



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



**Improving Education for Work,
Learning and Success**
**(Mejorando la Educación para Trabajar,
Aprender y Superarse)**

Quarterly Report
October 1 - December 31, 2012

Submitted to USAID / Honduras

Under Leadership Associates GDG-A-00-03-00010-00 (EQUIP3)

Agreement number AID-522-LA-00001

January 2013

Proyecto METAS

Table of Contents

Section 1: Introduction

Section 2: Technical Activities	3
2.1 Result 1 – At risk-youth support services	4
2.2 Result 2 – Strengthening Alternative Education Programs.....	5
2.3 Result 3 – Work Readiness Training and Certification Program.....	8
2.4 Result 4 – Private Sector Alliances	10
Section 3: CARSÍ Coordination	13
Section 4: Monitoring and Evaluation	13
Section 5: Information and Communication	15
Section 6: Learning Agenda y Cross-result activities	16
Section 7: Project Administration	17
Annexes	18
Annex A - Acronyms.....	22
Annex B - NGOs half cycle Workshop Agenda and Report.....	26
Annex C - Final Diagnostic Report of sub granted NGOs	53
Annex D - List of communities and centers with alternative programs in the process of selection	91
Annex E - General Regulation for flexible alternative programs-Draft document.....	94
Annex F - Institutional Selection Process Document	117
Annex G - IPC METAS Proposal Summary.....	133
Annex H – M&E Chart.....	138
Annex I - Publications and communication materials.....	142
Annex J - Leverage Summary Report	149

Section 1: Introduction

The start of a new fiscal year (2013) is always of great motivation for any project staff and in this case for Proyecto METAS. We were highly satisfied with the achievement of most project indicators goals. We believe the trend for 2013 will be very positive which will allow an even better improvement of the quality of processes and services the project offers to its different actors and beneficiaries. Although it is the beginning of the fiscal year for METAS, it is also the ending of the academic year 2012 for the educational centers with which we work, which has allowed us to plan and reorganize the workload for next year.

The most outstanding achievements of this quarter are summarized below:

- Through Result 1, the half-cycle workshop was held with 15 subsidized NGO's with a learning purpose, lessons learned and capacity building.
- The Regulation for Alternative Programs, which will allow the standardization of the different programs in the country, was delivered to the Ministry of Education. Again with Result 2, the training for the Diploma in Social Skills and Methodology of the first group of facilitators was completed.
- Result 3 handed in Tegucigalpa and San Pedro Sula, its first certifications of work readiness skills program to a total of 361 young people.
- In addition to the delivery of certificates, we continued with the selection of the institution to which the Work Readiness Skills Program will be transferred, as well as recruitment of the institution that will develop the materials for this same component.
- Through strategic alliances, the analysis of productive sectors and occupational job profiles was finalized. Alliances were signed with institutions such as IPC, Gildan, and three national universities (UCRISH, UJCV, and UTH).
- As crosscutting axis, several meetings in Tegucigalpa and San Pedro Sula with several young people were held in order to structure the National Youth Council. A research team was formed for conducting the Multisectoral Diagnosis Study for the Prevention of Youth Violence.

The METAS team is aware of the tremendous challenge of this coming year's work, but it also has solid structures and dynamic processes that allow it to reach project objectives.

Section 2: Technical Activities

At the end of this first quarter of year 3 (October-December 2012), there are significant advances in the execution processes of planned activities and the achievement of expected results in terms of more young people participating and being beneficiaries of the different service offerings and more institutional and community actors of different nature involved as beneficiaries, implementing partners and / or collaborators, all through the different work dynamics carried out from each of the four results: support services through subsidized NGOs, the strengthening of secondary

alternative education programs, training and certification in CLB, strategic alliances with different sectors.

2.1 Result 1 – At risk-youth support services

From Result 1 "At risk-youth support services " running through fifteen (15) sub granted NGOs, Proyecto METAS shows greater and better advances on the ground that it has all of the organizations with which they will be working in this component for what remains of the project's life, with the following highlighted activities and achievements:

Half cycle Workshop of sub granted NGOs. With the assistance of 47 people, representatives of 15 participating NGOs in the execution of Proyecto METAS, on the 4th and 5th of December 2012, the "Half Cycle Workshop of sub granted NGOs" was held. The event generated valuable lessons, based on the presentation of each of the organizations experiences by reflecting on the strengths, weaknesses, best practices and lessons learned during the implementation and execution of the project, particularly for NGOs that recently started their actions. Similarly, in the context of organizational strengthening, in this workshop the results of the diagnosis were presented and work priorities were defined, within which, among other things, the following are highlighted: lack of collaboration in the development of technological tools for reports producing, the lack of a monitoring and evaluation, lack of regular updating of staff functions and the lack of the updating staff appraisal system; as critical issues that deserve attention are the lack of diversity of funding sources and the lack of contributions or counterparts for certain projects. The workshop also helped review and analyze the concept and scope of the learning community and to suggest lines of work for implementation. The participants expressed their satisfaction with the workshop and simultaneously identified time factor as one of the areas for improvement. (See Annex B: NGOs half cycle Workshop Agenda and Report)

Capacity building of NGOs. METAS has given sub granted organizations, the opportunity to develop a capacity building process, which began with a diagnostic with data from nine (9) of the twelve (12) organizations, obtained through the OCA¹ tool, complemented with information that has been collected in the different processes of proposal review and projects implementation. The most important results have been shared and both the priorities and overall strategy of institutional strengthening has been defined with the understanding that there are issues of the sole responsibility of each NGO's, others in which their pairs will contribute and those in which METAS will make its contribution. Through participatory analysis, two (2) lines of support were identified as priorities: a) the management of human resources, and b) supporting the development of technological tools for reports producing. (See Appendix C: Final Diagnostic Report of Sub granted NGOs)

Technical support to NGOs programmatic actions. In order to guarantee results in terms of young participants and graduates, METAS has frequently assisted sub granted NGOs in: a) the operational planning of its actions, whose AOP (Annual Operative Plan) fits with the METAS fiscal period (Oct-Sept) b) alignment and adjustments to the results framework and service offerings of the six (6)

¹ USAID Organizational Capacity Assessment

NGO's who just started their activities, c) evaluation and monitoring of quarterly results, d) support in the reformulation and / or adjustment of projects where CIPE Consultants, UNITEC and RETE were punctually attended.

Planned activities for the next quarter:

Of Technical - programmatic support

- Evaluation of the NGOs Annual Operative Plan (AOP) October 2012 - September 2013.
- Monitoring NGOs actions based on service offerings and the goals of the year.
- Development of the first sub granted NGOs group meeting.
- Evaluation of the NGO Annual Operative Plan (AWP) October 2012 - September 2013's.

Of Institutional strengthening

- Development of the socialization workshop of the institutional diagnostic of sub granted NGOs with directors / managers and project coordinators.
- Design of the action plan for institutional strengthening under the figure of the "Learning Community".
- Start of actions under the institutional strengthening plan.

Others

- Design and execution of the event intended to strengthen the inter-institutional coordination of organizations working on the youth issue.

2.2 Result 2 – Strengthening Alternative Education Programs

In the first period of year 3 of Proyecto METAS, the implementation of action plans for strengthening alternative programs in the 12 communities attended until now was completed, ending with the training program of facilitators of these programs and in support of the Ministry of Education, after a long discussion process among key players, the Regulation for Alternative Programs was handed. At the same time the screening of communities to integrate alternative programs during 2013 began and started with the gathering of materials for the making of the guide with community tools. The following are the main activities and achievements:

Strengthening Educational Management Committees. For the sustainability of community support for alternative programs, actions were taken to strengthen education management committees:

- *Year 2 learning evaluation.* METAS, sessions conducted with seven (7) of the twelve (12) Committees organized. With each committee were made exercises and reflection and evaluation, achievements and challenges were identified in the actions implemented in year 2. Among the achievements highlighted: the recognition and appreciation of alternative program by the community, the coordination of activities with other community organizations, improving the conditions of the functioning of the center, greater motivation

to participants, and greater unity among the members of the center. A few of the difficulties identified are: the lack of support of parents, the lack of coordination among some committee members, the lack of incorporation of more people from the community to the Committee, the poor availability of time of members to address activities and held meetings, the lack of effective communication, the lack of publicity of the center in the community. Among the suggestions identified: to strengthen through more trainings the members of the Committee, to improve the skills of the Committee in handling the SWOT, action plan and managing resources; to empower the Committee with incentives, promote social meetings between the members of the committee, to ensure that each member of the Committee review the action plan, to ensure that the board and all members of the committee review and assume their roles.

- *The Rescue of best practices for the strengthening of alternative education programs, implemented by the committees.* These seminars were developed with support from CENET, simultaneously on a single day, one in the city of Tegucigalpa and the other in San Pedro Sula with representatives of the committees of La Ceiba. The products of the working day are valuable inputs for the developing of the guide with community tools.

Delivery of projects implemented in the 12 educational communities. During this quarter METAS financial support in the implementation of action plans of the 12 committees of educational management ended. These acquisitions were delivered through public events that gave visibility before the community about the result of the Committee's work and led to a greater recognition for their management to improve the alternative program. The following are the details of the community acquisitions managed and delivered in each school community:

Table 1. Community acquisitions in Tegucigalpa, San Pedro Sula and La Ceiba

Communities	Community acquisitions
Tegucigalpa	
El Rosario	Furniture: acquisition of 7 folding tables, 1 file, 9 fans, 6 blackboards
Los Pinos	Improving physical conditions: lighting Furniture: Repair of 50 desks and acquisition of one bookcase and two blackboards Texts: acquisition of 50 Educatodos texts
Nueva Capital	Furniture and equipment: Repair of 115 desks and acquisition of 2 blackboards, 3 desks and 3 recorders Texts: acquisition of 40 Educatodos texts
San Francisco	Public Library: acquisition of two library shelves, 4 folding tables and 10 school desks Texts: acquisition of 9 Santillana texts for 7th, 8th and 9th grades
San Pedro Sula and Choloma	Community acquisitions

Rivera Hernández	Texts: acquisition of 53 Educatodos texts; Furniture: 12 folding tables
Morales 3	Furniture: preparation and labeling of 48 school desks
6 de Mayo	Texts: acquisition of 61 Educatodos texts Furniture: acquisition of 32 school desks
Lomas del Carmen	Texts: acquisition of 122 Educatodos texts
San Vicente de Paúl	Furniture: acquisition of 56 school desks
López Arellano	Equipment: acquisition of equipment to improve water supply system
La Ceiba	Community acquisitions
Pizzati	Texts: acquisition of 56 Educatodos texts (8 complete packages) Furniture: 25 school desks
Melgar 2	Texts: acquisition of 105 Educatodos texts Furniture and fittings: acquisition of 1 bookcase, 1 fan and electrical system upgrade

Training of facilitators. METAS completed the training program for the first group of facilitators of alternative education programs through the "Diploma in social and methodological skills for facilitating learning processes." This period ended Module 3 METAS / b: "Best teaching practices to achieve meaningful learning for life" and Module 4: "Training and Certification in work readiness skills", thus achieving in this way, the improvement of their educational, math and communication skills, and creating new opportunities to innovate their teaching strategy. 40 facilitators from 12 educational communities completed the full training program.

Pre-screening of communities to be beneficiaries in year 3 of the project. METAS began the shortlist of communities through visits and interviews with key players in communities with alternative education programs, potential beneficiaries of METAS strengthening processes:

- Meetings were held with IHER and Educatodos field personnel Meetings were also held with managers of these programs for the coordination of joint work, with the purpose of expanding educational opportunities for young people in the 10th and 11th grades.
- Five (5) communities in La Ceiba and three (3) in San Pedro Sula were visited See Annex D: List of communities and centers with alternative programs in the process of selection.

