



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse

**(Improving Education for Work,
Learning and Success)**

**Quarterly Report
October 1 – December 31, 2011**

Submitted to USAID/Honduras

**Under Leader with Associates GDG-A-00-03-00010-00 (EQUIP3)
Award Number AID-522-LA-10-00001**

January 2012

Proyecto METAS

Table of Contents

Section 1: INTRODUCTION	1
Section 2: METAS TECHNICAL ACTIVITIES	1
2.1 Result 1 -- At-Risk Youth.....	1
2.2 Result 2 -- Alternative Secondary Education Programs	2
2.3 Result 3 – Competency Skills Training and Certification	3
2.4 Result 4 -- Private Sector Alliances	4
Section 3: CARSÍ COORDINATION	5
Section 4: MONITORING AND EVALUATION (M&E)	5
Section 5: PROJECT ADMINISTRATION AND MANAGEMENT	6
ANNEXES	7
ANNEX A Acronyms	8
ANNEX B List of Communities for Year Two (Result 2)	11
ANNEX C SWOT Summaries	13
ANNEX D SE Meeting Notes	20
ANNEX E METAS Meeting Log.....	23
ANNEX F M&E Chart.....	33
ANNEX G Curriculum Tour summaries.....	35
ANNEX H Employer Survey Results.....	44
ANNEX I Communication Materials.....	63
ANNEX J Leverage Report for Year Two Quarter One.....	70

Section 1: INTRODUCTION

Proyecto METAS helps Honduras to meet the changing needs of private sector employers and of the population of young people with limited access to basic education or training opportunities, with special attention to at-risk youth. This report outlines project activities, achievements and challenges from October 1 to December 31, 2011.

Highlights of the activities completed this quarter include:

- METAS Successes and Challenges Event – held on November 2 at Hotel Marriott, Tegucigalpa
- Recognition activity for students, personnel and staff at San Juan Bosco
- Completion of first phase of basic skills training and certification
- Strengthening of CARSI coordination

Section 2: METAS TECHNICAL ACTIVITIES

METAS Successes and Challenges- One of the highlights this quarter was the event held on November 2 to present the successes and challenges of Proyecto METAS. Participants included representatives of government institutions and civil society organizations, the private sector, and USAID, who all play a leading role in the process of creating education and employment opportunities for at-risk youth in Honduras. This activity allowed METAS to share project goals and objectives, to establish important contacts, and to coordinate efforts to promote opportunities for Honduran youth.

Technical Working Group –METAS has taken advantage of various contributions of the Technical Working Group, comprised of representatives from eight different institutions linked to the themes of youth and education: CENET, INJ, CONEANFO, INFOP, CFPSJB, IPC, CADERH, and COHEP. More specifically, this quarter, METAS and the Working Group have:

- reviewed the national youth policy jointly to determine where METAS fits in,
- discussed selection criteria for the education communities to participate in METAS,
- considered materials prepared by CONEANFO and CENET to prepare the Community Guide,
- discussed participatory methodologies to work with communities as change agents for alternative education;
- coordinated efforts with communities promoted by INJ;
- studied the Ministry of Labor legislation for future coordination with private sector opportunities for youth; and
- participated in annual work planning.

2.1 Result 1 -- At-Risk Youth

Approval of Proposals–METAS worked with the EDC home office on the final review of the recommended proposals from six NGOs to provide services to at-risk youth. Additionally, the Sub-Grants Manual was submitted to USAID for approval.

Preparation for Second Cycle of Sub-Grants – METAS has begun the revision of the RFA used in the first cycle to prepare for the second round of sub-grants to NGOs.

Result 1 Activities Planned for Next Quarter

- Enter into agreements with the organizations, once approval is received from USAID.
- Carry out orientation workshop for the sub-grantees.
- Finalize the revision of the first cycle of sub-granting to prepare for the second.
- Publish the RFA for the second round of sub-grants.
- Provide technical assistance to the sub-grantees.

2.2 Result 2 -- Alternative Secondary Education Programs

Selection of education communities: Staff visited six communities in Tegucigalpa where alternative education programs are in operation (four EDUCATODOS centers and 2 ISEMED). As a result, the team completed the selection of education communities which will participate in the activities during this second project year. Additionally, visits were made to three other communities, selected for participation in the CARSI pilot. (See Annex B for the list of communities selected for Year Two.)

SWOT¹ analysis of alternative education programs: METAS lead a SWOT analysis process in four communities with participation from community leaders as well as students and facilitators from the local alternative education programs to analyze physical conditions, available resources, and principal necessities. From the wide gamut of identified deficiencies was narrowed down to those that could potentially be addressed with METAS support. (See Annex C for the SWOT summaries.)

Elaboration of the Community Guide: METAS developed and advertised a Statement of Work to recruit potential consultants to design and develop the community guide, with tools that will permit community leaders and program facilitators to improve alternative education programs.

Technical assistance to the Secretary of Education: METAS facilitated the first meeting between the Secretariat of Education and leaders of the alternative education programs in Honduras achieving a space for a common dialogue, reflection and the identification of the type of technical support which METAS can provide to strengthen these programs at the community level. Two priorities were identified: 1) the creation of a policy that regulates the internship period for students in their last months of alternative education programs² and 2) the strengthening of program statistics. Additionally, it was agreed that METAS will coordinate with the Secretariat of Education to create a permanent training and certification program for the volunteer program facilitators. (See Annex D for the meeting notes.)

Result 2 Activities Planned for Next Quarter

- Carry out community meetings and SWOT analyses of alternative education programs in selected communities, including the seven neighborhoods in San Pedro Sula, Choloma and La Ceiba, chosen by the CARSI pilot program.
- Elaborate a Strategic Action Plan for the strengthening of four alternative education programs next quarter.

¹ A SWOT analysis is a strategic planning method used to evaluate Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats.

²Since many alternative education students cannot afford the time or money to invest in completing the internship period, a SE requirement, they end up not graduating from secondary school.

- Provide technical and financial support to alternative education programs, based on their respective Action Plans.
- Design and develop the Community Guide to strengthen the local capacity to support these programs.
- Continue with the process of assistance to the Secretariat of Education through the follow-on of the agreements from the first meeting.

2.3 Result 3 – Competency Skills Training and Certification

Institutional Contacts: METAS participated in meetings with INFOP and UNAH to coordinate efforts on the training and certification program. METAS worked with the technical team at INFOP to explain the WIN platform and provide access to the system. At the same time, it was agreed that INFOP would review the WIN and KeyTrain curricula with the goal of including both as part of the INFOP course offerings in 2012.

Meetings were held with UNAH to coordinate the execution of the METAS training and certification program for youth who have attempted but not passed the university admissions exam. With this training, youth will have additional skills and a better chance of obtaining employment and/or passing the UNAH admissions test for university enrollment. At these meetings, a series of activities were scheduled, starting with the training of UNAH students, selected for their academic excellence, who will be the volunteer facilitators of the training process to begin in February of 2012. (See Annex E for meeting log.)

Facilitator Training Workshops: In coordination with UNAH, METAS organized and carried out a 28-hour workshop, held over three and a half days, on training and facilitation skills for 26 UNAH students who will facilitate the KeyTrain and WIN training programs. The UNAH students also took the diagnostic test to determine their own level of basic career readiness skills and will sit for the certification test in January 2012. At the same time, during this reporting period, METAS elaborated an agenda and prepared materials for a similar workshop to be carried out with participants from vocational centers in San Pedro Sula in January 2012. In addition, two employees from New Holland were trained to be facilitators and will provide basic skills training to their colleagues.

Communication Strategy: Last quarter, METAS initiated a campaign directed at the formal and non-formal education centers to promote interest in participating in the training and certification program. While 17 private institutions responded, no public schools expressed interest. This quarter, METAS followed up and began visiting educational centers one by one to explain the program and its benefits to solicit participation, as detailed below.

METAS visited 12 education centers in Tegucigalpa this quarter and met with the directors of 11 formal schools and one vocational center to present the training and certification program and to discuss its implementation at these centers. All were interested in participation, but at the same time expressed the need to have external facilitators support the program and not use current staff. (See Annex E for meeting log.)

Recognition Event: METAS held a recognition event at the San Juan Bosco Professional Development Center, highlighting the leading role of the institution, its staff and students, in the successful implementation of the training and certification program.

Competency Training and Certification: During this reporting quarter, METAS completed the training during the academic year at San Juan Bosco. Additionally, at the same center, students in their last year of studies sat for the certification test. Furthermore, METAS continued to support the training process being carried out at IPC, Centro Federico Osanam, Mario Ugarte, UNAH and New Holland. (See M&E Section below and the M&E chart in Annex F for more details.)

Computer Laboratories: Five education centers that met the criteria were selected to be the first recipients of METAS computer laboratories: *Instituto Polivalente San Martín, Centro de Formación Profesional San Juan Bosco, Centro Técnico Fernando Bandejas, Centro de Integración Juvenil y Enseñanzas Laborales Federico Ozanam, Centro Técnico Chamelecón.* Each center has agreed to the requirements, including appropriate installations, personnel and time for students use. It is anticipated that these labs will be set up next quarter.

Curriculum Tour: Preparations are underway for the curriculum tour to Colombia, Chile and México. Institutional contacts have been made for each of the selected visits. (See Annex G for details.)

Result 3 Activities Planned for the Next Quarter

- Finalize the training process with the first group of participants at IPC.
- Apply the certification exam for youth at IPC, Centro Vocacional Mario Ugarte, Centro Federico Ozanam and UNAH.
- Systematize and elaborate the report for the first phase of implementation of the basic workforce competency training and certification program.
- Initiate the contractual process of professionals to elaborate the METAS training materials.
- Follow up on the 18 education centers visited to date in Tegucigalpa in order to coordinate the start of the training program in each.
- Visit 15 formal education centers in San Pedro Sula to explain the training and certification program and promote their participation in it.
- Carry out a workshop to train instructors at participating education centers in San Pedro Sula.
- Initiate the basic workforce competency training process in each of the newly-added education centers.
- Plan and carry out at least part of the curriculum tour.
- Finalize the procurement process for the computer equipment and carry out the delivery and set up at the selected education centers.
- Coordinate the implementation of the training and certification program at INFOP.
- Initiate the training of youth at UNAH.

2.4 Result 4 -- Private Sector Alliances

Employer Survey: Results from the employer survey entitled “*¿Realmente están preparados para trabajar?*” (Are they really ready to work?) were analyzed and an executive summary and report were prepared to share with key project stakeholders. The survey obtained employers’ perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the Honduran workforce. Results are also being considered and incorporated into project strategies. (See Annex H for Survey Results.)

Private Sector Event – METAS, in collaboration with COHEP, held the event “*Educación y Competitividad*” (Education and Competitiveness) with 38 representatives from the private sector. At the event METAS provided an overview of the project and also presented the results of the above-

mentioned survey. Guest speakers included US Ambassador Lisa Kubiske, COHEP President Santiago Ruiz, and EDC President Luther Luedtke.

Informational Meetings with potential project partners: METAS held informational meetings with potential partners including Rio Garment, ANDI, FUNAZUCAR, BAC Credomatic, FUNDAHRSE and INFOP. See Annex E for meeting log.

Participation in Private Sector Committees and Events: To stay abreast of new developments in corporate social responsibility and build a network of contacts for future alliances, METAS participated in 1) the COHEP education meeting which presented CONEANFO's 2011 results and strategies for 2012 and 2) the *Mercados y Tendencias* event entitled "*Responsabilidad social - un instrumento para el desarrollo sostenible*" (Corporate Social Responsibility - an instrument for sustainable development) and 3) the conference organized by Santillana "*Leer es Transcender, Responsabilidad Social en Educación*" (To read is to Transcend, Social Responsibility in Education).

Result 4 Activities Planned for the Next Quarter

- Hold informational meetings with potential private sector partners with the goal of establishing give alliances between the private sector and education institutions next quarter.
- Implement pilot program for Key Train with Rio Garment in San Pedro Sula.
- Visit education centers selected to participate in Result 3 to gather information for developing alliances with the private sector.
- Meet with private sector leaders in San Pedro Sula to present METAS and the results of the employer survey.
- Participate in the COHEP Education Committee and other events to promote project activities and alliances with the private sector.
- Initiate the process to develop materials that highlight entry-level employment opportunities and the development of careers in different economic sectors.

Section 3: CARSİ COORDINATION

METAS participated in various coordination meetings this quarter to select the communities and establish a baseline for CARSİ evaluation. METAS and the other CARSİ-funded programs determined key program activities and assigned responsibilities among the team members to carry them out. First among the list is to initiate a community diagnostic led by FHIS-CLIP with participation from METAS and the other CARSİ projects.

Section 4: MONITORING AND EVALUATION (M&E)

M&E activities this quarter included the editing and re-submission of the project Performance Monitoring Plan (PMP) which defines the continuous process of systematic collection and analysis of data based on the project indicators. METAS also submitted to USAID the Fiscal Year 2011 Performance Plan and Report, with data on the original project indicators.

Result Three: During this reporting period, a total of 315 youth participated in the basic workforce skills training program, 279 men and 36 women, in five education centers. Of those that completed the program at San Juan Bosco (306), 71 youth took the certification test, 61 men and 10 women. Results will be available in the coming month.

Twenty-six students from UNAH, 16 male and 10 female, participated in training to serve as facilitators of the basic skills competency training program at the university, which will offer the program to individuals who aspire to university entrance but were not able to pass the admissions exam. Two New Holland employees, both female, were also trained as facilitators. See the M&E chart in Annex F of this report for quarterly and cumulative data.

M&E Activities for Next Quarter

- Re-design the Result Framework.
- Formulate the M&E work plan, based on the revised PMP
- Redesign the Instruments Manual and design specific instruments to measure impact
- Design the follow-on and evaluation process.
- Carry out activities related to data gathering, analysis and reporting.
- Train counterparts in M&E.

Section 5: PROJECT ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

Communication Materials: Various materials were prepared and disseminated for the events this quarter, including: project banners, brochures, newsletters, invitations, certificates, press releases, presentation cards, and photographic documentation. See Annex I for details.

Staffing – Two METAS staff members resigned this quarter, the Sub-Grants Manager and the Organizational Development (Result 1) Specialist. METAS immediately began the recruitment process to fill these positions and expects to have replacements early next quarter. Meanwhile, the current METAS team, with support from the EDC home office, is filling any gaps.

EDC Home Office Support - U.S.-based Finance Analyst, Claudia Nino de Guzman, traveled to Honduras from October 3 to 14 to review administrative policies for the sub-grants, review the METAS Policy and Procedures Manual, and ensure budget and accounting documentation compliance. Project Director, Gustavo Payan, traveled to Honduras from October 11 to 19 to support the field office activities. EDC President and Chief Executive Officer, Luther Luedtke paid a visit to Proyecto METAS from November 1 to 5 and participated in the various project events.

Annual Work Plan Development - Two consultants were recruited in order to facilitate communication and a series of activities were carried out with the three departments of the METAS team (Technical, Administrative and Finance and Information). This culminated in a workshop, with participation from the Project Technical Working Group, in which participants integrated the essential activities of each department into an Annual Work Plan which allows for the teamwork needed to achieve project goals. The results reached were: 1) analysis of the functions of each department, 2) team relationships strengthened, 3) establishment of effective channels of communication among departments and 4) an Annual Work Plan in which the activities of the four results are recorded along with related Administrative, Financial and Information activities.

Leverage report – Annex J details leveraging obtained for METAS this quarter.

Ongoing financial activities – Staff continues managing and documenting petty cash and checking account expenses; completing payments, reimbursements and routine record keeping and filing; and carrying out procurement processes and maintaining documentation.

