ¿Cuentan con un sistema para dar seguimiento al cumplimiento de las actividades programáticas?
14. ¿Cuentan con un sistema de supervisión del trabajo operativo?
15. ¿Cuál es el principal reto en términos de monitoreo de actividades programáticas?
16. ¿Se da un proceso de análisis de la información para toma de decisiones dentro de la ONG?
17. ¿Cuentan con mecanismos para monitorear la calidad de las intervenciones y el resultado?

Administrativo Financiero

18. ¿Cuentan con manuales de procedimientos administrativo financiero?
19. ¿Los utilizan?
20. ¿Cuáles son los principales retos en su manejo administrativo-financiero?
21. ¿Cuáles son los principales retos que enfrentan en cuanto a la generación de fondos?

General

22. ¿Cuáles son los tres principales temas que les gustaría fueran cubiertos en un proceso de capacitación para fortalecer su capacidad?

Anexo 4

Resumen de capacidades de las Organizaciones Ejecutoras

La X significa que cuentan con el ítem señalado en el encabezado de la columna correspondiente

Liga de la Lactancia Materna	Potencial*	PEMAR	Personería Jurídica	Junta Directiva	Director	Plan estratégico	Manual RRHH	Sistema Reclutamiento	Proceso de Eval. desempeño	Procedimiento de Despido	Proceso de Capacitación	Sistema propio de M&E y supervisión	Análisis sistemático de la Información	Manual Administrativo-financiero
• Formando líderes, la Lima	X		-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• CENADEC	X		-	X	-		-		-	X	-	-	-	-
• Proyecto Joven Puerto Cortes	n/s		n/a	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
• CEDEJUSRH	n/s		-	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Siempre Unidos	X		X	X	X	X	X	X	-	-	-	-	X	X
• Proy. Prevención VIH/SIDA, Choloma	X		-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• COMVIDA Villanueva	-		X	X	X		-	-	-	X	-	-	-	-
• COMVIDA San Pedro Sula	-		X	X	X		-	-	-	X	-	-	-	-
• Jóvenes del futuro	n/s		-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-
• Jóvenes sin Fronteras	X		-	-	-	X	X	X	X	-	X	X	X	X
• Fundación Llaves	-	-	X	X	X	X	X	X	-	-	X	-	X	X
• Ciades	-	-	X	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
Kukulcán														
• Colectivo TTT	X	X	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-
• Cepres	-	X	-	x	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-
• Imágenes Positivas	-	X	-	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Oprouce	X	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-
• Itzamna	-	X	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
• Colectivo Violeta	X	X	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-
CEPROSAF														
• Odeco	X	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-
• Patronato Triunfo de la Cruz	X	X	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-

• Patronato Tornabé	X	X	X	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Comunidad Cristales y Rio Negro	n/s	X	X	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Empresa Superación Campesina	n/s		X	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Cruz Roja Sonaguera	X		X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	X
• Cruz Roja Ceiba	-		X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	X
• Cotepa	n/s		X	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Promesas	n/s		X	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
• Cocsida	X	X	X	X	-	X	X	X	-	-	-	-	-	X
• Rompiendo Cadenas	-	-	-	X	-		-	-	-	-	-	-	-	-
AMDA														
• CPTRT	X		X	X	X		-	-	-	-	-	-	X	X
• Pastoral Penitenciaria	X		X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-
• Asociación Hondureña Mujer y Familia	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X
• Rimas	X	X	X	X	X	X	-	X	-	-	-	-	X	-
• Fundación Nazarena	n/s		X	X	-		-	-	-	-	-	-	X	-
• Amor Viviente	n/s		X	X	X		-	X	-	-	-	-	X	-
TOTALES	16	13	22	29	14	16	7	9	4	4	3	1	12	8

n/s: no se sabe

n/a: no aplica porque no participaron en el grupo focal

* Potencial: Al discutir con el equipo de AIDSTAR II y la representante de CHF los criterios para seleccionar las OE prioritarias para ser fortalecidas se establecieron los siguientes criterios: Se descartan quienes trabajan con PVVS, (AIDSTAR I trabajará con ellas) o aquellas ya muy fortalecidas o con otros recursos para fortalecerse. Se privilegian aquellas trabajando con poblaciones en riesgo o con potencial para trabajar con estas poblaciones y con potencial de fortalecer o conformar una junta directiva. **Se requiere verificar esta clasificación con los sub-receptores**