Technical support to the Ministry of Education. METAS provided support to the Ministry of Education and the alternative education programs in the process of preparing the draft document of the regulation governing the operation of alternative programs in the context of the Fundamental Law of Education This document was delivered to the authorities of the Ministry of Education for

review and approval. (See Appendix E: General regulation of flexible alternative programs-draft document.)

Planned activities for next quarter:

At community level:

- Monitoring and support to the process of strengthening alternative education programs of the twelve (12) educational communities participants of Proyecto METAS.
- Selection of participating communities for year 3 of Proyecto METAS.
- Starting of activities to strengthen alternative education programs for new educational communities participating in Proyecto METAS: briefings, organization of educational management committees, development of SWOT diagnostic and development of action plans.
- Preparation of draft document of guidelines with community tools.
- Selection of local implementing partner organization in Tegucigalpa and San Pedro Sula.

At Facilitators level:

- Graduation of facilitators who participated and successfully completed the Certification diploma in 2012.
- Organization of complementary workshops to the diploma course to strengthen skills acquired by facilitators who attended the first cycle of the Certification diploma.
- Organization of the first module of the Certification Diploma to facilitators in the cycle 2013.

Support to the Ministry of Education:

- Monitoring the adjustment to the document "General Regulation of alternative flexible modalities".
- Coordination with alternative programs to expand educational opportunities for students in 10th and 11th grades.

2.3 Result 3 – Work Readiness Training and Certification Program

Institutional Contacts: In order to accomplish the incorporation of more schools into the training and certification program in Work Readiness Skills for the academic year 2013, during this period meetings were held with department, district school and educational center directors in coordination with the Ministry of Education, with the participation of the following schools: Tegucigalpa (10), Comayagua (14), SPS (13) and La Ceiba (15). As a result of these meetings commitments to identify facilitators per school center and the realization of training workshops in facilitation methodologies for February 2013 was defined. METAS technical team also conducted several meetings within the framework of the CENET - Proyecto METAS agreement, starting with the presentation of the program. Additionally, meetings were held with the liaison personnel of La Colonia, CADECA, and BAC to monitor the trainings that are being developed in these companies.

Training workshops for facilitators: METAS technical team organized and held training workshops in facilitation methodologies for teachers and instructors of educational centers that will participate in the training and certification program in Work Readiness Skills. Staff and student volunteers from the UCRISH were also trained

Implementation of the Training and Certification program in work readiness skills. During this period we continued the training processes and the tracking of the same through the various implementing agencies. During follow-up visits motivational talks to young people in some educational centers were conducted where this need was identified. There were also preparation lectures to teachers for the certification exam, for this purpose a guide was developed and socialized electronically. Currently there are a total of 57 participating institutions / organizations: 44 Schools (formal and informal) and non-governmental organizations and 13 of companies.

Through the modality of free courses, Proyecto METAS in coordination with the Ministry of Education trained and certification exams applied to several groups of young students from different educational centers, both in Tegucigalpa and San Pedro Sula. Also in San Pedro Sula, a call was made and there was an enrollment of 300 young people as part of the job fairs, of which a group of 40 young people was able to form, who started training in WRTC (Work Readiness Training and Certification Program). This modality did not had the expected success due to the high dropout rate that was recorded, ending the training fewer than 50% of those registered; as the main constraints were identified the schedules of the participants and their mobilization. Similarly, under the same modality, in coordination with Fundación BANHCAFE young people registered in its Technical Unit labor exchange were trained, although it had positive results in terms of the WRTC (Work Readiness Certification), the number of young people interested and attended was very low due to the lack of interest paid to the call.

Work Readiness Certification Program. This quarter coincided with the end of the academic year for educational centers and trainings in WRTC (Work Readiness Certification), so METAS team focused on the implementation of certification exams, recording a total of 1882 young applicants.

Computer Labs. METAS team made an inspection visit to the facilities of the educational centers that will benefit from computer labs and checked the progress in the development of the necessary conditions for their functioning in 7 schools.

Development of training materials in Work Readiness Skills. METAS team worked on the preparation of the consultancy contract yet held a series of meetings with the contractor's staff, for the purposes of greater clarity and understanding of the process and its scope, which will start in full in the month of January 2013.

Selecting institution for transferring the work readiness training and certification program: METAS team handed the terms of reference to present the proposal of the "transfer strategy of the training and certification program in Work Readiness Skills" to the five (5) institutions which made it into the short list: CADERH, UNITEC, INFOP, UPFM and CENET. Similarly, and in accordance with the terms of reference, we had meetings with four of these institutions in order to answer questions and provide more useful information for the purposes of the proposal. Additionally, the document, which includes the

review process procedures and the selection of proposals, was prepared. Within these procedures, the formation of a selection committee is contemplated and detail of necessary steps in that process until the most appropriate institution for program transfer is selected. (See Annex F: Document Institutional Selection Process)

Recognition Events: There were two (2) recognition events, one in Tegucigalpa and another one in San Pedro Sula in order to deliver the International Career Readiness Certificate to young people who were trained and got their certificate. Similarly, recognition to teachers and instructor of the different schools that made the facilitation process in each of their schools was awarded. It was acknowledged the outstanding work of some schools such as: the CFP San Juan Bosco for being the pioneered educational center in the incorporation of the training program, the IPC by getting the largest number of young people certified to date and Instituto Perla del Ulua for recording the highest number of young people participating in the program. Recognition was also awarded to companies like La Colonia, INTUR, BAC, and CADECA for incorporating training of their employees in their companies.

Planned Activities for next quarter:

- Motivational and informational visits to both, participating educational centers in the program to ensure its continuity, as well as new educational centers to ensure their participation at the beginning of academic year 2013.
- Instructor/Teachers Training of the new centers that are being integrated into the program.
- Follow-up on training processes running in educational centers, businesses and other institutions.
- Sending applied certification exams to ACT for their review and subsequent delivery of results.
- Installation of five (5) computer labs and selection of 10 beneficiary new educational centers.
- Monitoring activities carried out by CENET under the agreement signed.
- Tracking and monitoring the development process of training materials for WRTC (Work Readiness Certification).
- Selection of the institution for the transferring of the training and certification program in WRTC (Work Readiness Certification).
- Drafting of terms of reference and the start of the Consultancy for the systematization of the first two years of the training program and certification in WRTC (Work Readiness Certification).

2.4 Result 4 – Private Sector Alliances

During this first quarter of year 3, Proyecto METAS registered significant progress for the achievement of results related to strategic alliances, among which the recruitment of the Specialist in charge of achieving this result is highlighted, the follow-up of activities for the signature of agreements with several companies and the follow up of the consulting regarding the development of materials "Analysis of economic sectors and development of relevant occupational profiles and its relationship to the development of career guidance materials and WorkKeys test", the follow up on

the actions related to youth participation spaces, among others. Following the details of the main activities and achievements:

Analysis of productive sectors and the development of occupational job profiles. Through a local consultancy, METAS developed: a) A compendium of 24 occupational profiles for basic or entry level jobs linked to basic job skills that are high in demand in the private sector b) Report of economic sectors, in which each of the nine sectors of the country are characterized and identify the jobs that are most in demand, this material is a valuable input to inform youth about the main economic sectors and their demand for labor. c) Workshop on "job profiles and guide to employment", through which a total of 59 young participants of METAS offers were trained (35 young people from the alternative education programs and 24 young people from sub granted NGOs). Establishment of strategic alliances.

Development of strategic alliances. METAS team conducted the following activities:

- Follow up to the alliances established and to potential alliances that already had a first approach: In Tegucigalpa to La Colonia, CANATURH, BAC, NYRSTAR and Grupo Terra and in San Pedro Sula and surroundings, BAC, PAGSA, New Holland, Cervecería Hondureña, Gildan, Pride Manufacturing, Rio Garmet, overside, IPC, ITEE, UCRISH, CCICH and AHM.
- Five (5) new partnerships formalized through the signing of agreements were established:
 - **METAS - IPC.** Under this alliance will be increasing the technological skills of 500 young METAS beneficiaries, of which, 300 will develop management capabilities for employment, will be also trained 15 young people with disabilities in screen printing, by inserting into the labor force 200 young people trained and certified, positioning the WRTC (Work Readiness Training and Certification) in at least 6 companies through training and certification of at least 200 young employees. (See Annex G: IPC-METAS Proposal Summary)
 - **METAS - Gildan.** Through this alliance, the certificate WRTC (Work Readiness Certification) will be positioned within the company Gildan through training and certification of their employees.
 - **METAS- UCRISH.** With this alliance the training and certification in WRTC will be supported and the strengthening of the alternative education programs by involving young students as volunteers and the use of installed capacity at the university for training, meetings or similar.
 - **METAS- UJCV.** Through this alliance the training and certification in WRTC will be supported by involving young students as volunteers and the use of installed capacity at the university for training or special events.
 - **METAS - UTH.** The UTH will be implementing training and certification in WRTC with the involvement of young students as volunteer facilitators and the use of existing capacities at the college.
- METAS identified new businesses as potential partners: In Tegucigalpa TEGU was contacted, and CIARH and Grupo Vesta and in San Pedro Sula to PROCREDIT.
- METAS team participated in the follow up meeting to monitor the Youth Employment Network, which is composed of various stakeholders from government, civil society and

donor community, and led by INJ. This space is an opportunity for METAS to enhance its efforts to support management processes of employment opportunities for youth receiving their service offerings.

- Besides establishing agreements for the development of training in basic job skills within companies, METAS promoted the inclusion of young people certified in staff recruitment processes, so it was agreed to send the information with the listings with contact information for these young people to businesses.

Linking educational centers and businesses. Within this field of work several activities were carried out: a) Participation in an event coordinated by R3 with district and school principals of Cortes to promote training and certification in WRTC and in the same, it was exposed that Proyecto METAS is creating alliances with the private sector, through which links to surrounding businesses can be created and b) The list of the educational centers that will be proposed to the company TIGO so that free internet service be provided, was completed, which will be delivered in January.

Youth Council. a) Meetings were held with young people selected from the First Youth Forum, in Tegucigalpa and San Pedro Sula, to find out about their expectations of the Declaration of the Forum and about the next steps for the establishment of a Youth Advisory Council for Proyecto METAS Also a meeting was coordinated with young people participants of the Work Readiness Skills Program in San Pedro Sula. Agreements were established to identify next steps and it was proposed to maintain communication via email. b) Some materials were analyzed on the formation of youth councils in different countries and ideas were exchanged with senior management of Proyecto METAS and the consultant Diana Schor c) Meetings were held with key stakeholders who are familiar with the sector in order to know their views on the national experiences for the organization of youth d) Taking advantage of the visit of Gustavo Payan, HO Project Manager, we worked on defining the next steps for this issue and initiated the development of the job description for " Youth Development Associate".

Planned activities for next quarter

- Follow up on agreements with the new companies / organizations with which there has been approaches taken.
- Establishment of at least three (3) new strategic alliances with companies with which there are already advances diversifying their scope towards development and opportunities for youth participants of METAS offerings.
- Identification of potential alliances with the private media to continue the information campaign and promotion of the professional training certificate.
- Formulation of a strategy for the development of alliances
- Planning the first forum with the private sector
- Monitoring compliance of activities within the framework of alliances.

Section 3: CARSI Coordination

The involvement of the CARSI communities continued this quarter without any change to the initial programming. USAID requested the inclusion to this list the Colonia / District of San Miguel as intervention population. Collaborative efforts continued in regards to the geoportal, dashboard and data management of CARSI projects.