ANNEXES

ANNEX A Acronyms

ANNEX B List of Communities for Year Two (Result 2)

ANNEX C SWOT Summaries

ANNEX D SE Meeting Notes

ANNEX E METAS Meeting Log

ANNEX F M&E Chart

ANNEX G Curriculum Tour summaries

ANNEX H Employer Survey Results

ANNEX I Communication Materials

ANNEX J Leverage Report for Year Two Quarter One

ANNEX A

Acronyms

ANNEX A - Acronyms

ACT	ACT trademark of the WorkKeys testing service (originally American College Testing Program)
ANDI	Asociación Nacional de Industriales (National Industry Association)
CARSI	Central American Regional Security Initiative
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
CFPSJB	Centro de Formación Profesional San Juan Bosco
COHEP	Consejo Hondureño de Empresa Privada
COIPRODEN	La Red de Instituciones por los Derechos de la Niñez (Youth's Right Institutional Network)
CONEANFO	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación
CoP	Chief of Party
DEI	Dirección Ejecutiva de Ingresos (Honduran Executive Division of Income)
EDC	Educational Development Center
Educatodos	Educación para todos
EOI	Expression of Interest
FHIS-CLIP	Fondo Hondureño de Inversión Social
FUNDAHRSE	Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial
FUNAZUCAR	Fundación El Azúcar Es Vida (Sugar is Life Foundation)
GOH	Government of Honduras
ISEMED	Instituto del Sistema de Educación Media a Distancia
ICT	Information and Communications Technologies
IHER	Instituto de Educación por Radio
ILO	International Labor Organization
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional (National Vocational Training Institute)

INJ	Instituto Nacional de la Juventud (National Youth Institute)
IPC	Instituto Politécnico Centroamericano (Central American Polytechnic Institute)
KeyTrain	Interactive training system for the WorkKeys
M&E	Monitoring and Evaluation (Monitoreo y Evaluación)
METAS	Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse (Improving Education for Work, Learning and Success)
MIDEH	Mejorando el Impacto al Desempeño Estudiantil de Honduras (Improving the Impact of Student Achievement in Honduras)
NH	New Holland Education Center
NGO	Non-governmental Organization
OTI	USAID/Washington Office of Transition Initiatives
PMP	Performance Monitoring Plan
RFA	Request For Applications
RTN	Registro Tributario Nacional (National Tributary Registry)
SJB	San Juan Bosco Professional Training Institute in Tegucigalpa
SE	Secretaria de Educación (Secretariat of Education)
SEMED	Sistema de Educación a Distancia
SOW	Scope of Work
SWOT analysis	a strategic planning method used to evaluate the Strengths, Weaknesses/Limitations, Opportunities, and Threats.
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
USAID	United States Agency for International Development
WIN	Worldwide Interactive Network
WORKKEYS	Job Skills Assessment System

ANNEX B
List of Communities for Year Two (Result 2)



Programas alternativos seleccionados para fortalecerlos a nivel comunitario

No.	Barrio / colonia	Nombre del Centro	participantes/ alumnos de	Programa alternativo	Avance /Observaciones
TEGUCIGALPA					
1	Lomas del Cortijo	Centro Vocacional Dion	90	Educados	
2	Monterrey	Dios de la Profecía	63	Educados	FODA
		Instituto Técnico Monterrey	240	ISEMED	
3	Zona La Parroquia	San Juan Bosco	139	Educados	
4	Villanueva	Instituto Rafael Pineda Ponce	180	ISEMED	
5	Los Pinos	Lirios del Valle	46	Educados	FODA
6	Nueva Suyapa	Alfa y Omega	12	Educados	FODA
7	El Rosario	Hashem	108	Educados	FODA
8	San Francisco	Ampliando oportunidades	150	Educados	Piloto CARSI
9	Las Torres	Hermanas Escalabrinianas	0	Educados	Piloto CARSI
10	Nueva Capital	Ramon Rosa	107	Educados	Piloto CARSI
SAN PEDRO SULA					
11	San Vicente de Paúl	Por iniciar			Piloto CARSI
12	Lempira 1	Por iniciar			Piloto CARSI
13	Morales 2	Por iniciar			Piloto CARSI
14	Morales 3	Por iniciar			Piloto CARSI
CHOLOMA					
15	Col. Éxitos de Anach	Por iniciar			Piloto CARSI
LA CEIBA					
16	Sierra Pina	Por iniciar			Piloto CARSI
17	Col. Melgar	Por iniciar			Piloto CARSI

ANNEX C

SWOT Summaries

PROYECTO METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA
MATRIZ FODA: ANALISIS DE NECESIDADES

COMUNIDAD EDUCATIVA: CENTRO HASHEM - COLONIA EL ROSARIO, COMAYAGUELA

Criterios	Fortalezas	Oportunidades / Estrategias	Debilidades	Amenazas
FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA EDUCATODOS	<ul style="list-style-type: none"> • Interés de los alumnos • Lugar dónde funciona • Voluntarios • Apoyo de la iglesia • Consejería a los jóvenes • Integración de los jóvenes a la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de becas • Gestión de fondos para materiales • Desarrollar escuela para padres • Campaña motivación para lograr el acercamiento de la comunidad • Promover acciones recreativas. • Gestión para apertura del Bachillerato • Apertura de Centros colaboradores de INFOP 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoyo económico • Falta de interés de los padres. • Falta de oferta de carreras • Falta de mobiliario • Falta de recursos para la compra de textos 	<ul style="list-style-type: none"> • Desánimo de los alumnos
ACCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Publicidad dentro de la iglesia • Comunicación persona-persona • Uso de rótulos, volantes y anuncios para publicidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar las reuniones patronales. • Desarrollar estrategias comunitarias de mayor alcance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de alcance de la información • Falta de creatividad para llegar a más público. 	
FACILITADORES /calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad del recurso humano • Flexibilidad para adaptarse a las necesidades del alumno. • Alto perfil educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación metodológica • Reforzar áreas básicas. • Gestión para incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de material didáctico. • Bajo incentivo económico • Falta actualización de la metodología. 	
RECURSOS COMUNITARIOS DE APOYO /sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La iglesia a través del local y los servicios básicos. • La clínica, a través de atención médica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar al patronato de La Policarpo. • Incorporar recurso humano calificado de la comunidad • Solicitar el uso de las aulas de la escuela 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones físicas • Falta de involucramiento de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad • Problemas culturales (machismo)

PROYECTO METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA
MATRIZ FODA: ANALISIS DE NECESIDADES

COMUNIDAD EDUCATIVA: CENTRO DIOS DE LA PROFECÍA - COLONIA MONTERREY

Criterios	Fortalezas	Oportunidades / Estrategias	Debilidades	Amenazas
FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA EDUCATODOS	<ul style="list-style-type: none"> • Interés de los alumnos • Voluntarios • Apoyo de la iglesia • Integración de los jóvenes a la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de becas • Gestión de fondos para materiales • Campaña motivación para lograr el acercamiento de la comunidad • Centros colaboradores de INFOP 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos para la compra de textos. • Pago de cuota simbólica de los participantes para la compra de materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de apoyo comunitario.
ACCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la iglesia con el establecimiento • Disponibilidad de 10 voluntarios. • Disponibilidad de pupitres para los actuales participantes. • Funciona IHER, Educatodos 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar becas para la compra de textos • Desarrollar estrategias comunitarias de publicidad. • Uso de rótulos, volantes y anuncios para publicidad. • Gestionar el apadrinamiento de alumnos por empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos económicos para mantenerse en el programa (compra de textos). • Falta de apoyo de la comunidad. • Falta de publicidad para llegar a más público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deserción • Falta de oportunidades laborales. • Cierre del programa. • Desintegración familiar
CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Alto perfil educativo de los facilitadores. • Los textos y audio para dar las clases. • Exigen el 70% como mínimo • Disponen de 4 espacios para el funcionamiento de aulas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de motivación para lograr el acercamiento y apoyo de la comunidad. • Capacitación metodológica • Reforzar áreas básicas. • Gestionar equipo de computación 	<ul style="list-style-type: none"> • Textos desactualizados. • Falta de capacitación metodológica. • Falta de acompañamiento de Educatodos. • Falta de material didáctico de apoyo. • Falta de acceso a la tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de oportunidades para los participantes.
RECURSOS COMUNITARIOS DE APOYO /sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La iglesia a través del local y los servicios básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a egresados del Centro • Involucrar a los jóvenes del equipo de futbol. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones físicas • Falta de involucramiento de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad

PROYECTO METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA
MATRIZ FODA: ANALISIS DE NECESIDADES

COMUNIDAD EDUCATIVA: CENTRO ALFA Y OMEGA - COLONIA NUEVA SUYAPA

Criterios	Fortalezas	Oportunidades / Estrategias	Debilidades	Amenazas
FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA (Educatodos)	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la iglesia • Motivación de los facilitadores • Interés de los alumnos • Existe estructura comunitaria organizada 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las capacidades de gestión local • Posibilidad de incrementar el número de facilitadores • Gestión de fondos para materiales • Campaña motivación para lograr el acercamiento de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca participación de organizaciones comunitarias. • Falta de instalaciones físicas apropiadas • Falta de mobiliario • Falta de recursos para la compra de textos Falta de interés de las organizaciones comunitarias 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de recursos para mejorar las instalaciones físicas. • Deserción de facilitadores
ACCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la iglesia con el establecimiento y los voluntarios. • Motivación de facilitadores y participantes. • Disponibilidad de sillas 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades económicas para fondos del programa. • Gestionar recursos para la compra de materiales. • Desarrollar estrategias comunitarias de publicidad. • Uso de rótulos, volantes y anuncios para publicidad. • Gestionar el préstamo de otro espacio para las clases. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos económicos para mantenerse en el programa (compra de textos). • Falta de interés de algunos jóvenes. • Poco espacio físico disponible en las instalaciones. • Falta de motivación de la comunidad. • La organización de los horarios de clase. • alcance de la información • Falta de creatividad para llegar a más público 	<ul style="list-style-type: none"> • Deserción de los alumnos • Desmotivación • Falta de oportunidades laborales. • Cierre del programa. • Desintegración familiar

PROYECTO METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA
MATRIZ FODA: ANALISIS DE NECESIDADES

<p>CALIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad del recurso humano • Alto perfil educativo de los facilitadores. • Los textos y audio para dar las clases. • El tiempo es bien aprovechado 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el apoyo de otras instituciones afines • Fortalecer los lazos cooperación en la comunidad • Capacitación a facilitadores • Campaña de motivación para lograr el acercamiento y apoyo de la comunidad. • Mejorar las condiciones en que se desarrollan las jornadas de clase. • Capacitación metodológica • Reforzar áreas básicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de material didáctico actualizado. • Falta de capacitación metodológica y evaluación de facilitadores. • Poco tiempo de clase. • Falta de acompañamiento de Educadores. • Falta de material didáctico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deserción de los y las alumnas. 2. Pérdida de motivación del facilitador. 3. Falta de credibilidad en el Programa
<p>RECURSOS COMUNITARIOS DE APOYO /sostenibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La iglesia a través del local y los servicios básicos. • Los facilitadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar al patronato. • Incorporar recurso humano calificado de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones físicas • Falta de involucramiento de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad

PROYECTO METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA
MATRIZ FODA: ANALISIS DE NECESIDADES

COMUNIDAD EDUCATIVA: CENTRO LIRIOS DEL VALLE, COLONIA LOS PINOS

CRITERIOS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la iglesia • Cuentan con un salón ,50 pupitres y 2 pizarras pequeñas • Existe espacio para actividades recreativas y para ampliar las instalaciones físicas • El Centro tiene credibilidad en la comunidad. • En la comunidad hay liderazgo comunitario. • Los participantes no pagan a los facilitadores. • Por estar en la comunidad, da más seguridad a participantes y familiares. • Existe buenas relaciones entre los líderes de la comunidad (Patronato, Escuela, otras iglesias) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las capacidades de gestión local • Posibilidad de incrementar el número de facilitadores. • Posibilidad de incrementar el número de participantes. • La posibilidad de ofrecer carrera a los jóvenes en riesgo. • De ofrecer a los jóvenes oportunidad de desarrollo integral. • Gestión de fondos para materiales • Campaña motivación para lograr el acercamiento de la comunidad y de las iglesias.
RECURSOS COMUNITARIOS DE APOYO /sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La iglesia a través del local y los servicios básicos. • El mobiliario básico para 50 estudiantes. • Facilitadores de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar al patronato. • Incorporar recurso humano calificado de la comunidad • Solicitar el uso de las aulas de la escuela • Involucrar a las iglesias
ACCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la iglesia con el establecimiento y los voluntarios. • Motivación de facilitadores y participantes. • Apoyo de Alfacit como semillero del Centro. • Se ha incrementado la demanda de los jóvenes. • Es flexible a las necesidades de los jóvenes (horario, las madres pueden traer a sus hijos) • Centro abierto a la comunidad, no excluye a nadie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el préstamo de otro espacio para las clases • Dar atención a las necesidades socio afectivas que motiven a los participantes a integrarse socialmente, • Aprovechar las habilidades de los jóvenes para atender a otros • Gestionar recursos para la compra de materiales.

PROYECTO METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA
MATRIZ FODA: ANALISIS DE NECESIDADES

CALIDAD	<ul style="list-style-type: none">• Disponibilidad del recurso humano• Alto perfil educativo de los facilitadores.• Los textos y audio para dar las clases.• Nivel de matemáticas e inglés es alto.• Se practica evaluación continua.• Se da acompañamiento y motivación a los participantes.	<ul style="list-style-type: none">• Gestionar el apoyo de otras instituciones afines• Fortalecer los lazos cooperación en la comunidad• Capacitación a facilitadores• Campaña de motivación para lograr el acercamiento y apoyo de la comunidad.• Mejorar las condiciones en que se desarrollan las jornadas de clase.• Capacitación metodológica• Reforzar áreas básicas.
----------------	--	--

ANNEX D
SE Meeting Notes

AYUDA MEMORIA
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS
Reunión Secretaría de Educación, Programas Alternativos de Educación y Proyecto METAS

Fecha: Miércoles 21 de diciembre de 2011
Hora: 10:00 – 12:00: p.m.

Participantes:

Elia del Cid Andrade	Viceministra de Servicios Técnico Pedagógicos, SE
Ingrid Vásquez	Asistente técnica, enlace SE y METAS
Gloria Isabel Díaz	Secretaría IHER
Lourdes Gómez	Coordinadora Francisco Morazán IHER
Jazmín Aparicio	Asistente Técnico SEMED
Haydee Guerra	Asistente Técnico SEMED
Gustavo Izaguirre	Director de Telebásica
Leesa Kaplan	Directora de Proyecto METAS
Angelina Reyes	Supervisora técnica de Proyecto METAS
Fany Alvarado	Coordinadora del componente Fortalecimiento a programas Alternativos, Proyecto METAS

Objetivos de la reunión:

1. Presentar el Proyecto METAS y el proceso de fortalecimiento a los programas alternativos para mejorar la calidad y acceso de sus servicios educativos desde una perspectiva comunitaria
2. Generar un espacio de reflexión e identificación de necesidades de apoyo técnico a la Secretaría de Educación por parte del Proyecto METAS para fortalecer el desempeño de los programas alternativos de educación en la comunidad.

Agenda de la jornada

1. Bienvenida, presentación del propósito de la reunión
2. Presentación de los asistentes
3. Presentación del Proyecto METAS, focalizando en los programas alternativos de educación.
4. Presentación de las principales necesidades de los programas alternativos de educación que necesitan ser apoyados por la Secretaría de Educación para mejorar el funcionamiento de los mismos (sostenibilidad a nivel comunitario).
5. Identificación de líneas estratégicas que puede apoyar METAS a la SE para el mejoramiento de la calidad y acceso a los programas alternativos.
6. Acuerdos y compromisos

AYUDA MEMORIA
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS
Reunión Secretaría de Educación, Programas Alternativos de Educación y Proyecto METAS

Acuerdos y compromisos:

1. Coordinar con la Secretaría de Educación una normativa que regule el funcionamiento de los programas alternativos de educación en los siguientes aspectos:
 - a. Categorización del trabajo social de los estudiantes de último año
 - b. Manejo de estadísticas de los programas alternativos de educación
2. Coordinar con la Secretaría de Educación un programa permanente de capacitación y certificación de facilitadores (as) voluntarios (as) para atender programas alternativos de educación, iniciando con un diplomado que ofrezca herramientas para mejorar su desempeño con el trabajo con los jóvenes en riesgo.
3. Incluir a los estudiantes de los programas alternativos de educación que tienen carreras de secundaria, en la oferta de capacitación y certificación de competencias laborales básicas.
4. Llevar a cabo una reunión la última semana de febrero 2012 para conocer los avances en los acuerdos anteriores e identificar otras estrategias para el fortalecimiento a los programas alternativos de educación con el apoyo de la Secretaría de Educación.

ANNEX E
METAS Meeting Log

R2 Meeting Log, Octubre - Diciembre 2011

Date	Name of Organization / Company	Name of Attendees	Location	Purpose	Outcomes	Result/ Activity
8-oct-11	Educadores	Telma Torres; Coordinadora del área educación de Cruz Roja; Carolina Vanessa Delgado; coordinadora del Centro y facilitadora de diferentes grados de Educadores, Pedagoga y Fany Alvarado METAS	Colonia San Francisco	Identificar las características del Centro considerando su funcionamiento y la población meta para determinar su elegibilidad como comunidad educativa del proyecto METAS	En espera de línea de base para Piloto CARSI	
8-nov-11	ISEMED, Instituto Superación San Francisco	Ana Almendarez, CCSS; Irmatabora, Orientadora; Ana Carolina Rubí y Fany Alvarado (METAS)	Colonia San Francisco	Identificar la disponibilidad de las autoridades del Instituto y las posibilidades de apoyar al ISEMED	Contactos	R2/R3
13-oct-11	Educadores, Hashem	Carolina Vanessa Delgado; coordinadora del Centro y facilitadora de diferentes grados de Educadores, Pedagoga	Iglesia cuadrangular No. 3; colonia el Rosario	Reunión comunitaria para presentar METAS e identificar necesidades del Centro	Identificación de necesidades y fortalezas del programa (FODA)	R2
20-oct-11	Educadores, Hashem	Perla Aguilar, Coordinadora de Centro; Cintia Bustillo Dilcia Figueroa; Joany Figueroa, presidenta de patronato; Reinardo Arqueta y Fany Alvarado (EDC)	Iglesia cuadrangular No. 3; colonia el Rosario	Reunión Comité Técnico y análisis de FODA del Centro	FODA revisado.	R2
29-nov-11	Educadores, Hashem	Dilcia Suyapa Figueroa, Cinthia Bustillo, Perla Aguilar y Fany Alvarado	Iglesia cuadrangular No. 3; colonia el Rosario	Responder a dudas del Comité de Gestión.	Aclarar dudas sobre el Proyecto y su estrategia de fortalecimiento	R2
15-oct-11	ISEMED, Instituto Monterrey	Mirian Días; Directora de ISEMED y Fany Alvarado de METAS	Instituto Monterrey, Col. Monterrey	Presentar el Proyecto y despertar su interés en beneficiar a los jóvenes a través del fortalecimiento al programa alternativo.		
21-oct-11	Educadores, Dios de la Profecía	Ana Marita Galo y María Zelaya (Patronato); Luis Alberto Aguilar, (Pastor); Leonardo Flores; (Promotor Educadores), Eduardo Andino y Fany Alvarado (METAS)	Iglesia Dios de La profecía, Col. Monterrey	Reunión con líderes para informar y motivar su apoyo a los programas alternativos	Identificación de recursos y organizaciones comunitarias, pero falta de interés en participar.	R2
18-nov-11	Educadores, Dios de la Profecía	Melvin Trujillo, José Pineda, ex alumnos, Marbel Bruhl, facilitadora; Fany Alvarado y Angelina Reyes, METAS	Iglesia Dios de La profecía, Col. Monterrey	Reunión con jóvenes y facilitadora para presentar el proyecto METAS y motivar la organización de un comité en pro del programa alternativo	No se logró motivar la participación comunitaria.	R2
30-oct-11	Educadores, Alfa y Omega	Omar Castañeda, coordinador de Centro, Karla Esquivel, líder de la iglesia.	Iglesia Dios de La profecía, Col. Nueva Suyapa	Reunión de acercamiento, presentación del proyecto y coordinación de reunión comunitaria	Programación de reunión comunitaria	R2