CLM Trip Report Template

Anexo 5

Listado de participantes en los grupos focales				
Receptor Principal CHF	CHF			
Participantes		Miriam Chang		
		Francisco Armenta		
		Julia Zelaya		
Sub receptor	AMDA			
Participantes		Lessa Medina Coordinadora del Proyecto		
		Patricia Álvarez Administradora		
Participantes de las OE				
N.	NOMBRE	ORGANIZACIÓN	TELEFONO	E-MAIL
1	Lizeth Fuentes	Pastoral Penitenciaria	557-8825	liz-eleven@hotmail.com
2	Concepcion Caceres	AHMF/MSH	553-0928	concepcion.caceres@
3	Luis Roberto Erazo	Rimas	238-2454	asoc_rimas@yahoo.com
4	Martha Judith Hernandez	Rimas	238-2454	asoc_rimas@yahoo.com
5	Abigail Lopez	Rimas	238-2454	asoc_rimas@yahoo.com
6	Rosa Maria Giron	Amor Viviente	234-3524	rosamariagiron@yahoo.es
7	Ismenda Vasquez	FUNAH	224-0929	ismenda24@yahoo.es
8	Lesbia Espinoza	AHMF	440-2201	espinoza45hn@yahoo.com
9	Osban Bonilla	CPTRT	238-3038	osluboza@yahoo.com
Sub receptor	CEPROSAF			
Participantes		Melvi Castro, Equipo Técnico		
		Leticia Valle de Foot Directora		
		Edma Tablada, Administración		
		Delia Sevilla, Administración		
Participantes de las OE				
1	Leslie de Alfonso	COCSIDA	9906-8844	lidialfonso@yahoo.com
2	Sandra de Hernandez	Superación Campesina	9635-6919	cmsandra64jadm@yahoo.es
3	Miriam Lífre	ODECO	9998-4309	miriamtifre@yahoo.com
4	Nolvia de Nuñez	Rompiendo Cadenas	429-6168	-
5	Luis Zavala	COTEPa	9967-3870	luiszavalal@yahoo.com

The contents of this report are for the use of CLM staff only and should not be shared without permission from the individual who completed the report.

CLM Trip Report Template

6	Gicel Rosibel Orellana	Cruz Roja Hondureña	3273-7778	rossymun2004@yahoo.com
7	Marcos Leveron Peña	Promesas	9580-1203	leveroni_pajarito@yahoo.com
8	Edda Elvir Batres	Patronato triunfo	3290-8761	edda_martorell56@
9	Thelma Gotoy	Cristales y Rio Negro	9947-2413	thgotay@yahoo.com
10	Andrea Valerio	Patronato Tornabe	9964-9012	andreavalerio@yahoo.es
11	Ansela Santos	Patronato Tornabe	9936-7430	ansela1990@yahoo.es
12	Bayron Romero	Cruz Roja Sonaguera	9854-6526	cruzroja@yahoo.es
Sub receptor		LIGA DE LA LACTANCIA MATERNA		
Participantes		Carol López Directora de la Liga de la Lactancia Materna		
		Jamilleth Lozano Encargada de monitoreo		
Participantes de las OE				
1	Carlos Alberto Lopez	Comvida Villanueva	9767-4728	albertocarlosn@yahoo.com
2	Helga Reconco	Proy. Patronato	9796-7927	hreconco@hotmail.com
3	Nelly Suria Zambrano	Comvida SPS	9923-7332	nellysuria21@yahoo.es
4	Elffy Reyes	Jovenes sin Fronteras	9949-6803	elffyreyes@yahoo.com
5	Rommel Meza	CENADEC	9666-6317	rommel@hotmail.com
6	Aleyda Alvarado	Proyecto Prevención Choloma	9976-9289	aleydaalvarado@yahoo.com
7	Lidia C Lopez	CEDEJUSRH	504-5877	cedejusrh@yahoo.com
8	Karla M. Gutierrez	Fundación Llaves	9512-1173	karlaq1987@yahoo.com
9	Miguel Angel Torres	Siempre Unidos	3391-2008	miguelangel1379@yahoo.com
10	Yefrey Rivera Ortiz	CADH	553-3908	yefreyrivera@gmail.com
11	Iris Bautista	Jovenes del Futuro	555-2428	Jovenes_delfuturo@hotmail.com
Sub receptor		KUKULCÁN		
Participantes		Dany Montecinos		
		Randy Palma		
		Erick Martínez		
		Darwin Fuentes		
		Luis Velásquez		
Participantes de las OE				
1	Jose Bonilla	Colectivo Violeta	237-4905	granbonilla@yahoo.com
2	Osmin Almendarez	Colectivo TTT	9924-8487	colectivotranshondura@yahoo.es
3	Hancel Maradiaga Hernandez	Imágenes Positivas GTBL	9885-4159	imagenespos_gtbl@yahoo.com
4	Patricio R. Vindel	OPROUCE	9917-7424	prvpatrick@yahoo.com.mx
5	Josue Elias Hernandez Cardona	Asoc. CEPRES	9848-6033	cepres_joshua@hotmail.com