Section 4: Monitoring and Evaluation

Included M&E activities for the present quarter:

Design and implementation of the Monitoring and Evaluation Plan. With the support and assistance of the headquarters office we have the terms of reference for hiring the expert consultant (s) to carry out the Mid-Term Review, which will begin in February 2013.

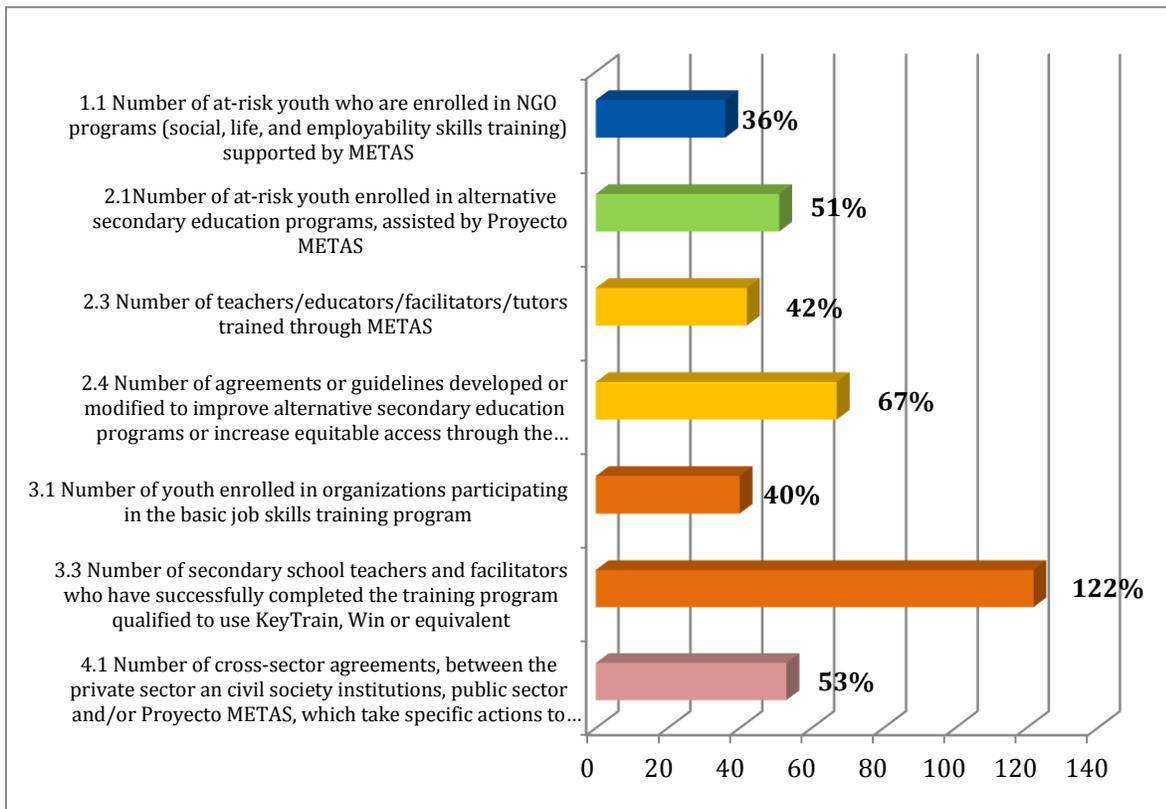
Activities of data collection, analysis and reporting. Further work has been done on the use of the database, for the automation of public reports in conjunction with the information area. Finally we have continued with the application of the different measurement tools and quick research for other strategies to provide timely follow-up to each of the interventions, and identify lessons learned and the systematization of them. During the quarter been reported, net income by component, include:

- ***Component 1, At-Risk Youth:*** 8 of the 12 sub granted NGOs advances report on the implementation of its service offerings to support at-risk youth with the goal of attending 4,300 young people in a period of two years. It is established as a goal for the year T1, to attend a total of 1000 young people, having achieved the registration of 1189 young people (709 women and 480 men) in the cities of San Pedro Sula and Tegucigalpa. This intervention represents compliance of a 118.9% over the quarterly goal, moving forward 29.73 % over the annual goal and 35.6% compared to the overall goal. In addition four of the new NGOs who recently signed agreement under the II round of grants in the last month of T4 during the 2nd fiscal year, have finalized their socialization process and promotion of its services, thus beginning the process of pre enrollment in the second week of the 2nd quarter of this fiscal year. At the time there are not reported any certified beneficiaries.
- ***Component 2, Alternative Education:*** At T1 still no advances can be reported on Indicator registration since enrollment processes for most alternative education programs will begin in the third month of the 2nd quarter of the current fiscal year. For T1 of the 3rd fiscal year, indicator 2.3 reports certification of 15 facilitators, presenting a compliance of 20% compared to the annual goal, and 42% compared to the overall goal of the indicator.
- ***Component 3, Work readiness Certification for at risk youth:*** 248 young people (89 men and 159 women) enrolled in the training program of work readiness skills in 2 new education centers, one university and two open courses of modality of, with a 39.9% advance in respect to the overall goal for indicator 3.1. For the quarterly period this

indicator did not establish a quarterly goal, this corresponds to the end of the school year, but the demand for the service accomplished the enrollment of new beneficiaries. Regarding indicator 3.2, 361 young people (270 men and 91 women) obtained the International Career Readiness Certification, accredited by ACT International, for this period 1.940 youths took the certification exam, the results will be reported in the next quarterly period. Indicador.3.3 reported for T1 13 facilitators qualified to use KeyTrain, and Win, reflecting a fulfillment of 21.67% of the annual goal, and 121.6% compared to the overall goal.

- **Component 4, Private Sector Alliances:** Five agreements were signed with labor organizations and private sector companies, reporting a 41.67% compliance regarding the annual goal of indicator 4.1 and an advance of 50% of the overall project goal. Through these agreements positioning strategies for the international certification training offered by component 3, are developed by providing the link to the sectors of employability and entrepreneurship of the younger population.

Figure 1: Progress of Goal Achievement



Source: Proyecto METAS Monitoring and Evaluation

Compliance Perspectives of the Project, Situation and Risk Analysis. Based on the established goals it is anticipated that Component 1 for indicator 1.1 (Youth benefited) will reach this year,

approximately 73.1% to a 75% of the overall planned goal by the project, in relation to indicator 1.2 (At-risk Youth complete training programs) it is expected a 75% of the total planned goal.

In component 2, this level of performance is expected to reach 100% compliance with respect to the overall goal for indicator 2.1 (youth enrolled in alternative education programs). Regarding the indicator 2.2 (Youth in alternative education programs complete the school year) it will have a 35.9% advance in relation to indicator 2.3 (trained facilitators) achieving a compliance of 92% of the total project goal and in regards to indicator 2.4 (Regulations and / or agreements) it will have fulfilled 100% of the total goal.

For component 3 in its indicator 3.1 (youth enrolled in the training program of basic job skills), it will have reached 83.1% of advance over the overall goal for indicator 3.2 (young certified) and it will show an increase of 45.1 %, and its indicator 3.3 (qualified teachers or facilitators using KeyTrain or Win) will have surpassed the performance of the overall goal by 138.5%.

Component 4 in its indicator 4.1 will show 83.3% progress against the overall goal.

This programming assumes that the proper positioning of the project, the experience gained by the executors, knowledge and references of beneficiaries, and good insights, translates into substantial progress for this fiscal period. However external factors persist that could affect programmed compliance levels. Such is the case of governance problems arising from the political process of a presidential election, legislative and local governments, and particularly the poor fiscal position of the national government which translates into wage freezes, causing discomfort to the union teachers. This discomfort could result in stoppages, and may affect the continuity of processes, the start dates of classes, and therefore enrollment levels and thus the compliance of the goals of the project, particularly for component 2 and 3 .The general economic conditions is not expected to improve, so neither are we expecting any growth in employment.

Planned activities for next quarter:

- Results and recommendations of the Mid Term Review.
- Tracking, monitoring and evaluation of progress of the different strategies of the project.
- Support and participation in the development of methodologies for the Multisectoral Research for violence prevention.
- Implementation and Analysis of the DAP Tool for beneficiaries of components 1 and 2.

Section 5: Information and Communication

Workshop on Monitoring and Evaluation, Information and Communication. During this quarter the training workshop on Communication and Information to sub granted NGOs and implementing partners was conducted. The workshop developed topics such as the importance of a communication strategy and how to develop the basic elements of the strategy of each NGO's including its objectives, messages, audiences and communication tools. Each organization was strengthened with tools, tactics and formats in order to increase the visibility and awareness of the achievements of the project together with the implementing partners.

Information Campaign based on Results and Testimonials: During this quarter we worked on developing a new information campaign based on the results of the project and the testimonies of beneficiaries, which will allow presenting the achievements and the success of the project initiatives to beneficiaries and national and international audiences.

The campaign, based on results and testimonials will be developed in three phases, generating activities and communication products such as documentation of success stories, case studies, testimonials from young people, testimonies of study centers, businesses and communities, beneficiaries of the project.

WorkKeys Certification Exam online. During this period support was given to the online system of certification exams from the ACT company, engaging around 445 young people who took the three online tests in reading information, searching for information and applied mathematics to obtain the International Career Readiness Certificate.

Proyecto METAS Certification and Training Video: the production, filming and editing of a five-minute video that shows the experience of the first results and testimonies of young people who already have their International Career Readiness Certificate was developed. The video was first released during the recognition event to the first youth who received their certificates in work readiness skills, held in Tegucigalpa and San Pedro Sula. See video at: <http://youtu.be/DjMH4ocd2g4>.

Dissemination activities and results. During this period, we have implemented a number of information and communication tools to disseminate the activities and results of the project to our audiences through events, job fairs, news, newsletters, press releases, brochures, videos, photographic documentation, web publishing and social networks, successfully managing to reach massively to different audiences allowing to establish opportunities to collaborate and create new partnerships. (See Annex I Publications and communication materials developed during this period.)

Planned activities for next quarter:

- Publish and disseminate success stories through testimonials and project results.
- Install new computer labs.
- Support the development of e-learning platform in basic job skills
- Continue the development of a reporting system in line with project indicators and monitoring and evaluation data (Dashboard)

Section 6: Learning Agenda y Cross-result activities

Cross-Result activities

Proyecto METAS Learning Agenda. It was possible to hire the researchers of the Multisectoral Diagnosis Study of Youth Violence Prevention so that they start the first week of January 2013. The lead researcher is sociologist Hilda Caldera who has an enormous reputation in the country and

vast experience in the subject .The selected thematic researchers were Lourdes Sagastume Specialist in Healthcare, Oscar Orellana Sady as Citizen Participation Specialist, Suyapa Salinas as Economic Development Specialist and Dardo Rodriguez as Education Specialist. The team has Beth Mayberry as full time and mostly she will be working as coordinator of all research and will have a staff that will also prepare a professional video for dissemination purposes. Proyecto METAS will be kept separate from the research team in order not to influence the process and its results, but researchers will have the full logistics support and coordination of staff. The final results will be presented in April 2013.

Youth Forum and Youth Council. With the hiring of the Strategic Partnerships Specialist, Victor Ordoñez, an action plan to continue the National Youth Council was elaborated several meetings have been held with youth networks and other active young people. About the Youth Forum we have stipulated to do it during the second half of 2013.

Participation of the Diaspora. The NGOs National Conference "Mano a Mano" was conducted in Washington in which Proyecto METAS participated in order to link United States partners to cooperate strategically in Honduras. As a result of the meeting, there were several new contacts and potential partnerships such as the Young Americas Business Trust Organization of the OAS (Organization of American States) with whom we are currently working, among others.