R2 Meeting Log, Octubre - Diciembre 2011

Date	Name of Organization / Company	Name of Attendees	Location	Purpose	Outcomes	Result/ Activity
26-nov-11	Educadores, Alfa y Omega	Omar Castañeda, coordinador de Centro, Karla Esquivel, representante de la Iglesia, Belkis Ferrera, Claudia Cálix, Rosa Velasquez y Elvis López, Facilitadores. Sandra Lizet; Centro de Salud; Angelina Reyes y Fany Alvarado de METAS	Reunion comunitaria en Col. Suyapa.	Presentar el Proyecto, despertar su interés en beneficiar a los jóvenes a través del fortalecimiento al programa alternativo y análisis de necesidades (FODA).	FODA	R2
28-nov-11	Educadores, Lirios del Valle	Jeni Canales, Coordinadora y Fany Alvarado, METAS.	Entrevista, Colonia Los Pinos	Identificar las características del Centro considerando su funcionamiento y la población meta para determinar su elegibilidad como comunidad educativa del proyecto METAS	Coordinación de reunión comunitaria	R2
3-dic-11	Educadores, Lirios del Valle	Jeni Canales, Coordinadora Efraín Cañadas, Pastor; Eugenio Castro, facilitador; Dania Flores, Carmelia Mendoza, Wendy Martínez, participantes; Marcos García, Patronato; marco Tulio Carrillo, Dilcia Velasquez, Nicolas Santos y Abigail Vacam miembros de la comunidad; y Fany Alvarado de METAS.	Reunion comunitaria, Col. Los Pinos.	Presentar el Proyecto, despertar su interés en beneficiar a los jóvenes a través del fortalecimiento al programa alternativo y análisis de necesidades (FODA).	FODA	R2
25-nov-11	Educadores, Hermanas Escalabrinianas	Suyapa Martínez, Coordinadora; Fany Alvarado y Angelina Reyes de METAS	Parroquia, Colonia Las Torres	Presentar el Proyecto y despertar su interés en beneficiar a los jóvenes a través del fortalecimiento al programa alternativo.	Identificación de necesidades y de primeras gestiones	R2
30-nov-11	Instituto Reynaldo Narváes	Manuel Palma, Director del Instituto; Suyapa Martínez, Educadores, Angelina Reyes y Fany Alvarado.	Instituto Reynaldo Narváes, Las Torres	Solicitar el préstamo de aulas y mobiliario para el funcionamiento del tercer ciclo.	Aprobación de la solicitud.	R2
10-nov-11	ISEMED Jesús Milla Selva	Miguel Recarte, Director; Suyapa Domínguez, Orientadora y Fany Alvarado de METAS	Instituto Jesús Milla Selva, Col. Kennedy	Generar un espacio de reflexión e identificación de necesidades de apoyo técnico a la Secretaría de Educación por parte del Proyecto METAS para fortalecer el desempeño de los programas alternativos de educación en la comunidad	Contactos	R2
11-nov-11	ISEMED, Instituto Saúl Zelaya	Hernán Fuentes, Secretario y Geraldina Martínez, orientadora y Fany Alvarado METAS	Instituto Saúl Zelaya, Comayaguela	Acercamiento para dar a conocer el proyecto y coordinar actividades para el año 2012	Contactos	R2
18-nov-11	Instituto JESÚS Aguilar Paz	Azucena Argenal, orientadora	Instituto Jesús Aguilar Paz	Acercamiento para dar a conocer el proyecto y coordinar actividades para el año 2012		R2, R3

R2 Meeting Log, Octubre - Diciembre 2011

Date	Name of Organization / Company	Name of Attendees	Location	Purpose	Outcomes	Result/ Activity
5-dic-11	ISEMED, Instituto Luis Bofran	Ernesto Rosales; profesor de ISEMED y Fany Alvarado				R2
7-dic-11	Educator	Artacely Villalta, Coordinadora de Centro y Fany Alvarado de METAS	Casa de la facilitadora, Col. Nueva Capital	Acercamiento para dar a conocer el proyecto y coordinar actividades para el año 2012	Contactos e identificación de líderes comunitarios	R2
8-nov-11	Secretaría de Educación	Ingrid Vásquez y Fany Alvarado	Edificio SE, Comayaguela	Identificar estrategias para mejorar la calidad de la oferta de los programas alternativos con el apoyo de la SE.	Invitación a reunión de las Directoras de los programas alternativos de educación secundaria por parte de la Vice Ministra.	R2
21-dic-11	Secretaría de Educación	Elia del Cid, Vice Ministra de Educación, Ingrid Vásquez Asistente técnica, enlace SE y METAS; Gloria Isabel Díaz Secretaria IHER; Lourdes Gómez, Coordinadora Francisco Morazán IHER; Jazmín Aparicio, Asistente Técnico SEMED Haydee Guerra, Asistente Técnico SEMED; Gustavo Izaguirre, Director de Telebásica; Leesa Kaplan; Angelina Reyes y Fany Alvarado de METAS	Edificio RAP, Secretaría de Educación	Generar un espacio de reflexión e identificación de necesidades de apoyo técnico a la Secretaría de Educación por parte del Proyecto METAS para fortalecer el desempeño de los programas alternativos de educación en la comunidad	Acercamiento entre los programas e identificación de líneas estratégicas de apoyo.	R2

Proyecto METAS
Reuniones Resultado 3
Octubre - Diciembre 2011

Persona que realizo las reuniones: Carolina Rubí

Fecha	Organización / compañía	Participantes	Ubicación	Propósito	Resultados	Resultado/Actividad
5-oct-11	INFOP	Karla Quezada, Claudia Lizeth Avila, Daisy Maradiaga, Sheila Maak	INFOP Tegucigalpa	Explicar los alcances del resultado tres, el key train, WIN y la metodología de implementación que se está proponiendo desde METAS para incorporar estas capacitaciones en el INFOP	En esta reunión el INFOP manifesto que estaba interesado en participar para lo cual querian conocer con mayor profundidad los contenidos de los programas de capacitacion tanto de Key Train como de WIN por lo que se acordó: Realizar una segunda reunion donde se presentaria por parte de METAS los contenidos de Key Train y el funcionamiento de la plataforma de WIN, y por parte de INFOP se invitaria el Ing. Valenzuela y a la persona encargada de la plataforma virtual de INFOP.	R3
10-oct-11	INFOP	Karla Quezada, Daisy Maradiaga, Edgardo Valenzuela, Sheila Maak, María José Reyna,	INFOP Tegucigalpa	Presentar el contenido de Key Train y el funcionamiento de la plataforma de WIN para posteriormente implementar la capacitacion en INFOP utilizando estas metodologias de capacitación	Se acuerdo que el INFOP revisaria detenidamente el programa curricular para verificar la posibilidad de incluir esta capacitación como complemento a los cursos que brinda el INFOP.	R3
11-oct-11	CFP San Juan Bosco	Yeni Avila	CFPSJB	Brindar seguimiento a las activides de capacitación con el uso del key train que se estan impartiendo en el centro	Se coordinaron la fechas de certificación para los y las participantes del proceso de capacitacion	R3

Proyecto METAS
Reuniones Resultado 3
Octubre - Diciembre 2011

Persona que realizo las reuniones: Carolina Rubí

Fecha	Organización / compañía	Participantes	Ubicación	Propósito	Resultados	Resultado/Actividad
20-oct-11	UNAH	Johanna Moncada, Rosa Emilia Mejía, Leesa Kaplan, Astid Villeda, Maria Jose Reyna, Angelina Reyes	UNAH	Exposición sobre el proyecto Metas, particularmente en el desarrollo de competencias laborales básicas/Descripción de la experiencia que han tenido en los procesos formativos./Descripción de los contenidos desarrollados para la certificación de competencias.	Se acordo implementar el proceso de capacitacion y certificacion en competencias laborales basicas a jovenes que han reprobado dos o mas veces el examen de admision de la UNAH, iniciando con la capacitacion a jovenes de excelencia academica para que faciliten los procesos de capacitacion	R3
31-oct-11	Instituto Alfonso Guillen Zelaya	Director del Centro Educativo	Centro Educativo	Explicar al director del centro Educativo el programa de capacitacion y certificacion en competencias laborales basicas, con el fin de verificar el interes del centro en implementar dicho programa en Febrero 2012.		R3
8-nov-11	Instituto Superación San Francisco	Director del Centro Educativo: José Suarez, Fany Alvarado	Centro Educativo	Explicar al director del centro Educativo el programa de capacitacion y certificacion en competencias laborales basicas, con el fin de verificar el interes del centro en implementar dicho programa en Febrero 2012.	El director del centro explicará el programa a los y las docentes del centro educativo para valorar la implementacion de la capacitacion y certificacion con la promocion que inicia en Febrero del 2012, se solicito a METAS considerar la posibilidad de contar con facilitadores externos al centro educativo para el proceso de capacitacion. Se realizará una segunda visita en Febrero del 2012	R3

Proyecto METAS
Reuniones Resultado 3
Octubre - Diciembre 2011

Persona que realizo las reuniones: Carolina Rubí

Fecha	Organización / compañía	Participantes	Ubicación	Propósito	Resultados	Resultado/Actividad
8-nov-11	Instituto Polivalente San Martin	Director del Centro Educativo: Pedro Funez	Centro Educativo	Coordinar el proceso de implementación de la capacitación y del laboratorio de computación en el centro educativo	El director del centro se reunirá con el personal docente para definir una estrategia de implementación de la capacitación, se brindará seguimiento en Febrero del 2012	R3
8-nov-11	Instituto Hibuera	Elsa Victoria Alvarenga	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	El centro educativo valorará la posibilidad de integrarse al programa en Febrero del 2012	R3
9-nov-11	Instituto Jesus Aguilar Paz	Roberto Zelaya, Orfilia Azucena Argeñal	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	El centro educativo valorará la posibilidad de integrarse al programa en Febrero del 2012	R3
10-nov-11	Instituto España Jesus Milla Selva	Miguel Augusto Recarte	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	El director del centro se reunirá con el personal docente para definir una estrategia de implementación de la capacitación, se brindará seguimiento en Febrero del 2012	R3
11-nov-11	Instituto Saul Zelaya Jimenez	Hernan Fuentes, Santo Vargas	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	El centro educativo valorará la posibilidad de integrarse al programa en Febrero del 2012	R3
22-nov-11	Instituto Tecnico Honduras	Nelson Calix	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	El director se reunirá con el personal docente para explicarles el programa de capacitación y solicito una próxima reunión para Febrero del 2012	R3

Proyecto METAS
Reuniones Resultado 3
Octubre - Diciembre 2011

Persona que realizo las reuniones: Carolina Rubí

Fecha	Organización / compañía	Participantes	Ubicación	Propósito	Resultados	Resultado/Actividad
20-nov-11	Instituto Tecnológico de Desarrollo Empresarial Blanca Adriana Ponce	Xiomara Ponce	UNAH	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	Solicito una reunión con los docentes para Febrero del 2012.	R3
25-nov-11	Escuela Normal Mixta Pedro Nuño	Alana Rosario Domingez	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	Se acordo que por parte de METAS se enviaria una clave de acceso a WIN para que conocieran los materiales, posteriormente se sostendra una segunda reunión para coordinar el proceso de implementación.	R3
5-dic-11	Instituto Tecnico Luis Bogran	Angel Arteaga Matute	Centro Educativo	Explicar el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.	El director se reunira con el personal docente para explicarles el programa de capacitación y solicito una próxima reunión para Febrero del 2012, adicionalmente solicito consideraramos proveer facilitadores para implementar las capacitaciones	R3
7-dic-11	UNAH	Johanna Moncada, Rosa Emilia Mejía, Angelina Reyes	UNAH	Coordinar el taller de capacitación para facilitadores/as	Se reviso la agenda a desarrollarse en el taller.	R3

R4 Meeting Log, October-December 2011

Date	Organization/ Company	Name of Attendees	Location	Purpose	Outcomes	Result/ Activity
5-oct-11	INFOP	Sheila Maak & Ana Carolina Rubi (EDC); Claudia Avila, Daisy Maradiaga, y Edgardo Valenzuelo (INFOP)	Infop	Present METAS and the KeyTrain/WIN curriculum. Discuss potential implementation methods and collaborations with INFOP. Discuss requirements for a working agreement.	INFOP is very interested in collaborating. Initially they will review curriculum content to compare with INFOP curriculum; initial training with instructors, followed by offering the course to students. Eventually their online platform could be useful for METAS online curriculum.	R3; R4, A1
11-nov-11	ANDI	Sheila Maak (EDC); Fernando Garcia (ANDI)	ANDI	Present Proyecto METAS and discuss potential for collaborating with ANDI and its affiliates.	ANDI was interested in the certification process and suggested a followup meeting at the end of January or February 2012 to discuss potential collaborations in more detail.	R4, A1
October 10th, 19th & 27th, 2011	COHEP	Sheila Maak (EDC); Jheisy Torres & Christtel Caceres (BAC)	COHEP	Present idea for meeting with private sector leaders to present METAS and the surevy results. Follow up coordination meetings.	COHEP will collaborate with the event by providing the conference room as well as logistical support and assistance with inviting business leaders. Santiago Ruiz agreed to speak at the event in representation of the private sector.	R4, A5
15-nov-11	BAC Credomatic	Sheila Maak (EDC); Mitzy Hode (BAC)	BAC	Present Proyecto METAS, learn about BACs CSR programs, and discuss potential alliance.	BAC has offered to implement its financial education program at schools where METAS will be implementing R3 curriculum as an additional benefit to participants. Furthermore, participants who pass the certification exam can apply for an internship at BAC (under the Banks established guidelines).	R4, A1
17-nov-11	COHEP	Sheila Maak (EDC); Eva Callejas (COHEP)	COHEP	Followup meeting to discuss outcome of event with business leaders.	COHEP was happy with event turnout and media coverage. Eva offered her assistance with followup meetings with individual companies/organizations if needed.	R4, A5
5-dic-11	Rio Garment	Sheila Maak (EDC) y Omar Riera (Rio Garment)	Rio Garment (SPS)	Follow up meeting. Presented the KeyTrain curriculum to the new Directo for Continual Improvement and Social Compliance. Discuss implementation options	Confirmed interest in implementing training. Will start with a pilot program of KeyTrain with 20 employees. METAS will send a draft MOU and tentative training dates. Rio Garment will select employee praticipants and training facilitators.	R4, A5
5-dic-11	Fundahrse	Sheila Maak (EDC); Julio Gom (Project Director) & Ruth Caballero (PyME) (Fundahrse)	Fundahrse (SPS)	Present Proyecto METAS and discuss potential for collaborating with FUNDAHRSE and its members.	In theory they are very interested, however they are in the process of developing their 3 year strategy and suggest that we meet in January/February 2012 to discuss in more detail potential alliances.	R4, A1
5-dic-11	New Holland	Sarah Patchske (NH); Sheila Maak (EDC)	New Holland	Followup on pilot WIN program and documenting leveraging.	Pilot going well with several lessons learned along the way. NH will document their in-kind contributions so that METAS can include their participation in the leveraging reports	R4, A5

R4 Meeting Log, October-December 2011

R4 Event/Committees/Roundtable Attendance, October-December 2011

Date	Name of Organization/ Company	Name of EDC Attendees	Location	Event	Purpose	Result/ Activity
18-oct-11	World Bank, FHIS	Sheila Maak	Hotel Clarion	Lanzamiento Proyecto Generacion de Empleo Temporal	Present the new World Bank financed project aimed at generating temporary employment in marginal neighborhoods.	R4, A4
22-nov-11	Mercados y Tendencias	Sheila Maak	Intercontinental	Mercados y Tendencias: RSE en Latino America	America; Conference on Public Private Partnerships in Latin America	R4, A4
24-nov-11	Santillana	Sheila Maak	Chiminike	Conferencia RSE: Leer es Transcender	Presentation of Santillanas CSR activities in education and how other companies/organizations can be involved.	R4, A4
29-nov-11	CINASE	Sheila Maak	Portal del Angel	Conversatorio sobre el sector de Café	Presentation about the importance of specialty coffee for Honduras and policies needed to promote further development of the sector including education/training needs.	R4, A4
14-dic-11	COHEP	Sheila Maak	COHEP	COHEP Education Committee	Presentation of CONEANFO 2011 results and strategy for 2012; Discuss of key education issues upcoming in 2012 (primarily affect of new Education Law)	R4, A3

Result/Activity Key: Result 4

- R4, A1** Informational meetings with potential private sector & other partners.
- R4, A2** Meet with private sector leaders to present Proyecto Metas and survey results
- R4, A3** Participation in the COHEP Education Committee, and other committees.
- R4, A4** Networking and/or learning activities

ANNEX F
M&E Chart

Performance Monitoring Plan Chart / Summary of monitoring and evaluation activities in chart format

#	Indicator	Base-line	Monitoring Activities	Data Instrument /Source	Collection Frequency	Target Overall Project	Y2 Q1 Progress	Cumulative Overall Progress
Result 3: Updated basic education, technical training and certification, implemented to meet private sector needs								
10	3.1 Number of youth enrolled in institutions participating in the basic job skills training program.	0	<ul style="list-style-type: none"> Project Records. 	<ul style="list-style-type: none"> Education institutions participating in METAS. 	<ul style="list-style-type: none"> Quarterly, annual. 	9,200	315¹ Gender <u>Breakdown:</u> 279 Male 36 Female	749 Gender <u>Breakdown:</u> 662 Male 87 Female
12	3.3 Number of secondary schoolteachers/facilitators qualified to use KeyTrain, Win or equivalent.		<ul style="list-style-type: none"> Participants list in training workshops. 	<ul style="list-style-type: none"> METAS collection of information from participating teachers in the attendance roster 	<ul style="list-style-type: none"> Quarterly, annual. 	160 ²	28 Gender <u>Breakdown:</u> 16 Male 12 Female	51 Gender <u>Breakdown:</u> 29 22

¹The reported figure corresponds to the participation of young people belonging to five educational centers disaggregated in the following way IPC(11) UNAH(34) New Holland (15), Mario Ugarte(172) Federico Ozanam(83).