The contents of this report are for the use of CLM staff only and should not be shared without permission from the individual who completed the report.

CLM Trip Report Template

Anexo 6 Cronograma para los grupos focales

Día	Lugar	Hora	Actividad	Personas participantes en reunión / Grupo Focal
Lunes 08/06	SPS	8.00 am – 10.00 am	Grupo focal con SR Liga de la Lactancia Materna	Personal Técnico y Administrativo Liga de la Lactancia Materna (Carol Lopez, Tracy Cortes, Danelia Altamirano)
		10.00 am – 12.00 m	Entrevista con SR Kukulcán	Personal técnico y administrativo Kukulcán (Dany Montecinos, Randy Palma)
		2.00 pm – 5.00 pm	Grupo Focal OE de Kukulcán: Cepres, Imágenes Positivas, Colectivo TTT, Colectivo Violeta, Itzamna, OPROUCE	6 personas (coordinadores de las OE)
Martes 09/06	SPS	8.00 am – 12.00 m	Grupo Focal de OE de la Liga: CENADEC, CEDEJUSRH, Fundación Llaves, Ciades, Jóvenes del Futuro	5 personas (coordinadores de las OE)
		1.00 pm – 4.00 pm	Grupo Focal de OE de la Liga: Formando lideres la Lima, Proyecto Joven Puerto Cortes, COMVIDA, Siempre Unidos, Jóvenes sin Fronteras	5 personas (coordinadores de las OE)
		4.00 pm	Viaje a La Ceiba	
Miércoles 10/06	La Ceiba	8.00 am – 10.00 am	Grupo focal con SR CEPROSAF	Personal técnico y administrativo CEPROSAF
		10.00 am – 1.00 pm	Grupo Focal de OE de CEPROSAF: Cruz Roja Sonaguera, Patronato Triunfo de la Cruz, Patronato Tornabe, Comunidad Cristales y Rio Negro, Cocsida, Rompiendo Cadenas	6 personas (coordinadores de las OE)
		2.00 pm – 5.00 pm	Grupo Focal de OE de CEPROSAF: Odeco, Empresa Superación Campesina, Cruz Roja Ceiba, Cotepa, Promesas	5 personas (coordinadores de las OE)
Jueves 11/06	La Ceiba		Viaje a Tegucigalpa	
	TGA	2.00 pm – 5.00 pm	Grupo focal con personal de CHF (técnicos y administrativos)	Técnico: Francisco Armenta, Miriam Chang Administrativo: Socorro Maldonado, oficiales administrativos
Viernes 12/06	TGA	8.00 – 10. 00 am	Grupo focal con SR AMDA	Personal técnico y administrativo AMDA (Lessa Medina, Patty?)
		1.00 am – 5.00 pm	Grupo Focal OE de AMDA (Rimas, Fundación Nazarena, Amor Viviente, Amideh, CPTRT, Pastoral Penitenciaria, AHMF)	7 personas (coordinadores de las OE)
Lunes 15/06	TGA	10.00-12.00	Entrevista con Kukulcán	
		2:00-5:00	Trabajo con el equipo	

The contents of this report are for the use of CLM staff only and should not be shared without permission from the individual who completed the report.