Section 7: Project Administration

During the quarter the reception of different contributions totaling L. 2, 966,673.38 (Two million nine hundred sixty-six thousand six hundred seventy-three lempiras 38/00) has been documented. It includes contributions from subgranted NGOs, Computer Labs counterparts delivered to different institutes, volunteer time, Contributions of classrooms for schools, meeting rooms, and finally CENET contributions and the Choloma CHAMBER OF COMMERCE both commensurate to their budget. (See Annex J: Leverage Summary Report)

During this period the technical specialist in alliances was recruited, thus completing the technical department team. Here are the details of the person selected for this contract.

Name	Position	Hiring Date
Victor Ordoñez	Alliances Specialist	November 2012

With this contract, we are supporting the implementation of project result 4.

During this period we received the visits of Mr. Julio Noguera, HO Administrative Coordinator, who stayed for three weeks during the month of November collaborating in the areas of administration and finance. We also had the presence of Gustavo Payan, International Project Manager, who stayed two weeks during the month of December to coordinate the beginning of the multisectoral study on violence and coordinating activities with the different components of the program.

Annexes

Annex A - Acronyms

Annex B - NGOs half cycle Workshop Agenda and Report

Annex C - Final Diagnostic Report of sub granted NGOs

Annex D - List of communities and centers with alternative programs in the process of selection

Annex E - General Regulation for flexible alternative programs-Draft document

Annex F - Institutional Selection Process Document

Annex G - IPC METAS Proposal Summary

Annex H – M&E Chart

Annex I - Publications and communication materials

Annex J - Leverage Summary Report

Anexos

Anexo A - Acrónimos

Anexo B - Agenda e informe de taller de medio ciclo de ONG'S

Anexo C - Informe Final Diagnóstico ONG's Subvencionadas

Anexo D - Listado de comunidades y centros con programas alternativos en proceso de selección

Anexo E - Reglamento general de los programas flexibles alternativos –Documento borrador

Anexo F - Documento Proceso de Selección Institucional

Anexo G - Resumen de Propuesta METAS IPC

Anexo H - Cuadro de Monitoreo y Evaluación

Anexo I - Publicaciones y materiales de comunicación desarrollados durante este período

Anexo J - Reporte de Summary Leverage

Anexo A

Acrónimos

ANEXO A - Acrónimos

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
CANATURH	Cámara Nacional de Turismo de Honduras
CASM	Comisión de Acción Social Menonita
CADECA	Compañía Avícola de Centro América
CCICH	Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
CDH	Centro de Desarrollo Humano
CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
CEV	Centro de Educación Vocacional
CFPSJB	Centro de Formación Profesional San Juan Bosco
CHICO	Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción
CIPE	Centro de Investigación Planeación y Evaluación
CLB	Competencias Laborales Básicas (Basic Labor Skills)
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
COSUDE	La Cooperación Suiza de Desarrollo (Swiss Agency for Development and Cooperation)
CoP	Chief of Party
DAP	Developmental Assets Profile (Elementos Fundamentales del Desarrollo)
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 Inversion Social
FODA	Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) (SWOT Analysis - Strengths, Weaknesses/Limitations, Opportunities)
FOPRIDEH	Federación de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de Honduras
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
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
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)
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
NH	New Holland Education Center
NGO	Non-governmental Organization
ONG	Organización No Gubernamental

ONU	Organización de las Naciones Unidas
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
SEPLAN	Secretaría Técnica de Planificación y Cooperación Externa
SOW	Scope of Work
SPS	San Pedro Sula
STSS	Secretaria del Trabajo y Seguridad Social
SWOT analysis	a strategic planning method used to evaluate the Strengths, Weaknesses/Limitations, Opportunities, and Threats.
UCRISH	Universidad Cristiana de Honduras
UJCV	Universidad José Cecilio del Valle
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNITEC	Universidad Tecnológica Centroamericana
USAID	United States Agency for International Development
UTH	Universidad Tecnológica de Honduras
UTIL	Unidades Técnicas de Intermediación Laboral
WIN	Worldwide Interactive Network
WORKKEYS	Job Skills Assessment System

Anexo B
Agenda e informe de taller de medio ciclo de ONG'S



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



PROYECTO METAS

ESTRATEGIA 1 - SERVICIOS A LA JUVENTUD

“Desarrollo de oportunidades para mejorar los Servicios a la Juventud, fortaleciendo sus habilidades esenciales para el trabajo y para la vida”

Informe

Reunión-Taller de medio ciclo con ONGs subvencionadas.

Responsables;

Carlomagno Amaya B., Coordinador Desarrollo Organizacional

Angelina Reyes, Sub Directora

Tegucigalpa M.D.C.

Diciembre 2012



INTRODUCCION

El presente informe contiene los resultados más destacables de la Reunión-Taller de medio ciclo, realizado en Comayagua, Comayagua, organizado por el Proyecto METAS, en el marco de la estrategia No 1, **“Servicios de desarrollo de la juventud”**. El evento se realizó los días 04 y 05 de diciembre del 2012, contando con la participación de 47 profesionales ([Anexo 1](#)), representantes de 15 organizaciones de desarrollo, las que actualmente ejecutan acciones en pro de los jóvenes, bajo subvención del proyecto. El marco metodológico y la agenda del taller ([Anexo 2](#)), fueron previamente compartidos con la Dirección Ejecutiva, Dirección Técnica y de Monitoreo de METAS, para tener sus contribuciones, retroalimentación y consenso para la actividad.

El objetivo del Taller eran **“Generar aprendizajes a partir de le experiencia en la implementación de los proyectos y tomar las medidas pertinente para el cumplimiento de las metas y objetivos del proyecto”**. Igualmente buscaba definir los lineamientos estratégicos para la generación de nuevos procesos relacionados al fortalecimiento Institucional, el desarrollo de acciones de coordinación inter-institucional y la implementación de la comunidad de aprendizaje. Lo esperado fue: (i) Evaluados los principales resultados de los proyectos en su conjunto, las limitantes y experiencias vividas en la implementación y propuestas las acciones de mejora. (ii) Identificadas y compartidas las distintas herramientas, metodologías, mejores prácticas y lecciones aprendidas. En la orientación, formación y/o capacitación para el desarrollo de la potencialidad de los jóvenes, (iii) Tomados los acuerdos y resoluciones para la implementación de acciones comunes a todos o a la mayoría de las organizaciones.

Los resultados obtenidos permiten aseverar que se cumplieron los objetivos propuestos. Dentro del desarrollo del taller hubo buena dinámica de trabajo, y activa participación de todos los asistentes. Se generó el interés por continuar con este tipo de encuentros y actividades; así como de ejecutar las acciones posteriores que tiene que ver con el diseño e implementación de planes de trabajo para el fortalecimiento institucional; así como la puesta en marcha de la comunidad de aprendizaje. La principal limitante identificada por las y los participantes es el factor tiempo, el cual, según las evaluaciones siempre es insuficiente para algunos, en razón de la naturaleza de las actividades y el alcance de las mismas.

El lado débil del taller es la participación irregular de algunos representantes institucionales, que por una parte no siguieron las instrucciones de la convocatoria y por lo mismo, desconocían la metodología y el contenido de la agenda, aspectos que combinados con la falta de concentración, en algún



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



momento, afectó el proceso de la “priorización de temas” mediante el cruce de variables para fines del diagnóstico organizacional, les pareció un tanto aburrido y lento en principio, considerando el factor tiempo y la cercanía de su retorno y cierre del taller, pero con un quiebre en la dinámica de participación, basada en las mismas sugerencias de las y los participantes, se logró concluir la calificación. Productos de la priorización aparecen dos aspectos que en primera instancia, indican el rumbo del fortalecimiento institucional para el conjunto de las instituciones, estas son: i) los recursos humanos, ii) el desarrollo de herramientas para la producción de informes.

1. INAUGURACIÓN, OBJETIVOS Y EXPECTATIVAS

El Sr. Alejandro Paredes, Director Ejecutivo de METAS dio un mensaje reflexivo, destacando que las intervenciones de todos, deben ser de manera armoniosa y colaborativa. Señaló además, lo valioso que es el poder marcar la diferencia en lo que hacemos.

Por su parte Gustavo Payan, Director de Proyecto METAS en la oficina sede de EDC, puntualizó sobre el rol que juega el proyecto para todos, pero especialmente para los jóvenes. Reiteró el agradecimiento por estar trabajando en juventud, enfatizando de la responsabilidad que existe de ponernos la gorra de "METAS", más allá del sombrero institucional.

Finalizó su intervención comentando “El proyecto no es cada organización subvencionada, es mucho mas que la suma de sus partes... queremos promover innovación, la asistencia cuando sea necesaria. EDC es una ONG internacional, con oficinas en 25 países, ha implementado una serie de proyectos de desarrollo de juventud, su fuerza laboral es numerosa y calificada y ha trabajado desde hace varios años con el mecanismo EQUIP3 de USAID y lo que buscamos es aprender y aprovechar lo que hace METAS en Honduras para el bienestar de Honduras”.

Respecto a las expectativas por parte de los asistentes, en resumen los participantes aspiran a obtener nuevos aprendizajes a partir de la presentación de experiencias, del intercambio de información y de lo destacado como buenas prácticas y lecciones aprendidas.



2. CUMPLIMIENTOS AL IV TRIMESTRE AÑO 2 Y METAS PARA AÑO 3

Según estaba agendado, la Directora de M&E hizo la presentación de los principales resultados al mes de septiembre del 2012, destacando la condición de cumplimiento



de cada una de las ONGs, referido exclusivamente a las seis (6) que iniciaron en el mes de Febrero del 2012.

Señaló que las acciones deben ser eficientes, efectivas y eficaces e invitó a reflexionar sobre las limitantes que se han dado en; (i) El dominio del instrumento "Registro de Jóvenes beneficiarios, (ii) El doble conteo en relación a indicadores de cumplimiento, (iii) Los medios de verificación incompletos, (iv) La carencia de un marco de resultados, etc. Finalizó invitando a los participantes a asumir los retos y desafíos en el monitoreo y evaluación el principio de la ética y de veracidad de la información.

A. ANÁLISIS DE AVANCES Y RESULTADOS A LA FECHA

Bajo la facilitación del Especialista en Desarrollo Organizacional de METAS, se desarrolló el análisis de avances y resultados de las ONG hasta el momento. Este se llevó a cabo mediante trabajo en grupo, personal técnico y administrativo de las 15 Organizaciones¹ hicieron una discusión, en la cual analizaron los avances de cada proyecto en ejecución. Los aspectos de más importancia son:

- ✓ Del grupo de ONGs que integran la II ronda de subvención, Libre Expresión, Arte-Acción y Comisión Cristiana de Desarrollo, ya presentan avances en la formación de los jóvenes. No menos de 191 Jóvenes son parte de los jóvenes participantes y usuarios de los servicios.
- ✓ Fundación ANED, Centro de Desarrollo Humano y Cruz Roja Hondureña muestran como avances, acciones que tiene que ver con reuniones de socialización, firma de alianzas estratégicas, investigación diagnóstica y selección de jóvenes.
- ✓ Las seis organizaciones participantes de la I Ronda de subvenciones destacan cumplimientos complementarios a los expuestos por M&E, lo que hace indicar que con los registros del I trimestre año 2 del proyecto, el cumplimiento será muy satisfactorio. CIPE, RETE y mas FOPRIDEH que según las evaluaciones de M&E mostraba resultados muy bajos, con los actuales registros, se espera que la meta prevista sea superada.
- ✓ Children International, UNITEC y CASM siguen mostrando un comportamiento altamente satisfactorio, al acumular en total de beneficiarios de más de 1,679 jóvenes entre las tres, cantidad que supera el total registrado por las seis (6) organizaciones al mes de septiembre del 2012, que era de 1,687 jóvenes.