² Target set for the period of four years.

ANNEX G
Curriculum Tour summaries

FICHA DE VISITA A CHILE/SANTIAGO

Objetivo de la visita:

El propósito de la visita a Chile es el de conocer y aprender de experiencias exitosas de programas de capacitación y certificación en competencias laborales básicas que permitan aplicar las lecciones aprendidas en este tema en Honduras, adicionalmente se explorara la posibilidad de asociación con las instituciones identificadas para intercambiar material curricular.

Por otro lado las experiencias desarrolladas servirán al equipo técnico del proyecto METAS de modelo para el desarrollo de nuevas herramientas de trabajo y conexión con los y las jóvenes, conocer formas diferentes de certificación de aprendizajes y mejorar las relaciones intra-institucionales con la implementación de técnicas utilizadas en otros países para asegurar el éxito de las mismas.

Justificación

Metas implementará un programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas que tiene como objetivo incrementar la empleabilidad de jóvenes en riesgo, proporcionar a las empresas que trabajan en Honduras con mano de obra competitiva en el mercado internacional y enganchar al sector privado Hondureño y a las compañías multinacionales con el valor de la capacitación en competencias laborales básicas para sus empleados actuales y futuros. La implementación de este modelo de capacitación y certificación en competencias laborales básicas es innovador en Honduras, por lo que se considera importante que las instituciones nacionales relacionadas con los sectores de educación y trabajo conozcan experiencias y modelos desarrollados por las instituciones líderes en otros países en el tema competencias laborales.

Datos de Organizaciones a Visitar

INFOCAP

INFOCAP (Instituto de Formación y Capacitación Popular) es una fundación sin fines de lucro creada en 1984 por la Compañía de Jesús. Su misión es capacitar y formar trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad social y laboral, impulsar su organización y empoderamiento social, y generar espacios de diálogo y reflexión con miras a promover políticas públicas que permitan el reconocimiento de la ciudadanía y dignidad de todo trabajador pobre de Chile.

El interés de la visita a INFOCAP es conocer sus procesos de especialización y certificación de sus alumnos y alumnas a través de convenios con compañías internacionales según área de especialización. Y conocer sus experiencias en el establecimiento de convenios para la articulación de redes internas y alianzas con organismos que potencien las oportunidades de negocios para los alumnos y egresados de INFOCAP(a través de su Centro de Negocios).

SENCE (del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)

SENCE, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico, descentralizado, cuya misión es contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente. Esta tarea la realiza a través de la administración de un incentivo tributario que el Estado ofrece a las empresas para capacitar a su personal, y de una acción subsidiaria, por medio de un programa de becas de capacitación financiadas con recursos públicos.

Lo que nos interesa conocer es su programa Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, el cual fomenta el desarrollo del capital humano a través del reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, independientemente de la forma en que los hayan adquirido a través de convenios de transferencia de recursos entre el SENCE y Asociaciones Gremiales u organizaciones de trabajadores, los que seleccionan, evalúan y certifican a los participantes del programa.

INJU (del Ministerio de desarrollo Social)

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) es un organismo de servicio público encargado de colaborar con el Poder Ejecutivo en el diseño, planificación y coordinación de las políticas relativas a los asuntos juveniles.

Los temas de interés son variados

- 1- Su tarjeta JOVEN
- 2- Sus programas Asociatividad y Ciudadanía Juvenil , Red Nacional de Infocentros y Casas Integrales de Juventud

Ministerio de Educación

El ministerio de educación de Chile ha desarrollado herramientas web de apoyo a jóvenes entrando al mundo laboral que sirven de apoyo metodológico y didáctico a los docentes; educativo, comunitario y de enlace a los estudiantes entre ellos mismos así como con instituciones educativas y empresas empleadoras; además de ser un apoyo para la integración de las familias en la temática. Todo esto con apoyo de entes externos a la institución incluyendo otros organismos estatales y empresa privada. El cómo hacerlo, dificultades en el proceso y la sostenibilidad, viabilidad y uso de este recurso son algunas de las preguntas a dilucidar durante la visita.

Fundación Chile

Fundación Chile es una corporación privada sin fines de lucro cuyos socios son el Gobierno de Chile y BHP-Billiton – Minera Escondida.

Su misión es introducir innovaciones de alto impacto y potenciar el capital humano para aumentar la competitividad de Chile, promoviendo y desarrollando la economía a través de transferencias tecnológicas y en alianza con redes de conocimiento locales y globales.

Programa Innovum de Fundación Chile

Mediante el proyecto de Capital Humano, la Fundación Chile ha innovado en gestión y desarrollo, transfiriendo estándares de competencias laborales, tecnologías de gestión y aprendizaje, las cuales permiten elevar la competitividad de las organizaciones.

Este impacto apunta a una cobertura de 15 sectores productivos, 394 empresas, y 82 mil trabajadores y estudiantes con certificaciones en sus competencias laborales, de empleabilidad, digitales y básicas en ciencia y tecnología. Además, hemos asesorado a 50 empresas y desarrollado capacidades en 90 Centros de Formación Técnica, 5 Universidades, 900 liceos, 1.000 Otec y más de 6.300 formadores.

Las grandes líneas estratégicas abarcan el desarrollo de un Sistema Nacional de Competencias Laborales, la empleabilidad y mercado laboral, el mejoramiento de la formación y capacitación, la gestión del capital humano en empresas, y la gestión de la innovación en empresas, redes de empresas y clusters

Itinerario de Viaje

Fecha País	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
	Llegada					Viaje de regreso a Tegucigalpa

La fecha tentativa sería _____, depende de la confirmación de las instituciones en _____ así como la aprobación de USAID.

Resultados

El equipo técnico del Proyecto METAS y las instituciones nacionales que participan en el viaje conozcan las experiencias de formación en competencias laborales básica, las estrategias utilizadas para vincular el trabajo y la formación por competencias, contando con un modelo para la implementación del programa en Honduras

FICHA DE VISITA BOGOTA

Objetivo de la visita:

El propósito de la visita a Colombia es el de conocer y aprender de experiencias exitosas de programas de capacitación y certificación en competencias laborales básicas que permitan aplicar las lecciones aprendidas en este tema en Honduras, adicionalmente se explorara la posibilidad de asociación con las instituciones identificadas para intercambiar material curricular.

Por otro lado las experiencias desarrolladas servirán al equipo técnico del proyecto METAS de modelo para el desarrollo de materiales propios para capacitación en competencias laborales básicas, más allá del contenido que debe surgir del contexto Hondureño podemos contar con las estrategias utilizadas para posicionar la formación por competencias.

Justificación

Metas implementará un programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas que tiene como objetivo incrementar la empleabilidad de jóvenes en riesgo, proporcionar a las empresas que trabajan en Honduras con mano de obra competitiva en el mercado internacional y enganchar al sector privado Hondureño y a las compañías multinacionales con el valor de la capacitación en competencias laborales básicas para sus empleados actuales y futuros. La implementación de este modelo de capacitación y certificación en competencias laborales básicas es innovador en Honduras, por lo que se considera importante que las instituciones nacionales relacionadas con los sectores de educación y trabajo conozcan experiencias y modelos desarrollados por las instituciones líderes en otros países en el tema competencias laborales.

Datos de Organizaciones a Visitar

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se encarga de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

El interés de la visita al SENA es conocer las siguientes experiencias:

1. Programas de interés:
 - Formación
 - Empleabilidad
 - Emprendimiento Innovador
2. Desarrollo de Materiales curriculares en competencias laborales básicas
3. Desarrollo de cursos virtuales
4. Un Centro de formación

Ministerio de educación nacional de la Republica de Colombia

Temas de interés:

- Sistema de Formación para el Trabajo
- Sistema de calidad de formación para el trabajo
- Certificación de Calidad
- Normas técnicas de calidad Colombianas

Ministerio de protección social

Enlace/interlocutor: ¿?

Temas de interés:

- Funcionamiento del Observatorio del Mercado Laboral

Itinerario de Viaje

Fecha País	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
Bogota, Colombia	Llegada a Bogotá	Visita al SENA de Colombia	Visita a centro educativo donde se implementen procesos de formación en competencias laborales básicas	Visita al Ministerio de educación nacional de la Republica de Colombia / Programa de Educación para el trabajo.	Visita al Ministerio de protección social / Conocer el funcionamiento del observatorio del mercado de trabajo	Viaje de regreso a Tegucigalpa

La fecha tentativa sería _____, depende de la confirmación de las instituciones en _____ así como la aprobación de USAID.

Resultados

- El equipo tecnico del Proyecto METAS y las instituciones nacionales que participan en el viaje conozcan las experiencias de formación en competencias laborales básica, las estrategias utilizadas para vincular el trabajo y la formación por competencias, contando con un modelo para la implementación del programa en Honduras.
- Aprender del proceso que lleva a cabo el SENA para el desarrollo de materiales curriculares.

FICHA DE VISITA A MEXICO/DF

Objetivo de la visita:

El propósito de la visita a México es el de conocer y aprender de experiencias exitosas de programas de capacitación y certificación en competencias laborales básicas que permitan aplicar las lecciones aprendidas en este tema en Honduras, adicionalmente se explorara la posibilidad de asociación con las instituciones identificadas para intercambiar material curricular.

Por otro lado las experiencias desarrolladas servirán al equipo técnico del proyecto METAS de modelo para mejorar sus actividades de incidencia con la juventud en riesgo así como profundizar en formas de capacitación y acreditación puntuales para jóvenes trabajadores así como para jóvenes con pocas posibilidades de educación formal

Justificación

Metas implementará un programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas que tiene como objetivo incrementar la empleabilidad de jóvenes en riesgo, proporcionar a las empresas que trabajan en Honduras con mano de obra competitiva en el mercado internacional y enganchar al sector privado Hondureño y a las compañías multinacionales con el valor de la capacitación en competencias laborales básicas para sus empleados actuales y futuros. La implementación de este modelo de capacitación y certificación en competencias laborales básicas es innovador en Honduras, por lo que se considera importante que las instituciones nacionales relacionadas con los sectores de educación y trabajo conozcan experiencias y modelos desarrollados por las instituciones líderes en otros países en el tema competencias laborales.

Datos de Organizaciones a Visitar

CONALEP (de la Secretaría de Educación Pública de México)

CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica) es la institución educativa que acuerpa a 30 instituciones de enseñanza técnica en 32 estados del territorio Mexicano, asegurando la calidad de sus instalaciones, docentes, curricula y metodología a través de procesos de certificación continuos.

El interés de visitarlo radica en:

- Los servicios de evaluación y certificación que ofrece el Sistema CONALEP
- El Modelo de Institucional de Calidad Acreditada y Certificada
- Su modelo académico de Calidad para la Competitividad (correspondiente a su malla curricular)

PROCADIST(de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social)

A través de la Subsecretaría de Inclusión laboral y con apoyo de la SEP se ha puesto en marcha PROCADIST (Programa de capacitación a Distancia para trabajadores) cuya función es promover y poner en marcha un

esquema de capacitación a distancia gratuito, a través de un modelo pedagógico sustentado en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.

Los temas de interés son:

- Elección de temas de capacitación (Que metodología utilizan, Cada cuanto se actualiza)
- Mantenimiento de contacto con las empresas involucradas, así como con los capacitados.
- Evaluaciones de calidad.

Secretaría de Educación Pública

Dentro de la SEP, la Dirección de Acreditación Incorporación y revalidación implementa una forma de certificación de habilidades y competencias adquiridas por la experiencia y/o el autoaprendizaje para los y las mexicanas muy similar a lo ofrecido en Chile pero con otras temáticas incluidas como: idioma y

Temas de interés:

Sistema CENNI

Sistema CONOCER

Sistema regular de acreditación de competencias

IMJUVE

IMJUVE (Instituto Mexicano de la Juventud) trabaja en todos los estados en apoyo a la juventud mexicana con los mismos propósitos que INJ en Honduras.

Varios de sus programas en especial aquellos dirigidos a los jóvenes en riesgo social son de mucho interés para el proyectos así como para los miembros del comité técnico delegados:

- Programa Jóvenes en Situación de Riesgo
- Jóvenes en Impulso
- Tarjeta: Soy Joven
- Tutores Sociales

Itinerario de Viaje

Fecha País	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
	Llegada					Viaje de regreso a Tegucigalpa

La fecha tentativa sería _____, depende de la confirmación de las instituciones en _____ así como la aprobación de USAID.

Resultados

El equipo tecnico del Proyecto METAS y las instituciones nacionales que participan en el viaje conozcan las experiencias de formación en competencias laborales básica, las estrategias utilizadas para vincular el trabajo y la formación por competencias, contando con un modelo para la implementación del programa en Honduras

ANNEX H
Employer Survey Results



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



¿REALMENTE ESTAN PREPARADOS PARA TRABAJAR?

**Perspectiva del Sector
Empresarial sobre los
conocimientos básicos y
habilidades aplicadas de las
personas que entran por
primera vez a la fuerza
laboral a nivel inicial o
básico.**

Tegucigalpa, M.D.C., Honduras C.A.

Education Development Center (EDC)

PRESENTACIÓN

La iniciativa privada a través de la inversión, la generación de empleo y de riqueza, es el pilar básico del desarrollo económico del país, y un importante soporte del sistema democrático, este es el principio filosófico del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), como brazo técnico – político del sector empresarial de Honduras. Las alianzas entre el sector privado y otros sectores han formado parte de las acciones de acompañamiento para las estrategias impulsoras de desarrollo, tomando en consideración el enfoque de aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y el desarrollo de su capital humano.

De igual forma, la globalización, los tratados de libre comercio y las exigencias de los mercados internacionales demandan cada vez, mayor competitividad de los diferentes sectores productivos para poder generar riqueza, ganancias y sostenibilidad.

Consecuentemente, el país requiere y demanda de una cultura emprendedora, que sea adoptada e impulsada por la población joven, la cual representa el 60% del total.

De lo anterior, se deriva la importancia de abrir espacios para la creación y/o aprovechamiento de nuevas oportunidades de formación y educación para la juventud hondureña, complementarias a la oferta educativa tradicional que, por un lado, venga a fortalecer las habilidades de empleabilidad y ampliar las posibilidades de permanencia y éxito de los jóvenes en el desempeño de sus puestos de trabajo, y por otro, aumentar las posibilidades de incrementar la productividad de las empresas.

La educación y la formación representan una manera de desarrollar la juventud hondureña y beneficiar el sector empresarial. En ese sentido, COHEP y Proyecto METAS, han aunado esfuerzos para identificar la perspectiva del sector empresarial sobre los conocimientos básicos y habilidades aplicadas de las personas que entran por primera vez a la fuerza laboral a nivel inicial, a través de la realización de la encuesta **¿REALMENTE ESTAN PREPARADOS PARA TRABAJAR?**

Los resultados de la encuesta indican que Honduras no está haciendo lo suficiente para prepararse para participar en un mundo global, cada día más innovador y dinámico. Según el sector empresarial encuestado, la mayoría de los jóvenes no están preparados para tener éxito en el trabajo. De los graduados de educación secundaria, la mayoría

están deficientemente preparados en las habilidades consideradas más importantes por los empresarios.

Proyecto METAS, en respuesta a las deficiencias en la preparación laboral de los jóvenes, promueve un sistema de Certificación de Competencias Laborales Básicas. El cual tiene el objetivo de alinear la educación con las necesidades del mercado laboral para mejorar las oportunidades de empleo de las y los jóvenes y aumentar la productividad del país.

El Certificado dará constancia del nivel de preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral en las áreas de **matemáticas aplicadas, lectura informativa y búsqueda de información**. Según estudios hechos en los EEUU, estas habilidades se aplican al 85% de los empleos.

Los líderes empresariales deben tomar un papel activo en delinear las habilidades y competencias necesarias para que las compañías y la economía hondureña prosperen. Este informe es un primer paso en la articulación de estas habilidades necesarias. Pero “se puede” y “se debe” hacer mucho más.