Lección No 1: *Todas las ONGs subvencionadas muestran importantes avances en la ejecución de sus proyectos, sin embargo, en mayoría demandan de un seguimiento constante de sus acciones, a fin de cumplir con los resultados previstos.*

¹ 12 Ongs subvencionadas mas FUHRIL, PAG Y ASJ que son parte del consorcio FOPRIDEH



Fortalezas y desafíos

Bajo la misma práctica de trabajo en grupo, los asistentes revisaron el desempeño del proyecto y expusieron como importantes, los elementos siguientes:

Fortalezas

- ✓ Buena experiencia de las organizaciones en el trabajo con jóvenes
- ✓ Alianzas interinstitucionales para potenciar el desarrollo de los proyectos.
- ✓ Personal técnico comprometido y en constante formación en la atención a los jóvenes en riesgo social.

Desafíos

- ✓ La falta de apoyo de los padres a sus hijos, de forma que puedan participar con mas facilidades en el desarrollo de los procesos de formación.
- ✓ La dificultad de lograr que los jóvenes mantenga el interés y que no deserten de los procesos de formación.
- ✓ El incremento constante de la vulnerabilidad social de los y las jóvenes beneficiarios.
- ✓ EL Fortalecimiento permanente del equipo ejecutor en metodologías de intervención juvenil a población en riesgo social.
- ✓ Falta de interés de los lideres comunitarios en algunas de las colonias y la poca organización, lo cual afecta en la promoción de los jóvenes.
- ✓ El retraso en la reproducción de materiales educativos por la aprobación por parte de METAS.
- ✓ La falta de recursos para ejecutar acciones complementarias en beneficio a los jóvenes, por ejemplo la inserción laboral.
- ✓ La dificultad de obtener prestadores de servicios in situ, por los altos niveles de inseguridad.
- ✓ Lograr la confianza de los grupos especiales en las comunidades (maras, pandillas y barras), de manera que entienda, que no se trata de procesos que buscan desestabilizar sus organizaciones.
- ✓ La coordinación entre el personal de la administración y los técnicos, aun deja vacíos que deben superarse.
- ✓ Hay dificultad para integrar equipos de trabajo con la experiencia y el expertíz requerido para la atención de los jóvenes.



Lección No 2: Se identifica la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas del personal que ejecuta el proyecto, sobretodo en lo relacionado a metodología para la intervención a jóvenes en riesgo social.

b. BUENAS PRÁCTICA Y LECCIONES APRENDIDAS

Bajo el mismo enfoque de trabajo en grupo, las organizaciones discutieron la solicitud de presentar buenas prácticas y lecciones aprendidas durante la ejecución del proyecto. No obstante a que se hizo una discusión sobre los conceptos de ambas expresiones, en forma



general se aprecian limitantes, tanto en el análisis, como en la diferenciación de lo que corresponde a cada una. Todas las organizaciones quedan con la tarea de investigar y mejorar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. Lo rescatable se describe así:

Buenas prácticas

- ✓ En todos los procesos de formación siempre hay niveles de deserción, sin embargo, la práctica de hacer un riguroso y sistemático proceso de selección, el cual conlleva la firma de cartas de compromiso, acuerdo con padres y la entrevista; permite disminuir la deserción a niveles mínimos.
- ✓ Potenciar la participación activa y protagónica de los y las líderes comunitarias, ha permitido un proceso efectivo en la promoción del proyecto, la selección de jóvenes, pero más importante, la retención en los procesos de formación.
- ✓ Una planificación objetiva y estratégica de cada una de las acciones, que incluye la elaboración de guías metodológicas, permite el desarrollo de actividades más focalizadas en el beneficiario, en parte por el conocimiento que genera en los técnicos que prestan en servicios pero también por la claridad que tienen desde el inicio, los usuarios.
- ✓ Un buena ejecución de un proyecto depende de un diseño conjunto entre la organización ejecutora y donante. Una propuesta muy bien concertada y elaborada con ofertas de servicios integrales, facilita la prestación de servicios y viabiliza la efectividad de las acciones en pro de los jóvenes.
- ✓ La revisión periódica entre el área programática y la administrativa permite canalizar oportunamente los beneficios a los jóvenes y presentar los informes en tiempo y forma.
- ✓ Una de las dificultades evidentes que enfrentan las organizaciones que no tienen acciones en la zona, es la falta de información para iniciar procesos. Es preferible que se inicie con el diagnóstico situacional, el cual puede arrojar datos de candidatos potenciales, líderes, socios locales, etc.
- ✓ La coordinación interinstitucional para el desarrollo de procesos participativos con jóvenes, permite un mejor abordaje y el aprovechamiento de fortalezas y experiencias de las instituciones
- ✓ Cuando se ejecutan procesos de formación técnica complementados con formación en Habilidades para la Vida, es preferible ejecutar en forma anticipada la formación en valores y posteriormente la formación técnica; el hacerlo a la inversa produce alta deserción, en razón de que el contenido no lo consideran necesario.
- ✓ Una buena comunicación con el donante facilita el buen desenvolvimiento de las acciones del proyecto y elimina las posibilidades de cometer errores.
- ✓ El uso de técnicas recreativas combinadas con procesos de formación, facilita una mejor captación del conocimiento por parte de los jóvenes con el perfil de riesgo social, además de que disminuye los niveles de deserción y mantiene la cohesión en los grupos.
- ✓ En la operatividad de los consorcios, favorece mucho la práctica de hacer reuniones mensuales, por una parte mantiene la confianza en los equipos de trabajo, hacer un monitoreo de los avances y reorientar acciones si fuese necesario.

6



Lecciones aprendidas

- ✓ Los mejores resultados del proyecto se logran cuando hay un alto involucramiento de las organizaciones comunitarias (Iglesias, comités, patronatos), desde el diseño, la promoción, ejecución y evaluaciones de resultados.
- ✓ No es suficiente facilitar una acción de formación, comprobado de que lo que da mejores resultados en los jóvenes es el diseño, creación y aplicación de metodologías de intervención, como parte de un “proceso” integral de formación, que se adapten a la condición del joven y que respondan a la realidad concreta de los beneficiarios.
- ✓ Los jóvenes son buena fuente de colaboración. Las y los jóvenes participantes de los procesos de formación aportan ideas, ofrecen su tiempo y sus habilidades personales como voluntarios a las organizaciones.
- ✓ A mayor participación de los líderes comunitarios en la promoción del proyecto, mayor efectividad en el proceso de captación de jóvenes. Los avances en el desarrollo de liderazgo de los jóvenes se ha logrado a través de su incorporación y vinculación con la población en las diferentes etapas de los procesos.
- ✓ Diseño del proyecto: Los términos de referencia de la convocatoria para la ejecución de proyectos deben reflejar, en la medida de lo posible el alcance de las acciones, de forma que los ajustes en la implementación sean mínimos y no modifique sustancialmente los indicadores y presupuesto.
- ✓ La definición de parámetros y lineamientos claros por parte de monitoreo y evaluación desde el inicio de las acciones del proyecto, facilita el registro de jóvenes, la administración de la información y un reporte con resultados fidedignos.
- ✓ Los proyectos en consorcio son más funcionales cuando se crea una estructura exclusiva para la administración de todas las acciones; Si los recursos son limitados, su funcionamiento es mas viables con un máximo de dos (2) organizaciones y la estructuración de personal para el proyecto requiere exclusividad.

Lección No 3: Es necesario que desde el proyecto METAS, se fortalezca el conocimiento al personal técnico de las ONGs especialmente en la identificación de Buenas Practicas y Lecciones aprendidas.



c. RESULTADOS, PRIORIDADES Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL ONGS

De acuerdo a la agenda, en una primera fase, con información muy general, se presentaron los resultados globales del diagnóstico institucional en su primera fase, previo a la priorización, con cuyo insumo se estaría finalizando el análisis completo del conjunto de las organizaciones participantes, haciendo la salvedad



de que el instrumento solo fue llenado por nueve (9) organizaciones subvencionadas. Este proceso de diagnóstico se enmarca en la “Guía de asistencia técnica para las organizaciones subvencionadas”, cuya base en buena parte, es la herramienta de Evaluación de Capacidades Organizacionales “OCA”. Los principales hallazgos del diagnóstico en esa primera fase son los siguientes:

- ✓ Las organizaciones participantes del análisis basado en la herramienta OCA son; Asociación Libre Expresión, Asociación Cultural Arte Acción, Comisión Acción Social Menonita “CASM”, Centro de Desarrollo Humano “CDH”, Comisión Cristiana de Desarrollo “CCD”, Cruz Roja de Honduras (Filial La Ceiba), Children Internacional, Fundación ANED y UNITEC.
- ✓ Las variables de análisis se agrupan en las áreas de; Gobierno Corporativo/Desarrollo Organizacional, Liderazgo y aprendizaje organizacional, Gerenciamiento y gestión programática y capacidad técnica, Gestión administrativa financiera, Capacidad de organización intersectorial, y Sostenibilidad.
- ✓ Al hacer una calificación consolidada de las organizaciones, el promedio es de 90.55%, que equivale a una calificación de “A”. En forma separada, 7 tienen una calificación de “B” y dos aparecen como “A”.
- ✓ Las áreas más crítica, según los resultados son las de; Gerencia administrativa y financiera y sostenibilidad, seguido y con menos debilidades las de Gerenciamiento, Gestión programática y capacidad técnica y Capacidad inter-sectorial.
- ✓ Las demás áreas, aunque muestran variables en las que debe trabajarse, la responsabilidad recae en una sola organización y no son las debilidades muy críticas, con la excepción de una ONG en la que pese a ser única, por los efectos que pueda causar en las demás áreas, amerita una atención especial.

Estrategia de trabajo sugerido

Los resultados preliminares del diagnóstico son muy ilustrativos que permiten tener una visión completa de la situación de la organización. Por tanto, en una organización siempre hay fortalezas y debilidades. Estas debilidades limitan a las organizaciones contar con una condición más competitiva, muchas veces por no tener los recursos para dar una asistencia personalizada. La estrategia de trabajo se fundamenta en lo siguiente:



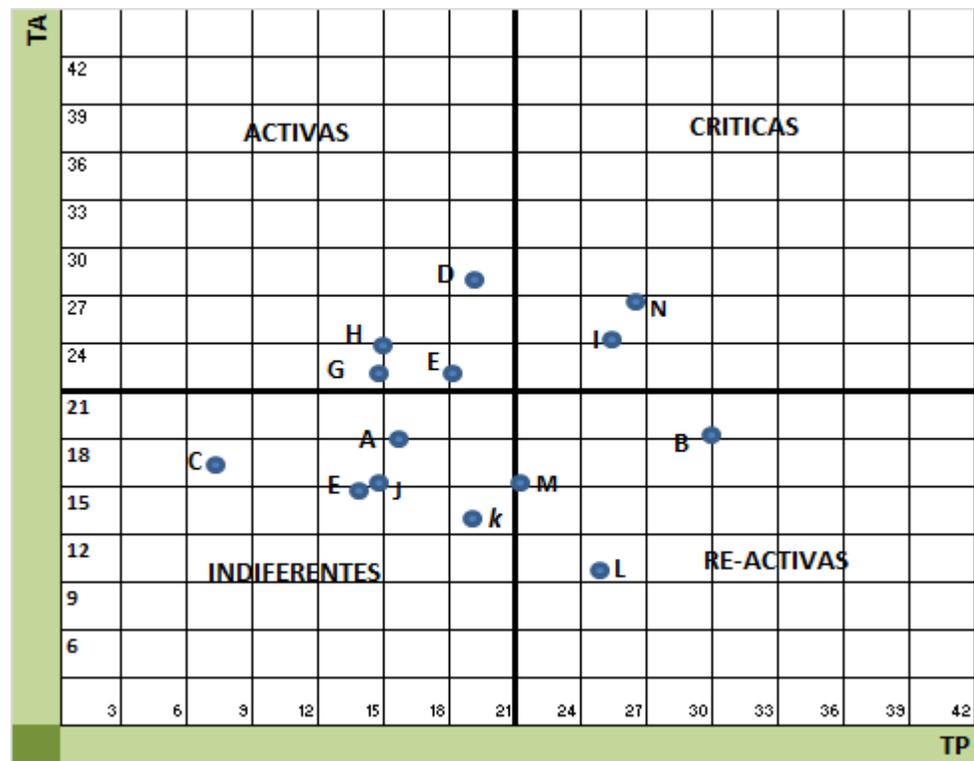
- ✓ Las variables que afectan a una o dos organizaciones deben ser atendidas por estas, ya sea en forma directa o con el apoyo de sus pares.
- ✓ De las 14 variables que aparecen en más de tres (3) organizaciones, mediante un ejercicio, se seleccionarán 3 que son las que trabajará la ONGs en coordinación con METAS.
- ✓ La diferencia, (once) de las variables debe ser una responsabilidad igualmente compartida con sus pares, sin embargo, en el peor de los casos, es también tarea de la ONGs.



Priorización de problemas

Mediante un ejercicio participativo (La Pecera²), con el apoyo voluntario del Ing. Rómulo Rodezno Lopez³ se logró que representantes de las 15 ONGs asistentes calificaran las 14 variables que figuran como debilidades en tres (3) o más organizaciones (ver matriz de cruce de variables. De estas, haciendo uso del teorema de Pareto⁴, se buscó seleccionar tres (3) (14 x 20%), que gráficamente caen en el cuadrante de las activas (**importante y urgente**) y son por definición con las que idealmente debe trabajarse:

Grafica No 1. Resultados de análisis de cruce de variables



² Armas, S. (2005). Técnicas grupales de enseñanza aprendizaje. Programa para Formación de Docentes. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
³ Rómulo Rodezno (54); Ing. Mecánico, especialidades en; Form., Gestión y Seg. de Proyectos; y Monitoreo de Impactos; Moderación de Procesos Conversacionales de Grupo; MIPYMs, apreciación conceptual y asistencia técnica para su fomento; y Desarrollo Económico Local, enfoque y facilitación de procesos.
⁴ Teorema de Pareto. También conocida como regla 80-20. El principio de Pareto afirma que en todo grupo de elementos o factores que contribuyen a un mismo efecto, unos pocos son responsables de la mayor parte.



Variable Activas:

Son aquellas variables que influye mucho sobre las demás, sin sufrir mucho sus efectos: tiene un total activo alto y un total pasivo bajo. Según la puntuación y grafica, estas son:

	VARIABLES ACTIVAS
D	Se necesita mas colaboración para la producción de informes y herramientas tecnológicas
E	No existe un sistema institucional de M&E
G	No hay actualizaciones periódicas de las funciones del personal
H	Hace falta actualizar el sistema de evaluación de personal

Variables Críticas:

Por definición son aquellas variables que influye mucho sobre las demás, y que al mismo tiempo sufre mucho los efectos de estas últimas; tiene un total activo alto y un total pasivo también alto. De acuerdo al análisis son:

	CRITICAS
I	No hay una diversidad de fuentes de financiación
N	Para ciertos proyectos, no se cuenta con los aportes requeridos

Variable indiferente:

Son aquella variables que sufren poco los efectos de las demás y que al mismo tiempo influye poco sobre las demás; tiene un total activo bajo y un total pasivo también bajo. Estas son:

	INDIFERENTES
A	No se visibiliza la Misión y Visión
C	Beneficiarios no participan en procesos de planificación
F	No existen por escrito políticas y procedimientos de RRHH
J	No hay ninguna interacción con el gobierno
K	Las acciones de las organizaciones no se hacen visibles ante sector privado
M	No hay una estrategia de medios



Variables Reactivas:

Es aquella variable que sufre mucho los efectos de las demás, pero sin influir mucho sobre aquellas; tiene un total activo bajo y un total pasivo alto. Según el análisis son:

	REACTIVAS
B	No hay planes de recaudación de fondos
L	No hay políticas ni acciones de difusión de su trabajo

Consideraciones y resultados:

- ✓ Las catorce variables (**Anexo No. 3**) son las que de acuerdo al análisis, tienen tres o mas marcas, lo que indica que es un problema que está afectando a tres o más organizaciones de las participantes en el diagnóstico.
- ✓ Al hacer la calificación, hay cuatro variables que gráficamente caen al cuadrante **Importante-Urgente**, de las cuales debiésemos tomar tres, sin embargo, por la naturaleza de tres de ellas (enfoque a recursos humanos), tomaremos las cuatro que son: (i) Se necesita más colaboración y el desarrollo de herramientas tecnológicas para la producción de informes (28-19), (ii) Hace falta actualizar sistema de evaluación del personal (24-15), (iii) No existen políticas ni procedimientos de RRHH por escrito (23-15) y (iv) No hay actualización de las funciones de personal(22-18), (ii), (iii) .
- ✓ Por deducción simple, las diez variables restantes deben ser atendidas por cada organización, bien sea con el apoyo de sus pares o bajo sus propios esfuerzos y donde METAS también facilitará el seguimiento de las acciones.

Lección No 4: *¿Porque trabajar con las variables ACTIVASS? Porque son los que tienen un total de ACTIVOS ALTOS y un total de PASIVOS BAJOS y qué, por su naturaleza, influyen mucho sobre los demás criterios; pero que no son causados por factores externos.*





Matriz de cruce de variables

VARIABLES	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	T/Activa
A. No se visibiliza la Misión y Visión	3	2	0	0	2	2	2	2	3	3	0	0	0	1	18
B. No hay planes de recaudación de fondos	2	0	3	0	1	0	0	0	3	2	2	2	0	3	18
C. Beneficiarios no participan en procesos de planificación	2	1	0	1	0	2	0	1	2	2	2	2	2	2	17
D. Se necesita mas colaboración para la producción de informes y herramientas tecnológicas	0	3	0	3	2	2	3	3	0	3	3	3	3	3	28
E. No existe un sistema institucional de M&E	0	2	2	3	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	15
F. No existen por escrito políticas y procedimientos de RRHH	0	2	0	3	3	3	3	3	0	0	0	3	2	3	22
G. No hay actualizaciones periódicas de las funciones del personal	1	3	2	1	0	3	3	3	2	1	2	3	0	2	23
H. Hace falta actualizar el sistema de evaluación de personal	2	2	0	3	3	3	3	2	0	0	3	0	3	3	24
I. No hay una diversidad de fuentes de financiación	2	3	2	3	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	24
J. No hay ninguna interacción con el gobierno	1	2	0	0	0	2	0	0	3	2	0	2	3	3	15
K. Las acciones de las organizaciones no se hacen visibles ante sector privado	1	2	0	0	2	0	0	0	3	0	0	3	2	3	13
L. No hay políticas ni acciones de difusión de su trabajo	2	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	0	3	10
M. No hay una estrategia de medios	1	2	0	2	0	0	0	0	1	3	3	3	0	3	15
N. Para ciertos proyectos, no se cuenta con los aportes requeridos	3	3	0	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	27
Total/Pasiva	17	30	8	19	14	18	15	15	26	15	19	25	21	27	



Los aportes de sus pares:

En un ejercicio de revisión de las debilidades, los representantes de las Organizaciones hicieron un recorrido y después de analizar la demanda de las nueve (9) Ongs, resolvieron hacer aportes puntuales así:

No	Demanda	ONGs demandante	ONGs Oferente
1	Estrategia de difusión institucional	Children International	Asociación Libre Expresión
2	Falta de formación al personal administrativo	Cruz Roja Hondureña	RETE ONG
3	Dificultades en sistema de gestión de sostenibilidad	Asociación Arte-Acción	Cruz Roja Hondureña
4	No se cuenta con sistema financiero y contable	Asociación Libre Expresión	Asociación Arte-Acción
5	Hace falta mejorar los procesos de participación de los beneficiarios en el diseño, implementación y evaluación de proyectos	Centro de Desarrollo Humano "CDH"	Asociación Arte-Acción
6	Hace falta mejorar la capacidad de gestión de proyectos	Comisión Cristiana de Desarrollo "CCD"	CASM CDH
7	Falta de capacidad de respuesta ante los cambios constantes del ambiente	Comisión Cristiana de Desarrollo "CCD"	Children International

d. COMUNIDAD DE APRENDIZAJES; CONCEPTOS, OBJETIVOS, ACTIVIDADES, ETC.

La moderación estuvo a cargo del Sr. Gustavo Payan, quien manejó la temática en dos momentos, en la primera parte compartió algunas definiciones, elementos críticos, claves de éxito, experiencias y ejemplos, e igualmente compartió los elementos básicos de la "Política de la Juventud de USAID". En un segundo momento, con la participación de los asistentes hizo el ejercicio para destacar los beneficios, los retos más importantes y la temática que pudiese ser de su conveniencia.

Es así como agrupados en tres (3) equipos de trabajo los participantes hicieron aportes sobre la temática que podría ser de su interés en igual número de temas; (i) Los aspectos administrativos (ii) El emprendedurismo y (iii) El desarrollo de temática de habilidades para la vida. Un resumen de lo más destacado es:

Asuntos administrativos:

- ✓ Contacto continuo



- ✓ Capacitación al personal
- ✓ Hacer check list de los aspectos requeridos
- ✓ Intercambiar hallazgos para diseñar un solo documentos

Asuntos técnicos “habilidades para la Vida”

- ✓ Crear modalidad virtual y presencial
- ✓ Compartir metodologías, herramientas didácticas, buenas practicas,
- ✓ Crear comunidades de beneficiarios
- ✓ Pasantías
- ✓ Alianzas ´para la gestión de recursos (crear bolsa de cooperación)
- ✓ Apoyar el diseño o gestión en las bolsas de empleo
- ✓ Gestión política / Incidencia con las empresa privada en la flexibilidad de políticas para el empleo
- ✓ Capacitación de técnicos facilitadores

Asuntos técnicos “habilidades para la Vida”

- ✓ Compartir modelos de gestión de convenios con aliados estratégicos

3. EVALUACIÓN DEL TALLER

De acuerdo a la Guía Metodológica del Taller, la evaluación se hizo describiendo “LO BUENO” y “LO QUE DEBEMOS MEJORAR”, invitando a todos los participantes para que en una tarjeta describieran ambos criterios de calificación. Los resultados son bastantes amplios (**Anexo No 4**), sin embargo un resumen de lo más destacado es así:

Lo bueno

- ✓ **Experiencias e intercambios:** Un buen número de los asistentes consideran que el espacio fue apropiado para el intercambio de experiencias, interactuar, confrontar, aprender de las prácticas, lecciones y procesos de las demás organizaciones.
- ✓ **Metodologías y herramientas;** Destacan que hubo un buen aprendizaje por el uso de nuevas herramientas, la forma de participación, el método, y los procesos bajo los cuales se desarrollo el evento. Destacan el aprendizaje, a partir de la presentación de metodologías por parte de sus pares.
- ✓ **Temática y logística;** Recalcan que la escogencia de los temas fue muy atinada, con información de mucha utilidad y que el compartir las fortalezas y desafíos enriquece los aprendizajes. Tres de los asistentes se refieren al local y lo consideran excelente.
- ✓ **Nuevas expectativas;** Consideran importante la necesidad de que hayan siempre discusiones para compartir las experiencias y el desarrollo de la comunidad de aprendizaje.