Como líderes empresariales, también debemos desempeñar un papel en la creación de oportunidades para que las y los jóvenes puedan obtener las habilidades que necesitan. Las empresas pueden colaborar con los centros educativos y otras organizaciones que trabajan con jóvenes para ofrecer pasantías, programas de observación del trabajo (job shadowing), y trabajos vacacionales. Las empresas pueden alentar a sus empleados a servir como mentores y tutores. Las empresas pueden invertir en programas a nivel local y nacional que han demostrado su capacidad para mejorar las oportunidades para los y las jóvenes. Finalmente, los líderes empresariales pueden utilizar su experiencia en innovación y gestión para ayudar a identificar soluciones nuevas y creativas.

Este informe destaca además, la importancia de mejorar la preparación laboral de los jóvenes, debido a una economía globalizada más compleja y tecnológica cada día. Nuevos miembros de la fuerza laboral hondureña deben estar preparados con las competencias básicas y habilidades aplicadas necesarias para ser competitivos en la economía global del siglo 21. Los resultados de la encuesta son elementos que darán paso a la toma de decisiones que generen resultados de impacto en la demanda y oferta de la empleabilidad y empresarialidad.

Ing. Santiago Ruiz
Presidente COHEP

Leesa Kaplan-Nunes, Phd
Representante de Pais Education Development Center

ÍNDICE

I. RESUMEN EJECUTIVO.....	4
II. PRINCIPALES RESULTADOS.....	7
Parte 1	
Nivel de importancia de las competencias básicas y habilidades aplicadas	7
Parte 2	
Niveles de preparación en competencias básicas y aplicadas.....	9
Parte 3	
Acerca de las Prácticas de Contratación.....	11
Parte 4	
Importancia que le otorgaría a un Certificado de Competencias Laborales Básicos.....	12
IV. CONCLUSIONES.....	14
V. RECOMENDACIONES.....	15
ANEXOS	
Anexo 1: Metodología.....	16
Anexo 2: Definición de Términos.....	17

I. RESUMEN EJECUTIVO

El 60% de la población en Honduras son jóvenes, esto representa un alto porcentaje de la fuerza laboral en la cual recae el desarrollo del país en el presente y futuro; desafortunadamente su preparación durante sus años de formación académica carece de calidad. En ese sentido Proyecto METAS en una alianza con el COHEP, aplicó la encuesta para identificar el nivel preparación del nuevo capital humano que ingresa a la fuerza laboral.

Doscientos doce (212) empresas en Honduras respondieron a la encuesta empresarial. Estos empleadores articulan un conjunto de habilidades y competencias que los nuevos entrantes al mercado laboral (recién graduados de educación secundaria o técnica) necesitan para tener éxito en el trabajo. Entre las competencias más importantes según los encuestados son: *Profesionalismo/Ética Laboral, Trabajo en Equipo/Colaboración, Uso Básico de una computadora, Iniciativa/Motivación, y Seguir Instrucciones*. (Ver Anexo 2 para definiciones).

Al revisar la diferencia entre competencias básicas y genéricas o habilidades aplicadas, los datos indican que para los empleadores son más importantes las competencias genéricas o habilidades aplicadas. En otras palabras, aunque las competencias básicas son fundamentales para cualquier nuevo entrante al mercado laboral para realizar el trabajo, los empleadores destacan que las habilidades aplicadas como *Trabajo en Equipo/Colaboración y el Pensamiento Crítico*, son “muy importantes” para el éxito en el trabajo.

Cuando se preguntó por la preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral, los empleadores reportaron que muchos de los nuevos entrantes carecen de las habilidades esenciales para el éxito laboral. Los empleadores esperan que las y los jóvenes lleguen al trabajo con un conjunto de habilidades básicas y aplicadas, pero como se puede ver en la Tabla No.1, la realidad no coincide con las expectativas. No se observa ni una competencia cuyo nivel de preparación haya sido calificado como “Excelente”. Doce (12) de las competencias que los empleadores indicaron como “Muy Importantes” para el éxito laboral; el nivel de preparación de los nuevos entrantes al mercado de trabajo en estas competencias es considerado como “deficiente,” y solo 3 competencias fueron indicadas por los empresarios con un nivel de preparación “adecuado.”

Conocimientos y Competencias Básicas

- Uso Básico de Una computadora
- Comunicación Oral
- Comunicación Escrita
- Búsqueda de Información
- Lectura Informativa
- Matemáticas Aplicadas
- Inglés
- Conocimiento del Gobierno y Economía Local
- Conocimientos de Historia/Geografía
- Ciencias (naturales, biología, física)
- Conocimientos sobre Arte y Cultura
- Otros Idiomas Extranjeros (aparte del inglés)

Habilidades Aplicadas

- Profesionalismo y Ética Laboral
- Trabajo en Equipo/Colaboración
- Iniciativa/Motivación
- Ética/Responsabilidad Social
- Seguir Instrucciones
- Pensamiento Crítico/Solución de Problemas
- Creatividad/Innovación
- Formación Continua/Auto Didacta
- Liderazgo

Una variedad de *competencias básicas y habilidades aplicadas* son percibidas como críticas para el éxito de los nuevos participantes de la fuerza laboral hondureña; sin embargo, cuando estas competencias son agrupadas en una sola lista, siete de las 10 calificadas como “**más importantes**” son *habilidades aplicadas*. Es importante señalar que varias de las *competencias básicas*, tales como *Lectura Informativa, Comunicación, y Matemáticas* forman la base para las habilidades aplicadas que los encuestados indican que son “**muy importantes**” para los nuevos entrantes al mercado laboral. La excelencia en el nivel de preparación de las habilidades aplicadas, tales como *Pensamiento Crítico/Solución de Problemas y Trabajo en Equipo/Colaboración* es apoyado por una base sólida en *Lectura Informativa, Comunicación Escrita y Matemáticas*. Por ejemplo, el conocimiento de los conceptos matemáticos pueda ayudar a pensar en forma

analítica y crítica. Habilidades fuertes como *Lectura Informativa* y *Comunicación Oral y Escrito* también son importantes para *Seguir Instrucciones* efectivamente.

Tabla No. 1		Calificaciones a la preparación para nuevos entrantes al mercado laboral					
No.	Conocimientos y Competencias Básicas	Nivel de importancia			Nivel de preparación		
		Muy Importante	Importante	No es Importante	Deficiente	Adecuada	Excelente
1	Uso Básico de Una computadora	81.0	18.0	1.1	40.2	54.0	5.8
2	Comunicación Oral	74.1	25.4	0.5	58.2	36.0	5.8
3	Comunicación Escrita	64.6	34.4	1.1	81.0	14.8	4.2
4	Búsqueda de Información	60.1	37.8	2.1	65.1	32.8	2.1
5	Lectura Informativa	55.0	43.9	1.1	67.7	28.6	3.7
6	Matemáticas Aplicadas	37.8	51.1	11.2	72.3	26.6	1.1
7	Inglés	32.3	58.2	9.5	79.3	18.1	2.7
8	Conocimiento del Gobierno y Economía Local	25.5	61.2	13.3	73.4	23.9	2.7
9	Conocimientos de Historia/Geografía	10.1	61.2	28.7	70.1	29.9	0.0
10	Ciencias (naturales, biología, física)	8.0	39.9	52.1	73.3	26.2	0.5
11	Conocimientos sobre Arte y Cultura	4.8	55.1	40.1	78.6	21.4	0.0
12	Otros Idiomas Extranjeros (aparte del inglés)	4.3	35.6	60.1	89.2	10.8	0.0
Habilidades Aplicadas							
1	Profesionalismo y Ética Laboral	87.7	10.6	1.7	52.8	41.6	5.6
2	Trabajo en Equipo/Colaboración	82.1	16.8	1.1	37.4	57.5	5.0
3	Iniciativa/Motivación	79.3	19.0	1.7	59.8	35.8	4.5
4	Ética/Responsabilidad Social	74.9	22.3	2.8	59.8	34.1	6.1
5	Seguir Instrucciones	74.3	24.0	1.7	43.8	50.6	5.6
6	Pensamiento Crítico/Solución de Problemas	73.2	25.1	1.7	76.0	22.9	1.1
7	Creatividad/Innovación	67.0	29.6	3.4	73.0	23.6	3.4
8	Formación Continua/Auto Didacta	63.8	34.5	1.7	73.2	24.6	2.2
9	Liderazgo	52.0	44.1	3.9	80.3	17.4	2.2

Fuente: Elaboración propia

La *Tabla No.1* resume los resultados de la encuesta, en donde se destaca lo siguiente:

Nivel de preparación “adecuado” en solo una competencia básica calificada como “muy importante”. *Uso básico de una computadora:* El **54%** de los encuestados calificaron el nivel de preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral en el uso de una computadora como “adecuada,” el **40.2%** los clasificaron como “deficiente; no obstante, el **81%** calificaron esta competencia como “**muy importante**” para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral.

Nivel de preparación “deficiente” en tres competencias básicas calificadas como “muy importante”. *Comunicación Oral:* El **58.2%** de los encuestados calificaron el nivel de preparación los nuevos entrantes al mercado laboral en comunicación oral como “deficiente”; frente a ello, casi 3 de cada 4 encuestados (**74.1%**) indicaron que esta competencia es “**muy importante**” para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral. *Comunicación Escrita:* El **81%** de los encuestados consideran que el nivel de preparación de los nuevos entrantes en esta competencia es “deficiente”; pero a la vez, el **64.6%** indicaron que esta competencia, es “**muy importante**”. *Búsqueda de Información:* El **65.1%** de los encuestados consideran que la preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral en búsqueda de información es “deficiente,” mientras el **60.1%** indicaron que esta competencia, es “**muy importante**” para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral.

La mayoría indicó “deficiencias” en el nivel de preparación en las habilidades aplicadas. *Profesionalismo/Ética Laboral:* En esta competencia el **52.8%** de los encuestados calificaron el nivel de preparación de los nuevos

entrantes como **“deficiente”**; aunque es considerado como **“muy importante”** para el éxito de los nuevos entrantes al mercado laboral por el **87.7%** de los encuestados. En *Iniciativa/Motivación*, el **79.3%** de los encuestados indicaron que la *Iniciativa/Motivación*, es “muy importante” para el éxito en el trabajo, al mismo tiempo el **59.8%** consideran que el nivel de preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral es “deficiente” en esta habilidad. En relación al *Pensamiento Crítico/Solución de Problemas*, el **76%** de los empresarios reportaron que el nivel de preparación de los nuevos entrantes es **“deficiente,”** y de igual forma, 3 de cada 4 (**73.2%**) indicaron que estas competencias son **“muy importante”** para el éxito en el trabajo.

Preparación **“adecuada”** en solo dos habilidades aplicadas calificadas como **“muy importante”**. Muy pocos de los encuestados indicaron **“excelencia”** en los niveles de preparación en las habilidades aplicadas; sin embargo, un poco más de la mitad indicaron una preparación **“adecuada”** para dos de estas habilidades consideradas como “muy importante”: *Trabajo en Equipo/Colaboración* y *Seguir Instrucciones*. *Trabajo en Equipo/Colaboración*: El **57.5%** de los empresarios indicaron que la preparación en esta habilidad es **“adecuada”** y a la vez el **82.1%** de los encuestados la considera como “muy importante”. *Seguir Instrucciones*: El **50.6%** indicaron que los nuevos entrantes tienen una preparación “adecuada” en esta área, sin embargo es importante notar que más de un **43.8%** indicaron que los nuevos entrantes tienen una preparación deficiente; sin embargo, casi tres-cuartos de los encuestados (**74.3%**) calificaron esta competencia como **“muy importante”** para el desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Los resultados de este estudio muestra la necesidad de mejorar la preparación de las y los jóvenes para participar con éxito en el mercado laboral. El nivel de preparación de la fuerza laboral es un factor crítico en Honduras, ya que la habilidad de un joven de ser competitivo en un mundo en el que cada día hay más competencia e innovación es imperativo.

II. PRINCIPALES RESULTADOS

PARTE 1

IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS Y HABILIDADES APLICADAS

En este apartado se revisa el aspecto relacionado con los niveles de importancia que las y los empleadores dan a los conocimientos y competencias básicas y habilidades aplicadas para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral. Para ello, se les pidió que en la lista proporcionada, los calificaran bajo los siguientes criterios: “No es importante”, “Importante”, o “Muy Importante”. (Ver Anexo 2 para las definiciones).

Conocimientos y competencias básicas

Los conocimientos y competencias básicas más importantes según los encuestados son: *Uso Básico de una Computadora* con más de 80% de los encuestados indicando esta habilidad como “muy importante”, seguido por *Comunicación Oral* (74.1%), *Comunicación Escrita* (64.6%), *Búsqueda de Información* (60.1%), y *Lectura Informativa* (55%). Más de la mitad (52.1) indicaron que las *Ciencias* “no son importantes”.

No.	Conocimientos y Competencias Básicas	Muy Importante	Importante	No es Importante
1	Uso Básico de Una computadora	81.0	18.0	1.1
2	Comunicación Oral	74.1	25.4	0.5
3	Comunicación Escrita	64.6	34.4	1.1
4	Búsqueda de Información	60.1	37.8	2.1
5	Lectura Informativa	55.0	43.9	1.1
6	Matemáticas Aplicadas	37.8	51.1	11.2
7	Ingles	32.3	58.2	9.5
8	Conocimiento del Gobierno y Economía Local	25.5	61.2	13.3
9	Conocimientos de Historia/Geografía	10.1	61.2	28.7
10	Ciencias (naturales, biología, física)	8.0	39.9	52.1
11	Conocimientos sobre Arte y Cultura	4.8	55.1	40.1
12	Otros Idiomas Extranjeros (aparte del inglés)	4.3	35.6	60.1

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados consideran el *Uso de la computadora y la Comunicación oral* como muy importante para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral. Se resalta el hecho de que mas de la mitad (52.1%) de los encuestados consideran que las ciencias **no son importantes**; esto puede estar relacionado con el tipo de empresas a la cual pertenecen las personas que participaron de la encuesta, las cuales no necesariamente están relacionadas con los campos de las ciencias, la investigación u otros. Sin embargo, se ha demostrado que este campo del conocimiento juega un papel importante en el desarrollo de una sociedad; desde el cual se potencia la innovación y los avances científicos y tecnológicos.

Competencias genéricas ó habilidades aplicadas

Referente a la importancia de las competencias genéricas (habilidades aplicadas) para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral, la mayoría de los encuestados identificaron todas las competencias genéricas como “**muy importante**”. Las cinco *habilidades aplicadas* más indicadas como “**muy importante**” por los encuestados son: *Profesionalismo/Ética Laboral* (87.7%), *Trabajo en Equipo/Colaboración* (82.1%), *Iniciativa/Motivación* (79.3%), *Ética/Responsabilidad Social* (74.9%), y *Seguir Instrucciones* (74.3%). (Ver en Anexo 2: Definiciones).

El 87.7% de los encuestados indicaron que el *Profesionalismo/Ética Laboral* es “**muy importante**” para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral. Los encuestados fueron casi unánimes en su énfasis en el *Profesionalismo/Ética Laboral*, independientemente de la industria, tamaño de la empresa, o de la región.

Tabla No.3		Calificaciones a la preparación para nuevos entrantes al mercado laboral		
No.	Habilidades aplicadas	Muy Importante	Importante	No es Importante
1	Profesionalismo y Ética Laboral	87.7	10.6	1.7
2	Trabajo en Equipo/Colaboración	82.1	16.8	1.1
3	Iniciativa/Motivación	79.3	19.0	1.7
4	Ética/Responsabilidad Social	74.9	22.3	2.8
5	Seguir Instrucciones	74.3	24.0	1.7
6	Pensamiento Crítico/Solución de Problemas	73.2	25.1	1.7
7	Creatividad/Innovación	67.0	29.6	3.4
8	Formación Continua/Auto Didacta	63.8	34.5	1.7
9	Liderazgo	52.0	44.1	3.9

Fuente: Elaboración propia

Además, se puede observar que *el profesionalismo, Trabajo en Equipo e Iniciativa*, fueron señaladas como las habilidades aplicadas **más importantes** para el éxito de los nuevos entrantes al mercado laboral.

Competencias básicas y competencias genéricas: combinación y clasificación

También es valioso considerar el ranking de las competencias en una lista combinada de *competencias básicas y genéricas*.

Una dificultad que se enfrenta en determinar el conjunto de competencias ideales para las personas que por primera vez entran al mercado laboral, está relacionada con la importancia relativa de *competencias básicas y competencias aplicadas*. Estas últimas muchas veces son consideradas más de carácter social o de comportamiento; sin embargo, algunas de ellas como *Pensamiento Crítico/ Solución de Problemas y Creatividad/Innovación*, están basadas en habilidades cognitivas (Ver en Anexo 2: definiciones).