4
1



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Lo que debe mejorarse

- ✓ **Administración y manejo del tiempo:** más del 45% de los asistentes consideran que debe previamente analizarse el tiempo requerido para cada tema y respetarse las asignaciones según lo programado. Una persona considera que debemos ser más flexible.
- ✓ **Cumplimiento de Objetivos;** Unos cinco participantes hacen referencia a que era necesario conocer con más detalles los logros y limitantes de las demás organizaciones, sobre la comunidad de aprendizaje y la herramienta de evaluación organizacional.
- ✓ **Asuntos varios;** Aunque son limitadas las observaciones, hay quien se refiere a la necesidad de mejorar la motivación de los participantes, definir fechas para la evaluación de resultados y que debemos entregar las presentaciones en forma anticipada.

4. ANEXOS

Anexo No 1: Registro de participantes

Anexo No 2. Agenda del taller

Anexo No 3. Lista de expectativas

Anexo No 4. Lista de variables (debilidades)

Anexo No 5. Evaluación del taller (Lo bueno, lo que debe mejorarse)

Anexo No 6. Foto-documento



Anexo No 1. Registro de participantes

No	Nombre	Organización
1	Marla Paola Rodríguez	Cruz Roja Hondureña
2	Tesla G. Quevedo	
3	Edgardo Ortiz	
4	Yaseth A. Fuentes	UNITEC
5	Marilú Muñoz	
6	Rosinda Figueroa	
7	Sandra Castillo	Fundación ANED
8	Flora Valdivia	
9	John Sebastián Hulse	
10	Francisco Mejía	FOPRIDEH
11	Darvin Álvarez	
12	Denisse Miranda	
13	Carlos Quiñonez	
14	Nancy Rivas	
15	Nora Moreno	
16	Miriam Mondragón	Centro de Desarrollo Humano "CDH"
17	Ruth Mencía Del Cid	
18	Daysi Benítez	Asociación Arte-Acción
19	Yeny Carolina Garay Morales	
20	Neill Ramirez Alvarado	
21	Ronal David Bonilla	Comisión Acción Social Menonita "CASM"
22	Xiomara Esmeralda Paz	
23	Edwin Aguilar	
24	Juan José Villela	
25	Denis L. Cabrera	
26	Alfredi Soriano	
27	Rigoberto Cerrato	Comisión Cristiana de Desarrollo "CCD"
28	Jonathan Bonilla	
29	María Guadalupe Mejía	Children International
30	Sulay Ventura	
31	Héctor Ramón Suazo	
32	Bessy Lorena Avila	CIPE Consultores
33	Dilcia Quintanilla	
34	Glenda Hernández	

16



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



No	Nombre	Organización
35	Perla Casco	Asociación Libre Expresión
36	Jennifer Moncada	
37	Victor Castro	
38	Luis Flores	RETE ONG
39	Aracely Licon	
40	Ronia Romero	
41	Elsa Recinos	
42	Luisa Ginepro	
43	Angelina Reyes	PROYECTO METAS
44	Carlomagno Amaya B.	
45	Carlo Nuñez	
46	Fabiola Aguilar	
47	Eduardo Andino	

Anexo No 2. Agenda del Taller

Reunión-Taller Medio Ciclo ONGs subvencionadas

Martes 4 y miércoles 5 diciembre, 2012

Día uno: de 09:00 a.m. a 06:30 p.m.

Día dos: de 08:00 a.m. a 12:00 m.

Objetivo:

Asistentes: Personal técnico de ONGs (12) subvencionadas y METAS

Generar aprendizajes a partir de la experiencia en la implementación de los proyectos y tomar las medidas pertinentes para el cumplimiento de las metas y objetivos del proyecto.

AGENDA

Día Martes 4, Diciembre 2012

08:30 a.m.– 09:00 a.m.	Inscripción de participantes <i>..... Alejandra Salazar y Gladis Carrasco</i>
09:00 a.m.– 09:10 a.m.	Presentación de asistentes <i>..... Moderador, Carlomagno Amaya</i>
09:10 a.m.– 09:15 a.m.	Bienvenida y objetivos del evento <i>..... Alejandro Paredes, Director Ejecutivo del Proyecto</i>
09:15 a.m.– 09:45 am	Cumplimientos al cierre IV Trimestre año 2y metas para año 3 <i>..... Fabiola Aguilar, Directora de M&E</i>
09:45 a.m.– 10:10 am	REFRIGERIO
10:10 a.m.– 11:00 am	Análisis de avances y resultados a la fecha <i>....., Trabajo en equipos por cada ONGs</i>
11:00 a.m.– 11:30 am	Fortalezas y debilidades en metodologías, procesos y herramientas, Mejores practicas y lecciones aprendidas <i>....., Trabajo en equipos por cada ONGs</i>
11:30 a.m.– 12:30 am	Mejores practicas y lecciones aprendidas <i>....., Trabajo en equipos por cada ONGs</i>
12:30 m.– 01:30 pm	ALMUERZO

01:30 p.m. –04:00 am	Presentaciones de trabajos de grupo <i>Coordinadores de Proyecto</i>
04:00 p.m. – 04:30 pm	R E F R I G E R I O
04:30 p.m. –05:30 pm	Ejercicio “Temas e importancia de la Coordinación Inter-Institucional para trabajar con jóvenes” <i>Angelina Reyes, Moderadora</i>
05:30 p.m.– 06:30 p.m.	Ejercicio “Resultados, prioridades y estrategias del Plan de Fortalecimiento Institucional ONGs” <i>Carlomagno Amaya B., Moderador</i>
06:30 p.m.	Cierre de la jornada del día

Día Miércoles 5, Nov 2012

08:00 a.m.– 08:15 a.m.	Hilo conductor
08:15 a.m.– 09:30 a.m.	Comunidad de aprendizaje: Conceptualización, objetivos, condiciones mínimas, beneficiarios, estrategias para la creación, actividades, metodología, otros. <i>Trabajos grupales</i>
09:30 a.m.–09:45 a.m.	R E F R I G E R I O
09:45 a.m. – 11:30 am	Presentaciones del trabajo en grupo <i>Expositor; Relator designado</i>
11:30 a.m.–11:45 a.m.	Acuerdos y resoluciones
11:45 am – 11:55 a m	Evaluación del evento
11:55 am – 12:00 m	Cierre de reunión-taller

Anexo No 3: Lista de expectativas

- ✓ Enriquecer su trabajo a través de las buenas experiencias que se van a exponer
- ✓ Aprender de las experiencias de los demás
- ✓ **Tener intercambio** de experiencias
- ✓ Conocer **lecciones aprendidas**, hacer un alto en el activismo y analizar lo que son los procesos para cada uno.
- ✓ Compartir metodologías para llegar a las y los jóvenes
- ✓ Llevarnos todos los **conocimientos** posibles y ponerlos en práctica
- ✓ Compartir
- ✓ Conocer las experiencias que ya han avanzado
- ✓ Intercambiar experiencias para fortalecer estos procesos.
- ✓ Fortalecer experiencias y metodologías
- ✓ Insumos para enriquecer experiencias institucionales
- ✓ Consensuar metodologías
- ✓ Aprender de las organizaciones que ya están con trabajo en marcha y aprender
- ✓ Hacer una visualización de dónde estamos y hacia dónde queremos llegar
- ✓ Aprovechar estas reuniones para salir como aliados mas que como competencia
- ✓ Mejorar la intervención que tenemos a través de las limitantes y retos que cada uno tenemos.

Anexo 4: Lista de variables (debilidades)

Variables	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.	J.	K.	L.	M.	N.	F (#)
O. No se visibiliza la Misión y Visión															
P. No hay planes de recaudación de fondos															
Q. Beneficiarios no participan en procesos de planificación															
R. Se necesita mas colaboración para la producción de informes y herramientas tecnológicas															
S. No existe un sistema institucional de M&E															
T. No existen por escrito políticas y procedimientos de RRHH															
U. No hay actualizaciones periódicas de las funciones del personal															
V. Hace falta actualizar el sistema de evaluación de personal															
W. No hay una diversidad de fuentes de financiación															
X. No hay ninguna interacción con el gobierno															
Y. Las acciones de las organizaciones no se hacen visibles ante sector privado															
Z. No hay políticas ni acciones de difusión de su trabajo															
AA. No hay una estrategia de medios															
BB. Para ciertos proyectos, no se cuenta con los aportes requeridos															

Anexo 5. Evaluación del Taller

LO BUENO	
Experiencias e Intercambios	Temática y logística
✓ La voluntad e interés de las organizaciones participantes	✓ Enfocado a la coordinación inter-institucional
✓ Un espacio de intercambio de experiencias (iiiiiii)	✓ Agrupar a las organizaciones para poder ver los problemas y fortalezas y compartirlo con los demás
✓ Las experiencias de las demás organizaciones (iii)	✓ La emoción brindada
✓ La interacción con las demás organizaciones (ii)	✓ El desear la unidad con las ONGs
✓ El confronto entre ONGs (lecciones y practicas)	✓ El apoyo de METAS
✓ Apertura y apoyo entre las organizaciones	✓ Temas que se trataron son atinados
✓ El intercambio con los compañeros y personal de METAS	✓ Los temas seleccionados fueron de forma asertiva
✓ Intercambio de lecciones aprendidas	✓ Información de mucha utilidad
✓ Apertura y apoyo entre las organizaciones	✓ La confianza
✓ Intercambio de lecciones aprendidas	✓ Local excelente (ii)
✓ Oportunidad de intercambio y de alianzas con otras organizaciones (ii)	
Metodologías y Herramientas	Expectativas hacia el futuro
✓ Aprendizaje y metodologías empleadas por otras instituciones (iii)	✓ Se concluye que hay la necesidad de compartir experiencias
✓ Las herramientas utilizadas	✓ La comunidad de aprendizaje
✓ Metodología muy practica y útil	
✓ Metodología de enseñanza aprendizaje	
✓ Las nuevas herramientas de investigación	
✓ La lluvia de ideas y de mejores practicas	
✓ La gestión de la participación	
✓ Herramientas para el fortalecimiento en las organizaciones	
✓ Amplia participación	
✓ Se tiene mas claro lo que se puede hacer en el futuro	
✓ Las nuevas herramientas de investigación	
✓ Enfocado a la coordinación inter-institucional	
✓ Metodología utilizada en el diagnostico	

LO QUE DEBEMOS MEJORAR	
Administración del tiempo	Cumplimiento de Objetivos
✓ Los tiempos son muy apretados (i)	✓ Conocer mas de los logros y limitantes de las organizaciones para fortalecer sus debilidades
✓ El manejo de tiempos (iiiiiiiiii)	✓ Trabajo en redes No tener el material escrito de los expositores
✓ Analizar con mayor profundidad el tiempo oportuno para cada tema (momento) y no estar presionados por cumplir todo lo planificado. (iiiiii)	✓ Administración y coordinación de actividades
✓ Establecer y definir el cumplimiento de tiempos definidos para los trabajos de equipo	✓ La técnica de evaluación no me quedo muy clara
✓ Los tiempos de desarrollo de la agenda deben ser más flexibles	Asuntos varios
✓ Mejorar dinámicas para evitar perdida de tiempo	✓ Reuniones más seguidas para el intercambio de metodologías. (i)
✓ Mas organizados en algunas tareas	✓ Ubicación de participantes
	✓ Mantener (busca) mas la motivación de las Organizaciones en reunión o talleres
	✓ No se definen fechas para revisar resultados
	✓ Reforzar (tema de) buenas practicas
	✓ La integración de las organizaciones

Anexo 6: Foto documento del taller



No 1: Personal técnico de Cruz Roja escucha acto de inauguración por parte del Sr. Director, Alejandro Paredes.