Tabla No. 4		Clasificación de las competencias calificadas como muy importantes	
No.	Competencias	Tipo de competencia	Muy Importante
1	Profesionalismo/Ética Laboral	Genérica	87.7
2	Trabajo en Equipo/Colaboración	Genérica	82.1
3	Uso Básico de Una computadora	Básica	81.0
4	Iniciativa/Motivación	Genérica	79.3
5	Ética/Responsabilidad Social	Genérica	74.9
6	Seguir Instrucciones*	Genérica	74.3
7	Comunicación Oral	Básica	74.1
8	Pensamiento Crítico/Solución de Problemas*	Genérica	73.2
9	Creatividad/Innovación	Genérica	67.0
10	Comunicación Escrita	Básica	64.6
11	Formación Continua/Auto Didacta	Genérica	63.8
12	Búsqueda de Información	Básica	60.1
13	Lectura Informativa	Básica	55.0
14	Liderazgo	Genérica	52.0
15	Matemáticas Aplicadas	Básica	37.8
16	Inglés	Básica	32.3
17	Gobierno y Economía Local	Básica	25.5
18	Historia/Geografía	Básica	10.1
19	Ciencias	Básica	8.0
20	Arte y cultura	Básica	4.8
21	Otros idiomas extranjeros	Básica	4.3

*Habilidades que se desarrollan a partir de las competencias básicas afines

Fuente: Elaboración propia

Para determinar cómo los empleadores consideran la importancia relativa de las *competencias básicas* versus las *competencias*

aplicadas, se combinan ambos conjuntos de habilidades y se considera la clasificación general de las competencias. La **Tabla No. 4** ilustra la clasificación de las habilidades, combinando las competencias básicas y aplicadas. De las competencias calificadas con más frecuencia como **“muy importante”**, cuatro de las primeras cinco son competencias aplicadas: *Profesionalismo/ Ética Laboral* (87.7%), *Trabajo en Equipo/Colaboración* (82.1%), *Iniciativa/Motivación* (79.3%), *Ética/Responsabilidad Social* (74.9%); y una competencia básica, *Uso Básico de una Computadora* (81%), se clasifica dentro de este grupo.

Es evidente que las habilidades aplicadas dominan la lista combinada de competencias calificadas por la mayoría como **“muy importante”**. Estas habilidades se basan una en la otra, para el caso el éxito de *Trabajo en Equipo/Colaboración* depende en parte del éxito de la *Comunicación Oral y Escrita* y el *Pensamiento Crítico/Solución de Problemas*. También es importante señalar que varias de las competencias básicas, tales como *Lectura Informativa, Comunicación, y Matemáticas* forman la base para las competencias aplicadas que los encuestados indican que son **“muy importantes”** para los nuevos entrantes al mercado laboral. La excelencia en la preparación de habilidades aplicadas, tales como *Pensamiento Crítico/Solución de Problemas* y *Trabajo en Equipo/Colaboración* es apoyada por una base sólida en *Lectura Informativa, Comunicación Escrita* y *Matemáticas*; por ejemplo, el conocimiento de los conceptos matemáticos puede ayudar a pensar en forma analítica y crítica. Habilidades fuertes como *Lectura Informativa y Comunicación Oral y Escrita* también son importantes para *Seguir Instrucciones* de manera efectiva.

PARTE 2 PREPARACIÓN EN COMPETENCIAS BÁSICAS Y HABILIDADES APLICADAS

Además de pedir a los encuestados su evaluación de la importancia de una serie de competencias básicas y aplicadas, se les pidió a los encuestados que calificaran los niveles de conocimientos y habilidades de las personas que por primera vez buscan ingresar al mercado laboral hondureño. Las opciones de clasificación fueron: “Deficiente”, “Adecuada”, y “Excelente.”

Nivel de preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral

Los niveles de preparación de las personas que por primera vez buscan ingresar al mercado en todas las competencias básicas y aplicadas son calificados por los empleadores encuestados.

Del total de competencias básicas y aplicadas enlistadas (21), los encuestados indicaron que en la mayoría de éstas, la preparación del personal que por primera vez ingresa a la fuerza laboral es **“deficiente”**, solo en tres (3) de ellas consideran que la preparación es **“adecuada”** y, en ninguna competencia calificaron el nivel de preparación como **“excelente”**.

Tabla No. 5		Preparación en competencias básicas		
No.	Competencias Básicas	Nivel de preparación		
		Deficiente	Adecuada	Excelente
1	Uso Básico de Una computadora	40.2	54.0	5.8
2	Comunicación Oral	58.2	36.0	5.8
3	Comunicación Escrita	81.0	14.8	4.2
4	Búsqueda de Información	65.1	32.8	2.1
5	Lectura Informativa	67.7	28.6	3.7
6	Matemáticas Aplicadas	72.3	26.6	1.1
7	Ingles	79.3	18.1	2.7
8	Conocimiento del Gobierno y Economía Local	73.4	23.9	2.7
9	Conocimientos de Historia/Geografía	70.1	29.9	0.0
10	Ciencias (naturales, biología, física)	73.3	26.2	0.5
11	Conocimientos sobre Arte y Cultura	78.6	21.4	0.0
12	Otros Idiomas Extranjeros (aparte del inglés)	89.2	10.8	0.0
13	Profesionalismo y Ética Laboral	52.8	41.6	5.6
14	Trabajo en Equipo/Colaboración	37.4	57.5	5.0
15	Iniciativa/Motivación	59.8	35.8	4.5
16	Ética/Responsabilidad Social	59.8	34.1	6.1
17	Seguir Instrucciones	43.8	50.6	5.6
18	Pensamiento Crítico/Solución de Problemas	76.0	22.9	1.1
19	Creatividad/Innovación	73.0	23.6	3.4
20	Formación Continua/Auto Didacta	73.2	24.6	2.2
21	Liderazgo	80.3	17.4	2.2

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla No.5** muestra como los empleadores califican las competencias basicas y aplicadas de las personas que buscan entrar al mercado laboral por primera vez. Estos calificaron como “**deficiente**” la preparación en *Comunicación Oral y Escrita*, *Búsqueda de Información*, y *Lectura Informativa*, cuatro de las cinco competencias básicas consideradas como “**muy importantes**”. También calificaron como “**deficiente**” la preparación en las habilidades aplicadas relacionadas con *Liderazgo* (80.3%), *Pensamiento Crítico/Solución de Problemas* (76%), y *Creatividad/Innovación* (73%). De las competencias consideradas “**muy importante**”, los nuevos entrantes al mercado laboral tienen una preparación “adecuada” en solo tres de ellas: *Uso Básico de una Computadora* (54%), *Trabajo en Equipo/ Colaboración* (57.5%), y *Seguir Instrucciones* (50.6%).

Se registran pequeñas diferencias según tamaño de la compañía al momento de calificar los niveles de preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral en las competencias básicas y aplicadas. Las empresas pequeñas (menor de 10 empleados) eran más propensas a calificar la preparación como “**deficiente**.” Respecto a las competencias básicas, el 92.6% de las empresas pequeñas indicaron “deficiencias” en *Comunicación Escrita* y 81.5% en *Lectura informativa*. En las habilidades aplicadas un mayor porcentaje indicó más deficiencias en *Liderazgo* (87%) y *Seguir Instrucciones* (53.7%). Por su parte, las empresas grandes (más de 1001 empleados) consideran que los nuevos entrantes tiene una preparación “**adecuada**” en varias de las competencias básicas y aplicadas: en *Comunicación Oral* el 50%, *Búsqueda de Información*, el 66.7%, *Trabajo en Equipo* el 83.3% y *Seguir Instrucciones* el 83.3%.

En resumen, los resultados de esta encuesta, revelan dos situaciones que serán consideradas por Proyecto METAS en la implementación de sus actividades programáticas:

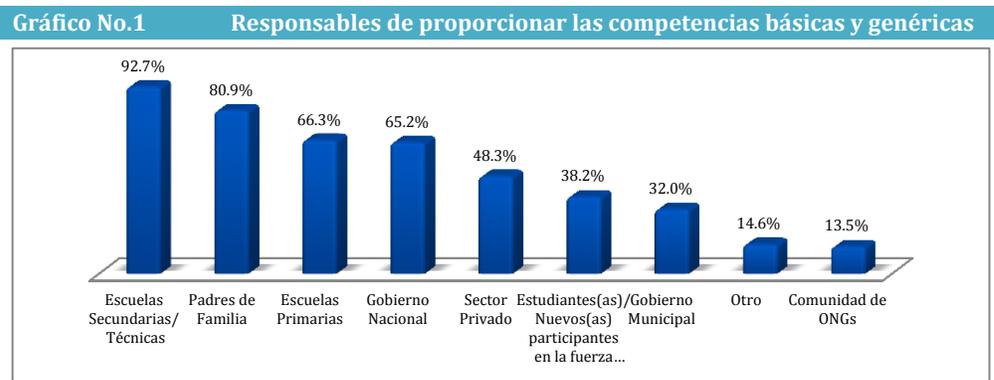
- La necesidad de mejorar los niveles de preparación de los y las jóvenes para participar con éxito en el mercado laboral que cada día se enfrenta a un mundo de mayor competitividad e innovación.
- La necesidad de mayor información en el sector empresarial acerca del alcance e importancia tanto de las competencias básicas como de las habilidades aplicadas en los perfiles profesionales de los empleados, para asegurar un exitoso desempeño en sus puestos de trabajo; partiendo de una revisión minuciosa de la estrecha relación entre ambos tipos de competencias.

Responsables de proporcionar las competencias básicas y habilidades aplicadas

A los encuestados se les pidió que identificaran quienes deben ser responsables de proporcionar las competencias básicas y aplicadas a las personas que por primera vez buscan ingresar al mercado laboral hondureño.

El 92.7% de los empleadores dicen que las *Escuelas secundarias/técnicas* deben ser los responsables de proporcionar las competencias básicas y habilidades aplicadas a los nuevos entrantes a la fuerza laboral; el 80.9% indican que los *Padres de Familia*, un 66.3% dicen que las *escuelas primarias* y el 48.3% indicaron que el *sector privado*. La opción de “universidad” no fue presentada en la lista de responsables, sin embargo, esta respuesta fue escrito en muchas ocasiones en la categoría “otros.”

Al final, los datos muestran que son varios actores que tienen la responsabilidad de proporcionar a los niños, niñas y jóvenes las competencias de empleabilidad y en general las competencias sociales y para la



Fuente: Elaboración propia

vida.

NOTA: Es importante reconocer que el sistema educativo sirve a propósitos que van más allá de la preparación de los graduados para el trabajo. Al informar sobre las percepciones del empleador, se centra únicamente en la preparación de los nuevos miembros de la fuerza laboral.

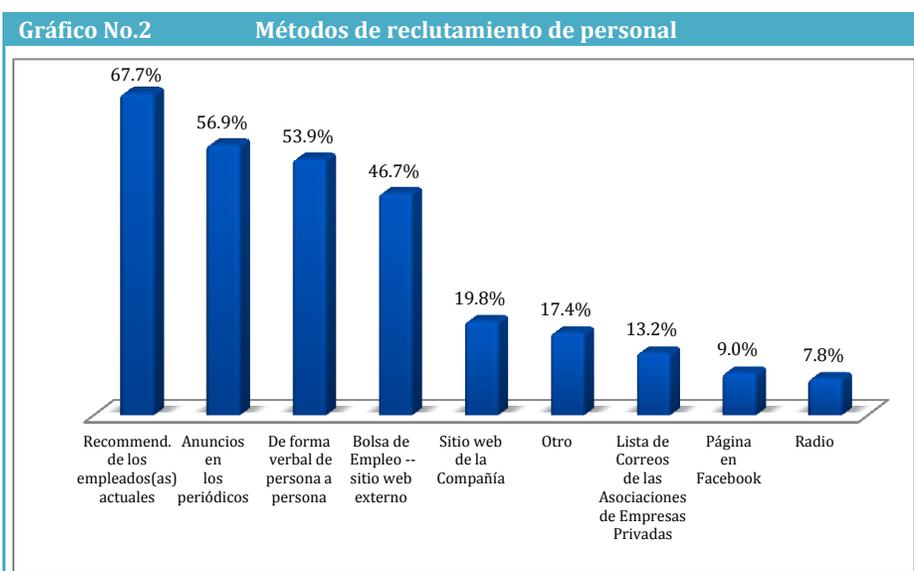
PARTE 3 ACERCA DE LAS PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

En esta sección se analizan las prácticas de contratación de los empleadores desde las perspectivas de los métodos de reclutamiento y métodos de evaluación para calificar las competencias y deficiencias de los empleados(as) potenciales, en relación a las competencias más importantes que las empresas buscan cuando contratan a una persona para una posición de nivel inicial o básico.

Métodos principales de reclutamiento

A fin de proporcionar información para apoyar la orientación profesional en beneficio de las y los jóvenes hondureños, que Proyecto METAS estará desarrollando en colaboración con el sector privado, se indagó con los empleadores sobre los principales métodos de reclutamiento de personal.

Como se puede ver en la gráfica respectiva, dos de los métodos más usados para reclutar nuevos empleados es por medio de “Recomendaciones de los empleados(as) actuales” (67.7%) y “De forma verbal de persona a persona” (53.9%). De igual manera el 56.9% manifestó que recluta nuevos empleados por medio de “Anuncios en los periódicos” y un 46.7% por medio de “Bolsas de Empleo.”



Fuente: Elaboración propia

Eso tiene implicaciones significativas para los jóvenes que buscan empleo por primera vez, ya que aquellos jóvenes sin conexiones o networks tendrán más dificultad en encontrar empleo.

De las *Bolsas de Empleo* usados para reclutamiento, los más mencionados por los encuestados son: Tecoloco.com, Computrabajo y las bolsas de las cámaras de comercio. Además, en la categoría de “otros”, se mencionaron: ferias de empleo, agencias de colocación, y universidades como fuentes para el reclutamiento de nuevos empleados.

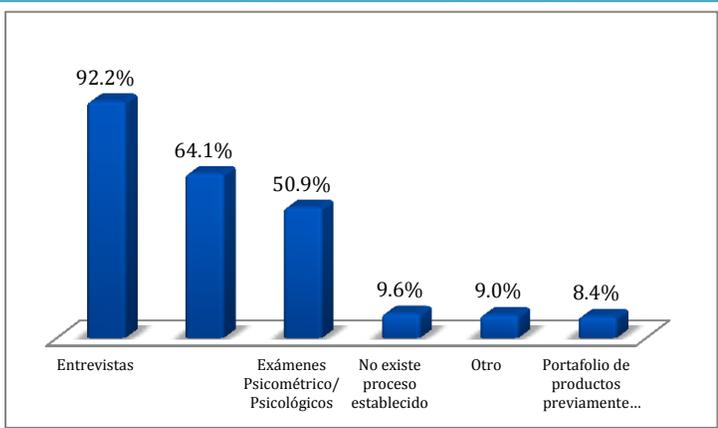
Métodos de evaluación para calificar competencias

También se les preguntó a los empleadores sobre los métodos que usan para calificar las competencias y deficiencias de los empleados(as) potenciales para un trabajo a nivel de principiante.

La mayoría (92.2%) usan “entrevistas” para calificar los empleados potenciales, seguidos por “evaluaciones de competencias individuales” (64.1%) y “exámenes psicométricos/psicológicos” (50.9%).

La revisión de los datos por tamaño de compañía, tipo y origen, muestran que la entrevista es el método más usado por todos, mientras los exámenes “psicométricos/psicológicos” y “evaluación de competencias” son más usados por las empresas con más de 51 empleados.

Gráfico No.3 Métodos de evaluación usados para calificar competencias de los empleados potenciales

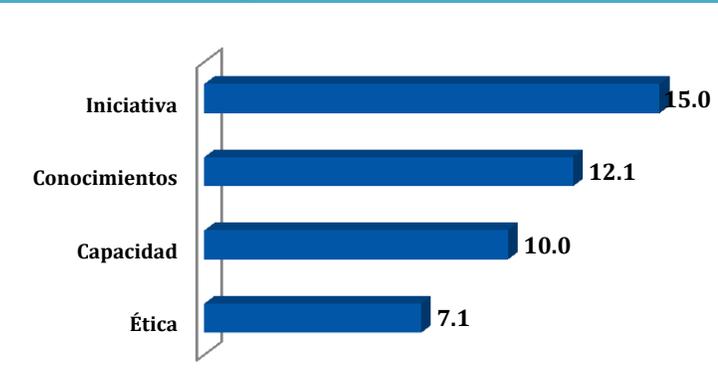


Fuente: Elaboración propia

Las competencias más buscadas

En relación a las competencias más importantes que los empleadores buscan cuando contratan una persona para una posición de nivel inicial o básico, se registra una variedad de respuestas; pero las competencias más mencionadas son: Iniciativa, Conocimientos, Capacidad, y Ética. Entre las otras competencias mencionadas por los encuestados están: Comunicación, Equipo, Responsabilidad, Actitud, Liderazgo, Aprender, Profesionalismo, Experiencia, Seriedad, Pensamiento Crítico, Orientación al Logro, Educación, Presentación, Servicio, Compromiso, Pro-actividad, Deseo, y Morales.

Gráfico No.4 Competencias mas buscadas



Fuente: Elaboración propia

PARTE 4 ACERCA DEL CERTIFICADO DE COMPETENCIAS BASICAS

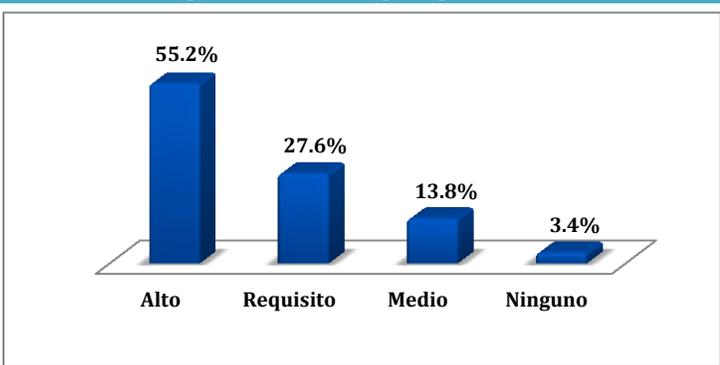
Proyecto METAS busca desarrollar procesos de certificación de competencias laborales básicas en Honduras, para ello es necesario conocer la importancia que el sector empresarial otorgaría a un certificado de esta naturaleza como requisito a considerar en los procesos de selección, el tipo de certificado preferido, y la voluntad de invertir en el costo del mismo.

Importancia de un certificado en competencias básicas

Se define como *certificado de competencias laborales básicas, una constancia de nivel de preparación en las áreas de matemáticas aplicadas, lectura informativa y búsqueda de información.*

Al consultar a los empleadores que importancia otorgarían a un certificado de competencias laborales básicas para la realización de los procesos de selección/contratación para una posición de nivel inicial o básico; más de la mitad (55.2%) indicó que otorgaría una **alta importancia**, el 27.6% indicó que el certificado sería **un requisito**, un 13.8% le dio **un nivel medio** de importancia y un mínimo porcentaje (3.4%) le otorgaría **ninguna importancia** en sus procesos de contratación. Estos datos muestran un alto nivel de interés en la certificación que calificar el nivel de competencias básicas de los nuevos entrantes al mercado laboral.

Gráfico No.5 Importancia otorgada a un certificado de competencias básicas para procesos de contratación

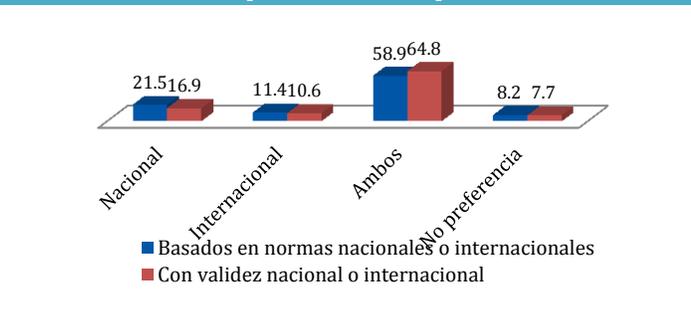


Fuente: Elaboración propia

Tipo de certificado preferido

Sobre el tipo de certificado de competencias laborales básicas que los empleadores prefieren: ¿Basado en normas nacionales o internacionales? ¿Con validez nacional o internacional? La mayoría de los encuestados prefieren un **certificado de competencias laborales básicas basados en normas nacionales e internacionales** (58.9%) y también con validez nacional e internacional (64.8%). Revisando las respuestas por tamaño de compañía, origen e industria se registran pequeñas diferencias, pero siempre con la misma preferencia de certificado. Sin embargo, las empresas extranjeras y las empresas grandes eran los más interesados en un Certificado con normas nacionales e internacionales (71.4% y 63.6% respectivamente) y también con validez nacional e internacional (75% y 77.8% respectivamente).

Gráfico No.6 Tipo de certificado preferido

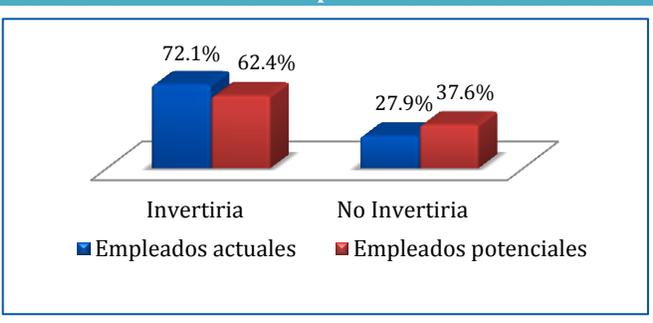


Fuente: Elaboración propia

Voluntad para invertir en el certificado

Considerando los costos que implican cada tipo de certificado, también se les preguntó a los empleadores si ellos estarían dispuestos a invertir el costo del tipo de certificado que señalaron para los empleados actuales y los empleados potenciales. La mayoría indicaron que si están dispuestos a invertir en el costo del certificado para los empleados actuales (72.1%) y también para los empleados potenciales (62.4%). Analizado por industria, tamaño de compañía y origen se muestra la misma tendencia, con mayor disposición para invertir en los empleados actuales que los potenciales

Gráfico No.7 Voluntad para invertir en el certificado



Fuente: Elaboración propia

con dos excepciones. La industria manufactura y las empresas grandes (mayor de 1001 empleados) están más dispuestas a invertir en el costo del Certificado para los empleados potenciales.

IV. CONCLUSIONES

El estudio reveló que el nuevo capital humano que ingresa al mercado laboral no está preparado en las competencias que los empleados consideran importantes. Las competencias aplicadas fueron calificadas como de “mayor importancia” en relación a las competencias básicas. Las cinco (5) mejores competencias “Más importantes” que se indican en las respuestas de los empleadores son: *Profesionalismo/Ética Laboral, Trabajo en Equipo/Colaboración, Uso Básico de una Computadora, Iniciativa/Motivación, y Seguir Instrucciones.*

En lo que respecta a las prácticas o métodos de contratación, las principales formas de reclutamiento reveladas son por recomendaciones de los empleados actuales (67.7%), mediante el periódico (56.9%) y de persona a persona (53.9%). Esta información es importante porque significa que las y los jóvenes carecen de redes o conexiones que les permitan la búsqueda de trabajo.

En relación al interés de un Certificado de Preparación Profesional (CPP), más de la mitad de los encuestados (55%), indicaron que éste sería muy importante en el proceso de contratación. Los empleadores encuestados prefieren un certificado que se basa en normas internacionales y nacionales y en consecuencia con validez nacional e internacional y, la mayoría de estos empleadores también indicaron que estarían dispuestos a pagar por la certificación para los empleados actuales y potenciales.

V. RECOMENDACIONES

- A través del uso y el apoyo del Certificado de Preparación Profesional, los empleadores pueden: 1) aumentar los niveles de las habilidades básicas de sus empleados actuales, 2) promover la necesidad de educación y formación entre los jóvenes (potenciales empleados), y 3) dar a conocer a los y las jóvenes los requisitos de calificación mínima que necesitan para tener éxito en el desempeño de su puesto de trabajo.
- La importancia dada a las competencias aplicadas, así como las deficiencias señaladas en las mismas, sugiere que los programas de educación y preparación para el trabajo debe centrarse no solo en proporcionar las competencias académicas básicas, sino también proporcionar o fortalecer las habilidades aplicadas. ¿Puede el sector privado considerar el desarrollo de un plan de estudios y/o certificación de habilidades aplicadas que los empleadores están demandando?
- Los líderes del sector empresarial deben tomar un papel activo para delinear el tipo de habilidades que los empleados necesitan para tener éxito en el puesto de trabajo. Esto se relaciona con lo que se pretende hacer con la campaña de sensibilización de carreras y perfiles de trabajo - es decir, alineando los resultados de los exámenes de certificación realizados por METAS con determinadas ocupaciones del sistema laboral y económico de Honduras.
- Los líderes del sector empresarial deben desempeñar un papel preponderante en la creación de oportunidades para las y los jóvenes y que puedan desarrollar o fortalecer sus habilidades de empleabilidad que necesitan. Las empresas pueden colaborar con los centros educativos y otras organizaciones de servicios de desarrollo de la juventud ofreciendo pasantías, programas de observación del trabajo, asesoramiento, formación en el puesto de trabajo, así como otros enfoques educativos que incluyen experiencia del mundo real o de involucramiento de la comunidad. La empresa debe brindar oportunidades para que los estudiantes adquieran conocimientos y habilidades básicas, mientras cultivan sus habilidades genéricas o aplicadas.
- Los empleadores necesitan una mejor comprensión del ambiente del aula y los educadores necesitan tener una mejor comprensión del lugar de trabajo. Los programas pueden ser implementados o desarrollados para facilitar el intercambio, tales como “las y los educadores en el lugar de trabajo” o al contrario “las y los empresarios en el ambiente de aula”.
- Las y los educadores deben considerar la evaluación de los programas curriculares actuales en respuesta a las deficiencias señaladas por los empleadores encuestados. Se debe investigar modelos prometedores para la incorporación de experiencias prácticas para las y los estudiantes en los programas curriculares y buscar la manera de involucrar a las organizaciones comunitarias y las empresas a través de pilotos de programas de preparación laboral.
- Las y los jóvenes y sus familias deben asumir una importante responsabilidad en la enseñanza y aprendizaje respectivamente. Las y los estudiantes, futuros nuevos entrantes al mercado laboral, y sus familias, deben asumir la responsabilidad de buscar los medios relevantes y creativos para desarrollar conocimientos básicos y habilidades aplicadas a fin de que puedan tener éxito en el mercado laboral.

ANEXO 1: SOBRE LA ENCUESTA

Durante Agosto y Septiembre del 2011, Proyecto METAS, con el apoyo del COHEP, recogió datos a través de una encuesta en línea. A los encuestados se les pidió que calificaran la importancia de las 21 áreas de conocimientos y competencias laborales básicas y habilidades aplicadas para el éxito de las personas que por primera vez entran al mercado laboral hondureña. Tres opciones fueron proporcionados a los encuestados para clasificar la importancia de cada una de las habilidades: “no importante,” “importante,” y “muy importante.” Luego, se les pidió a los encuestados que clasificaran, como “deficiente,” “adecuado,” y “excelente,” la preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral en cada uno de estas habilidades.

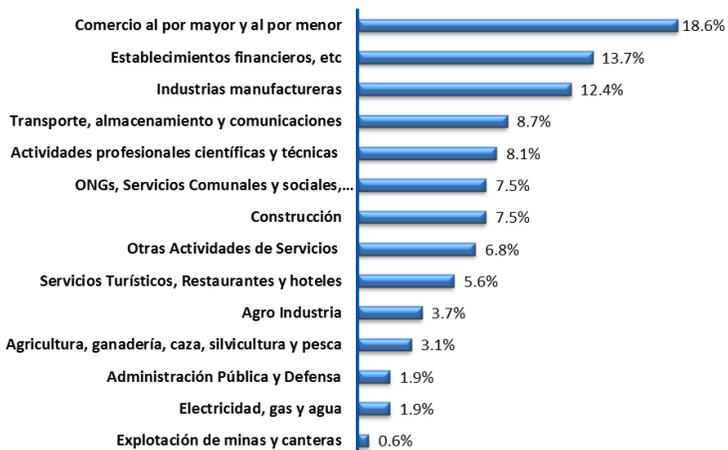
Los conocimientos y competencias incluidos en la encuesta fueron agrupados en dos clasificaciones: 1) Conocimientos y Competencias Básicas y 2) Competencias Genéricas (Habilidades Aplicadas). La clasificación y las definiciones de las competencias y habilidades incluidas en el instrumento de la encuesta se basen en varias fuentes. Principalmente, las habilidades aplicadas se basen en las definiciones y de un marco creado por The Partnership for 21st Century Skills (www.21stcenturyskills.org) y que fueron utilizados en la encuesta “Are they Really Ready to Work” realizado por la misma organización. En la mayor parte, la lista de conocimientos y competencias básicas se derive de las áreas definidas por el Currículo Nacional Básico. También se incluyen definiciones del Certificado de Competencias Laborales de ACT (<http://www.act.org/workkeys/>) y de Chile Valora Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/edic/base/port/inicio.html).

Sobre los Encuestados

212 empresas de 14 diferentes sectores respondieron a la encuesta (una tasa de respuesta de 4.9%). Para cada encuestado se pidió información sobre su industria, número de empleados, origen de la empresa, ubicación de la empresa, y papel de la persona en relación a los empleados de nivel inicial o básico.

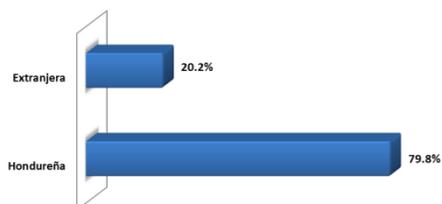
Los encuestados vienen de una variedad de clasificaciones industriales, con la mayor numero proveniente del sector de comercio al por mayor y al por menor (18.6%), seguido por establecimientos financieros (13.7%) e industrias manufactureras (12.4%).

Encuestados Por Industria

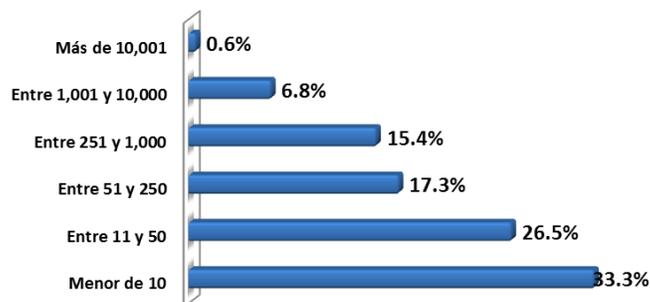


En general, la mayor parte de los encuestados vienen de empresas pequeñas. Uno de cada 3 encuestados (33.3%) es de un empresa con menos de 10 empleados a tiempo completo, seguido por la categoría de 11 a 50 empleados (26.5%) y luego la categoría de 51 a 250 empleados (17.3%). Casi 80% de las empresas son de origen hondureña y solo un 20% son de origen extranjera.

Origen de la Empresa



Número de Empleados



ANEXO 2: DEFINICION DE TERMINOS

Los siguientes términos fueron utilizados en la encuesta.

“Deficiente,” “Adecuado,” y “Excelente” se refieren a los niveles de capacidad que los encuestados usaron para clasificar el nivel de preparación de las competencias básicas y genéricas de las personas que por primera vez entran al mercado laboral. En el contexto de este informe, “deficiente” significa falta o mal preparado, “adecuada” la preparación suficiente o satisfactoria, y “excelente” se refiere al más alto nivel de preparación o superior.

Las personas que ingresan por primera vez a la fuerza laboral a nivel inicial o básico: se refiere a las personas jóvenes, en edad de 15 a 25 años, que son graduados de secundaria o de algún oficio técnico/ocupacional y tienen poca (o cero) experiencia laboral

Conocimientos y Competencias Básicas: Se refiere a 1) habilidades en las áreas del lenguaje y comunicación y matemáticas, y 2) otras áreas académicas incluidas en el currículo nacional básico. Estas son habilidades y conocimientos que deben aprenderse en la educación formal y no están ligadas a una ocupación en particular.

Comunicación Oral: Articular pensamientos e ideas con claridad y eficacia; habilidad de hablar en público.

Comunicación Escrita: Escribir memorandos, cartas, e informes técnicos con claridad y eficacia.

Lectura Informativa: Es la habilidad de leer y entender los documentos comunes en un área de trabajo. Estos pueden ser cartas, manuales, procedimientos y memorandos.

Búsqueda de Información: Es la capacidad de leer y comprender gráficos comunes, tablas, mapas y diagramas utilizados en el lugar de trabajo.

Matemáticas Aplicadas: Es la habilidad de aplicar en el trabajo las cuatro operaciones básicas, uso de fracciones, decimales, porcentajes, conversiones y medidas.

Competencias Genéricas (Habilidades Aplicadas): Se refiere a comportamientos y actitudes laborales que permiten a los jóvenes aplicar sus conocimientos en el trabajo (capacidad para el trabajo en equipo, pensamiento crítico, creatividad, ética, otros.)

Conocimientos/Habilidades Básicas. Son habilidades y conocimientos que deben aprenderse en la educación formal y no están ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, ni un cargo o tipo de actividad productiva, pero preparan para adquirir las competencias genéricas o aplicadas y habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender.

Pensamiento Crítico/Solución de Problemas: Usar razonamiento lógico y pensamiento analítico para resolver problemas en el trabajo; aplicando conceptos de matemáticas y ciencias.

Trabajo en Equipo/Colaboración: Desarrollar relaciones colaborativas con colegas y clientes; ser capaz de trabajar con equipos diversos, negociar y gestionar conflictos. Trabajar y colaborar con otros, demostrando

compromiso para el logro de objetivos de grupo. Entender las necesidades y objetivos de los otros, adaptando sus propios puntos de vista y conducta cuando es necesario.

Iniciativa/Motivación: Cualidad personal para anticiparse a los demás dialogando, actuando, resolviendo o tomando decisiones sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo. Fuerza interna que nos impulsa a alcanzar los objetivos.

Seguir Instrucciones: Implica en primer lugar precisar términos, secuencias, recursos y metas y en segunda instancia, traducir, utilizar y aplicar esas instrucciones verbales o escritas en acciones físicas o en operaciones intelectuales.

Liderazgo: Fortalecer y guiar las habilidades de otros para lograr objetivos comunes; usar habilidades interpersonales para entrenar/desarrollar a otros.

Creatividad/Innovación: Demostrar originalidad e ingenio en el trabajo; comunicar nuevas ideas a los demás; integrar los conocimientos en diferentes disciplinas.

Formación Continua/Auto Didacta: Ser capaz de adquirir nuevos conocimientos y habilidades; poder identificar sus propias necesidades de aprendizaje; ser capaz de aprender de los errores.

Profesionalismo/Ética Laboral: Demostrar responsabilidad personal; tener hábitos de trabajo efectivos: por ejemplo puntualidad, trabajar de forma productiva con otros, manejo del tiempo y carga de trabajo.

Ética/Responsabilidad Social: Demostrar integridad y comportamiento ético; actuar responsablemente tomando en cuenta los intereses de la sociedad y no solo de uno mismo.

Certificado de Competencias Laborales Básicos: Constancia de nivel de preparación en las áreas de matemáticas, lectura informativa y búsqueda de información.

ANNEX I
Communication Materials

Jóvenes en Riesgo - Para Proyecto METAS, jóvenes en riesgo se define como los jóvenes Hondureños de 25 años y menos, representando un segmento demográfico creciente con educación y oportunidades de empleo limitados, quienes viven en condiciones de pobreza y están sujetos a la exclusión social y a la descomposición en los valores familiares y de sociedad, e infraestructuras físicas y sociales insuficientes.

Los principios de nuestro enfoque

- **Valoración de los activos de la juventud:** un principio de funcionamiento básico de Proyecto METAS es que todos los jóvenes tienen activos que son de valor para sus familias, comunidades y país.
- **Compromiso con la construcción de alianzas:** la formación de asociaciones y alianzas es parte del alcance del trabajo para cada uno de los resultados del proyecto.
- **Manejo adaptativo:** a medida que avanzamos en el cumplimiento de los nuevos desafíos, tendremos que hacer ajustes en nuestra estrategia de aplicación y las actividades del proyecto. Nos referimos al "manejo adaptativo" y, nos adherimos a esta práctica para anticipar las lecciones aprendidas que conduzcan a nuevas mejoras en el proyecto en el futuro.
- **Gestión orientada a resultados:** METAS mantiene su compromiso de la gestión del proyecto dentro de un marco de indicadores y objetivos, que una vez integrados en un plan de monitoreo y evaluación proporcionan la base para el personal del proyecto (y evaluadores externos) para evaluar el progreso e impactos.
- **Trabajar en asociación:** METAS trabajará con USAID, el Gobierno de Honduras, el sector privado y otros actores locales para asegurarnos de que están de acuerdo sobre la estrategia general y las actividades que está llevando a cabo para alcanzar sus metas y objetivos globales del país.

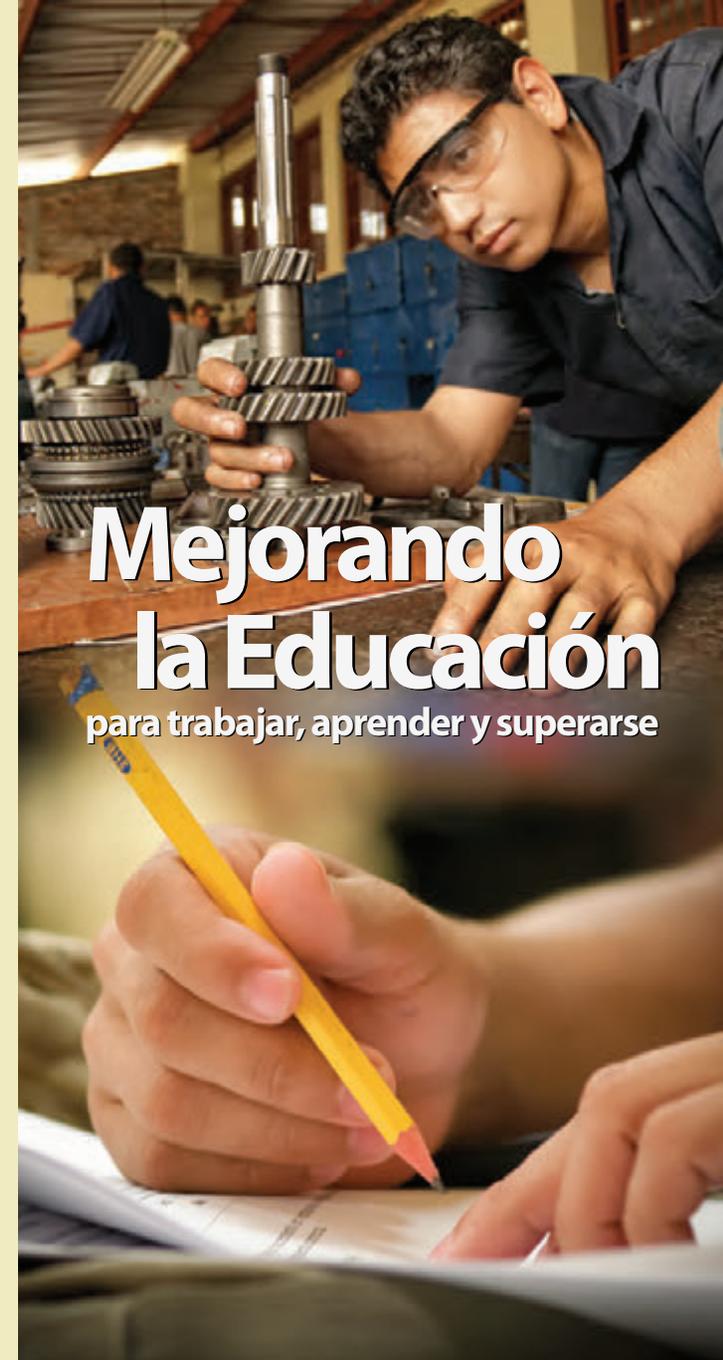
Director de Proyecto EDC
Gustavo Payan

Directora Ejecutiva
Dr. Leesa Kaplan Nunes

Cordinador de Proyecto
Nathan Castillo



Tegucigalpa, M.D.C., Honduras C.A. Tel: 504.2235.5479
www.proyectometas.org



**Mejorando
la Educación**
para trabajar, aprender y superarse





Honduras, tiene una población joven con el nivel más bajo de matrícula en la escuela secundaria de América Latina, altos niveles de pobreza, limitadas oportunidades de educación y empleo y, débiles estructuras sociales; favoreciendo la creación de condiciones que resultan en altos porcentajes de jóvenes uniéndose cada vez más a las violentas pandillas juveniles.



Objetivos del Proyecto

METAS está diseñado para permitir a jóvenes en riesgo en Honduras a obtener las habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos y perspectivas acerca de la vida para crear futuros positivos.

METAS ayudará a Honduras para satisfacer las cambiantes necesidades de educación y capacitación de los empleadores del sector privado y de la gran población de jóvenes en riesgo con acceso limitado a la educación básica u otras oportunidades de formación.

METAS logrará este objetivo a través de alianzas estratégicas con centros educativos públicos y privados, programas de formación técnica, programas alternativos de educación, organizaciones no gubernamentales (ONG) y alianzas con el sector privado.

Resultado 1

Servicios a jóvenes en riesgo. Ofrecer subvenciones a ONG locales y otras instituciones que apoyan a jóvenes en riesgo, proveyéndoles educación básica, capacitación técnica y otros servicios de desarrollo. El proyecto prestará asistencia técnica a estas organizaciones y creará redes entre ellas para fortalecer su capacidad institucional y técnica relacionada con los programas de desarrollo de la juventud.

Resultado 2

Sistemas Alternativos de Educación. Proporcionar recomendaciones, asistencia técnica y pequeñas subvenciones para mejorar la sostenibilidad, aumentar el acceso y la calidad de los programas de educación alternativa secundaria, a través del apoyo proporcionada a la Secretaría de Educación y a los niveles comunitarios.

Resultado 3

Capacitación y Certificación de Competencias Laborales Básicas para jóvenes en riesgo. Proporcionar a jóvenes que cuentan con educación básica o técnica, capacitación y certificación de Competencias Laborales Básicas, para satisfacer las necesidades de los empleadores. El proyecto otorgará a estos jóvenes Certificados para mejorar sus competencias de empleabilidad y medios de vida requeridos por el mercado laboral cambiante.

Resultado 4

Alianzas estratégicas. Incluye el establecimiento de alianzas con el sector privado y otros actores clave que, promueven el uso de Certificados de Competencias Laborales Básicas para satisfacer sus necesidades de reclutamiento y contratación, apoyan a las instituciones de formación contraparte para mantener los planes de estudio actualizados y; además, proveen oportunidades de capacitación y de medios de vida para la juventud meta.

At-risk Youth - For Proyecto METAS, at-risk youth is defined as Honduran nationals who are 25 years old and younger and represent a growing demographic that has limited education and employment opportunities, living in impoverished conditions and subjected to social exclusion, a breakdown in family and societal values, and insufficient physical and social infrastructures.

Principles of our approach

- **Valuing the assets of youth:** a core operating principle of our project is that all youth have assets that are of value to their families, communities, and country.
- **A commitment to alliance building:** the formation of partnerships and alliances is part of the scope of work for each of the four project results.
- **Adaptive management:** as we move forward in meeting new challenges, we will need to make adjustments in our implementation strategy and project activities. We refer to making such adjustments as “adaptive management,” and adhere to this practice in all the work we do and anticipate additional lessons learned that will lead to new project improvements in the future.
- **Managing for results:** METAS remains committed to managing the project within a framework of indicators and targets that provide a basis for project staff (and outside evaluators) to judge project progress and impact.
- **Working in partnership:** with USAID, the Government of Honduras, the private sector and other local stakeholders to collaborate on the overall strategy and activities that the project is undertaking to achieve its overall country goals and objectives.

EDC Project Director
Gustavo Payan

Chief of Party
Dr. Leesa Kaplan Nunes

Project Coordinator
Nathan Castillo



Tegucigalpa, M.D.C., Honduras C.A. Tel: 504.2235.5479
www.proyectometas.org



Improving Education

for work, learning and success





Honduras has a young population with the lowest level of secondary school enrollment in Latin America, high levels of poverty, limited education and employment opportunities and weak social structures, creating conditions that result in large numbers of youth joining increasingly violent gangs.



Project goals

METAS is designed to enable at-risk youth in Honduras to gain the job skills, knowledge, attitudes, behaviors and perspectives about life to create positive futures.

METAS will help Honduras to meet the changing education and training needs of private sector employers and of the large population of at-risk young people with limited access to basic education or training opportunities.

METAS will accomplish this objective through strategic partnerships with public and private technical high schools, technical training programs, alternative basic education delivery systems, non-governmental organizations (NGOs) and private sector alliances.

Result 1

Services to At-Risk Youth

Establish networks and offer sub-grants to local NGOs and other institutions serving at-risk youth to provide basic education, technical training, and other related youth development services. The project provides technical assistance to these organizations and creates networks among them to strengthen their organizational and technical capacity to deliver youth development programming.

Result 2

Alternative Education Systems

Provide technical assistance and recommendations to improve the sustainability and increase access and quality of alternative post-primary and secondary school systems through support at both the ministry and community levels.

Result 3

Career Readiness Certificates for At-Risk Youth

Provide at-risk youth with basic education and technical / work readiness training that meet the needs of employers. The project aims to award Career Readiness Certificates to a large number of at-risk youth by working with local partners to provide them with the employability and livelihood competencies required in the changing labor market.

Result 4

Strategic Alliances

Establish alliances with the private sector and other key actors that will promote the use of Career Readiness Certificates to meet their recruitment, hiring and employment needs and to support counterpart training institutions to maintain up-to-date curricula and provide livelihood and training opportunities for target youth.

BANNER HORIZONTAL

Versión Institucional 30x70 pulgadas



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA



Proyecto
metas

*Mejorando la Educación
para Trabajar, Aprender
y Superarse!*

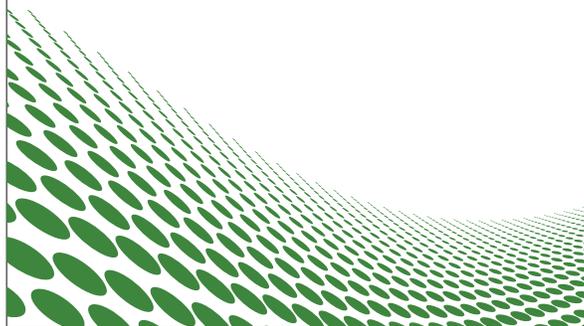


BANNER VERTICAL

Versión Institucional 30x70 pulgadas



*Mejorando la
Educación para
Trabajar, Aprender
y Superarse!*



ANNEX J
Leverage Report for Year Two Quarter One

Tool: Private Sector In-kind Contributions

Ref #	Date	Organization Name	Description (include Quantities)	Estimated Fair Market Value	Contribution Organization	Contribution EDC	Notes
	3-Nov-2011	COHEP	COHEP Contribution for Private Sector Event	\$ 636.15	\$ 636.15	-	See COHEP contribution sheet for details
	Oct-Dec 2011	various	Volunteer Hours Oct - Dec 2011	\$ 1,316.25	\$ 1,316.25	\$ -	For details see volunteer tracking tool
			Total In-Kind Contributions for Period	L. 36,890.79	L. 36,890.79	L. -	
			Valor en \$	\$ 1,952.40	\$ 1,952.40	\$ -	

Tracking Tool: Volunteer Time

Ref #	Date	First Name	Last Name	Affiliation	Description of Activities	Hours worked	Hourly Rate	Volunteer Value
	10-Nov-2011	Ingrid	Vasquez	Secretaria de Educacion	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	10-Nov-2011	Emma	Oyuela	CONEANFO	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	10-Nov-2011	Liliana	Matamoros	INFOP	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	10-Nov-2011	Almicar	Carrasco	CENET	Technical Advisory Committee	3	\$ 18.75	\$56.25
	10-Nov-2011	Yeni	Avila	Don Bosco	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	10-Nov-2011	Ana	Urquia	Don Bosco	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	10-Nov-2011	Jorge	Lagos	IPC	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	10-Nov-2011	Carlos	Duron	Instituto Nacional de la Juventud	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Ingrid	Vasquez	Secretaria de Educacion	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Emma	Oyuela	CONEANFO	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Liliana	Matamoros	INFOP	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Dacia	Padilla	CENET	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Yeni	Avila	Don Bosco	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Carlos	Duron	Instituto Nacional de la Juventud	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Shary	Cruz	CADERH	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
	12-Dec-2011	Christtel	Caceres	COHEP	Technical Advisory Committee	3	\$ 15.00	\$45.00
R2	8-Oct-11	Telma	Torres	Coordinadora de Educacion del Cruz Roja	Acompañamiento a Centro Educatodos para Identificar las consiciones de su funcionamiento	1	\$ 15.00	\$ 15.00
R2	8-Oct-2011	Carolina	Delgado	Pedagoga, facilitadora de Educatodos	Acompañamiento al centro para mostrar el local donde funciona	1	\$ 7.50	\$ 7.50
R2	15-Oct-2011	Miriam	Diaz	Directara de ISEMED, Col. Monterrey	Presentación del proyecto METAS	1	\$ 15.00	\$ 15.00
R2	20-Oct-2011	Perla	Aguilar	Coordinadora de Centro Educatodos	Reunión comunitaria y aplicación de técnica FODA al Centro HASHEM, de colonia el Rosario	3	\$ 15.00	\$ 45.00
R2	20-Oct-2011	Cintia	Bustillo	Facilitadora voluntaria	Reunión comunitaria y aplicación de técnica FODA al Centro HASHEM, de colonia el Rosario	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	20-Oct-2011	Dilcia	Figueroa	Pastora Iglesia Cuadrangular	Reunión comunitaria y aplicación de técnica FODA al Centro HASHEM, de colonia el Rosario	3	\$ 7.50	\$ 22.50

Tracking Tool: Volunteer Time

Ref #	Date	First Name	Last Name	Affiliation	Description of Activities	Hours worked	Hourly Rate	Volunteer Value
R2	20-Oct-2011	Joany	Figueroa	Presidenta de patronato, col. El Rosario	Reunión comunitaria y aplicación de técnica FODA al Centro HASHEM, de colonia el Rosario	3	\$ 15.00	\$ 45.00
R2	20-Oct-2011	Reinardo	Argueta	Patronato Policarpo Paz	Reunión comunitaria y aplicación de técnica FODA al Centro HASHEM, de colonia el Rosario	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	21-Oct-2011	Ana	Galo	Presidenta de patronato, col. Monterrey	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	2	\$ 15.00	\$ 30.00
R2	21-Oct-2011	Alberto	Aguilar	Pastor	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	2	\$ 7.50	\$ 15.00
R2	21-Oct-2011	Leonardo	Flores	Promotor de Educados	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	2	\$ 7.50	\$ 15.00
R2	21-Oct-2011	Marbel	Bruc	Coordinadora de Centro Educados	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	2	\$ 7.50	\$ 15.00
R2	21-Oct-2011	Melvin	Trujillo	Coordinador de deportes de Col. Monterrey	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	2	\$ 7.50	\$ 15.00
R2	8-Nov-2011	Ana	Almendarez	Profesora de Ciencias Sociales	Presentación del Proyecto METAS	1	\$ 15.00	\$ 15.00
R2	8-nov--11	Irma	Tábora	Orientadora	Identificación de áreas de atención a los jóvenes del Instituto Superación San Francisco	1	\$ 15.00	\$ 15.00
R2	26-Nov-2011	Omar	Castañeda	Coordinador de Centro Alfa y Omega, Col. Nueva Suayapa.	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	26-Nov-2011	Karla	Esquiél	Representante de la Iglesia Dios de la Profesía.	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	26-Nov-2011	Sandra	Barahona	Centro de Salud, Nueva Suyapa	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 15.00	\$ 45.00
R2	26-Nov-2011	Claudia	Cáliz	Facilitadora voluntaria	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	3-Dec-2011	Jeny	Canales	Coordinadora de Centro Educados Lirios del Valle	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 15.00	\$ 45.00
R2	3-Dec-2011	Efrain	Cañadas	Pastor de la iglesia	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50

Tracking Tool: Volunteer Time

Ref #	Date	First Name	Last Name	Affiliation	Description of Activities	Hours worked	Hourly Rate	Volunteer Value
R2	3-Dec-2011	Marco	García	Presidente de patronato Col. Los Pinos.	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	3-Dec-2011	Eugenio	Castro	Facilitador de educatodos	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	3-Dec-2011	Dilcia	Velasquez	Participante	Presentación del proyecto METAS y FODA del centro educatodos	3	\$ 7.50	\$ 22.50
R2	5-Dec-2011	Ernesto	Rosales	Profesora de Ciencias Sociales, ISEMED	Presentación del proyecto e identificación de necesidades	1	\$ 15.00	\$ 15.00
R2	7-Dec-2011	Aracely	Villalta	Facilitadora voluntaria	Presentación del proyecto METAS e identificación de necesidades.	1	\$ 7.50	\$ 7.50
Total Volunteer Hours and Value for Oct to Dec 2011						107		\$1,316.25