No 2. John Hulse de Fundacion ANED y Ronia Romero de RETE hacen su presentacion personal.



No 3. Participantes comparte la merienda



No 4. Participantes hacen análisis de las variables (debilidades) y califican el nivel de efecto.



No 5. Participantes analizan alternativas de la temática en las comunidades de aprendizaje.

Anexo C

Informe Final Diagnóstico ONG's Subvencionadas



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

ONGs subvencionadas en el marco del proyecto Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse “METAS.

Tegucigalpa Honduras,

Noviembre, 2012

Proyecto METAS es ejecutado en Honduras bajo financiamiento de la Agencia de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de Norte América “USAID” y es implementado por Education Development Center “EDC”. Este documento es posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Su contenido no refleja necesariamente la perspectiva de USAID, ni del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Copyright © 2012 Education Development Center, Inc. (EDC)

Proyecto METAS

La reproducción parcial o completa del documento es permitida siempre que éste sea debidamente citado.

Producción, distribución e información

Proyecto METAS, Honduras

Col. Lomas del Guijarro Sur

Calle París, Casa 3932

Tegucigalpa, Honduras

www.proyectometas.org

Elaboración y Revisión: Carlomagno Amaya y Angelina Reyes.

PERSONAS INFORMANTES

**Suyapa Uclés, Cesar Cárcamo, Denis Cabrera,
Amparo Peña, Elmer Enríquez**
COMISION ACCION SOCIAL MENONITA "CASM"

**Nancy E. Romero, Alfredi Soriano, Jonathan
Durón y Rigoberto Cerrato**
COMISION CRISTIANA DE DESARROLLO
"CCD"

**Adelina Vasquez, Daysi Benítez y Mi-
rian Y. Rivera**
CENTRO DE DESARROLLO HUMANO
"CDH"

**Marlem Pacheco, Lesly Suyapa Aguilera y
Francisco Mejía**
FUNDACION ANED

**Rosario Fernández de Arias, Tesla Gonza-
les, Maria Elena Hernández y Elizabeth
Cervantes**
CRUZ ROJA HONDUREÑA, Filial La Ceiba
Atlántida

**José Guadalupe Rueda, Selgia Paz, Alfredo
Corrales y Yeny Garay.**
ASOCIACIÓN ARTE - ACCION

**Blanca Estela Rodríguez, Sulay Ventura,
Jael, Oneyda, Tanya Bodden, Armando
Palomo, Lidia Esther Medina, Fredi Bení-
tez, Melvin Díaz, Wilfredo Rivera, Héctor
Suazo y Jesús Almendares.**
APAN CHILDREN INTERNATIONAL

Perla Casco y Sandy Estrada
ASOCIACIÓN LIBRE EXPESION

Nadina Mazzoni y Yassetth Fuentes
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA CENTROAMERICA-
NA "UNITEC"

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Organizaciones Participantes

Siglas

<i>Asociación Libre Expresión</i>	<i>Libre Expresión</i>
<i>Asociación Cultural Arte Acción</i>	<i>Arte-Acción</i>
<i>Comisión Acción Social Menonita</i>	<i>CASM</i>
<i>Comisión Cristiana de Desarrollo</i>	<i>CCD</i>
<i>Centro de Desarrollo Humano</i>	<i>CDH</i>
<i>Cruz Roja Hondureña</i>	<i>CRH</i>
<i>Children International</i>	<i>Children</i>
<i>Fundación ANED</i>	<i>ANED</i>
<i>Universidad Tecnológica Centro Americana</i>	<i>UNITEC</i>

AGRADECIMIENTOS

Proyecto METAS/EDC presenta su agradecimiento a todas y todos los directores, coordinadores, personal técnico y administrativo de las organizaciones participantes, quienes abrieron los espacios y dedicaron el tiempo necesario en el análisis de la condición de su institución para fines del presente trabajo. Sus aportes e información han constituido una valiosa contribución para diagnosticar la condición general de sus organizaciones, seguramente que también ya ha servido para reflexionar sobre los retos más importantes y las prioridades en las cuales debe trabajar a corto plazo.

CONTENIDO

<i>RESUMEN EJECUTIVO</i>	7
1. <i>INTRODUCCIÓN</i>	10
2. <i>ANTECEDENTES Y ALCANCE DEL ESTUDIO</i>	11
3. <i>OBJETIVOS</i>	12
4. <i>ASPECTOS METODOLÓGICOS</i>	12
4.1. <i>Recolección de la información</i>	12
4.2. <i>Procesamiento de la Información</i>	13
5. <i>SITUACIÓN GENERAL DE LAS ONGs</i>	13
5.1. <i>Breves antecedentes de las ONGs en Honduras</i>	13
5.2. <i>Las ONGs y su vínculo con Proyecto METAS</i>	14
6. <i>RESULTADOS</i>	15
6.1. <i>Datos generales de las organizaciones</i>	15
6.2. <i>Resultados del diagnóstico</i>	18
7. <i>CONCLUSIONES</i>	31
8. <i>RECOMENDACIONES</i>	33

RESUMEN EJECUTIVO

El presente reporte contiene un análisis de la situación actual de las 9 organizaciones que una vez conocida la oferta de Proyecto METAS, resolvieron participar, completando la información requerida, que sin duda es la base más importante para determinar los hallazgos, vistos estos como fortalezas o como los asuntos que requiere de una mejora sustancial.

El propósito de este estudio es proveer información para la toma de decisiones sobre las acciones de Fortalecimiento Institucional, ya sea por el lado del proyecto o de cada una de las instituciones participante. Claro está que la información más importante la proporciona la auto-evaluación que al interior de cada organización se hizo y que, como suele ser a título personal, se hace difícil reconocer muchas de las debilidades pero se observó que la simple dinámica dio los primeros resultados y es tener conciencia de que existe un problema y que amerita ser tratado.

Para realizar el diagnóstico se identificaron en forma natural las organizaciones, se diseñaron las herramientas, la guía metodológica y se procedió al levantamiento de la información, inicialmente con las seis ONGs de la 2da Ronda de subvenciones y posteriormente con las ganadoras en la 1era ronda, de las cuales tres no participan. En este ejercicio se han vinculado más de 4 decenas de personas y como consta, en algunas organizaciones la discusión se hizo al más alto nivel de dirección.

Los instrumentos para recabar la información se basan mayormente en herramienta Evaluación de la capacidad organizativa "OCA", la cual busca medir la capacidad de las organizaciones en general y como un subconjunto de esta, la solvencia para gestionar y ejecutar programas financiados por el gobierno de Estados Unidos. El análisis y la interpretación de la información es una responsabilidad del autor del documento diagnóstico, desde luego basado en los elementos señalados en la auto-evaluación.

El informe está estructurado de manera que permite revisar los objetivos, la metodología implementada y los resultados del diagnóstico, acápite bajo el cual se hace énfasis en los resultados consolidados y un comparativo de las condiciones por cada área y para todas organizaciones. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Resumen de los Hallazgos

No hay en Honduras un medio que permita saber la cantidad de ONGs que existen pero lo más grave es que no existen normas y regulaciones que orienten o controlen las acciones de éstas. Aunque esto no es representativo para fines del diagnóstico, permite establecer

comparaciones con la calidad de las demás organizaciones. Además, esas regulaciones pudiesen facilitar el desarrollo de más herramientas.

De acuerdo al análisis, en promedio la calificación de las 9 Organizaciones participantes es del 90.55%, (calificación A), aunque en forma individual, siete son de categoría "A" y dos de categoría "B". Según puede concluirse, en general todas las ONGs muestran retos de cara al fortalecimiento, sin embargo, CASM, UNITEC, Children Internacional y Fundación ANED son las mejor calificadas, lo cual según los resultados de la implementación del proyecto también puede confirmarse con la excepción de ANED que es parte del grupo de la 2da Ronda.

Lógicamente que una buena calificación da lugar a creer que no amerita de esfuerzos para su fortalecimiento institucional, sin embargo, si el análisis lo hacemos segregado por áreas, hay un buen número de debilidades, donde seguramente las cuatro organizaciones con mejor calificación, también participan. Las áreas de mayores requerimientos son; i) Gerencia y gestión programática, (ii) Gestión Administrativa y financiera, (iii) Capacidad de organización inter-sectorial, y (iv) Sostenibilidad, siendo esta última donde efectivamente se presentan los mayores retos.

Al interiorizar en el análisis, los factores más críticos, con la excepción de un caso que es único y que deberá tratarse con muy buen tino, existen muchas debilidades en el tema de recursos humanos, clima organizacional, la operatividad administrativa y el manejo de la información y la comunicación. Lo importante es que son asuntos donde es viable hacer contribuciones importantes que permitan su fortalecimiento, sin mayores inversiones.

A manera de reflexión, sí llama enormemente la atención de que las 3 organizaciones con las cuales ha sido más difícil la coordinación y donde los resultados no han sido satisfactorios, son precisamente las que no participan del diagnóstico.

Recomendaciones

Visto está que la lista de necesidades de las organizaciones, es bastante numerosa, de manera que conviene hacer un ejercicio para validar y priorizar, en conjunto con todas las ONGs, las dificultades y las estrategias para su mejora, como paso previo a la elaboración de los planes de trabajo individual.

Si no fuese viable lograr un apoyo decidido de las organizaciones en la superación de las dificultades de sus pares, puede venir bien la creación de una base de datos de herramientas y documentos por áreas, entre otros: (i) Administración de los recursos humanos, (ii) Manuales y reglamentos administrativos, (iii) Sistema de información gerencial, (iv) Herramientas para la sostenibilidad, etc.

Mostrar a corto plazo resultados visibles en términos de fortalecimiento institucional, reorientando los recursos de otras acciones, al desarrollo e implementación de herramien-

tas para la administración de los recursos humanos, especialmente u otra actividad que sea parte de las prioridades de las organizaciones.

Un buen apoyo en la ejecución eficiente del fortalecimiento institucional también puede hacerse, por medio de la implementación de un programa de voluntariado, bajo alianzas con universidades, profesionales a título personal o por la gestión de voluntarios internacionales.

Finalmente, se espera que a partir de éste análisis, se produzca un documento resumen de la condición individual de cada organización, el cual será discutido al interior de cada organización.

1. INTRODUCCIÓN

Seguramente que en Honduras existen estudios que documentan la situación de las organizaciones privadas de desarrollo, sin embargo, disponibles públicamente solo aparece un trabajo relacionado a la “Incidencia de las ONGs en Honduras¹, escrito por Marlín Oscar Avila H. para la Fundación Arias para la Paz. Relacionado al servicio para jóvenes en riesgo social, aun no hay estudios públicos que muestren el trabajo que mayormente las ONGS ejecutan en bien de centenares de jóvenes.

En Honduras, como en muchos países del área, las ONGs desarrollan una función muy importante en la atención de las necesidades de la población, son varios los casos en que cumplen una función que le corresponde al estado y lo hacen con más eficiencia y a menor costo. Es así como se implementan diversas metodologías de abordaje, orientadas sobre todo al mejoramiento de condición de vida de los habitantes, trabajos que son financiados en su mayoría por la cooperación externa.

En materia de jóvenes en riesgo, no se conocen estudios que muestren experiencias, servicios e impacto de los proyectos ejecutados, sin embargo se sabe que hay importantes contribuciones que en efectos han permitido cambiar la vida de centenares de jóvenes.

En ese interés, Proyecto METAS busca fortalecer la capacidad institucional de las ONGs y consecuentemente mejorar y ampliar los servicios a los jóvenes en riesgo social, de manera que el presente diagnóstico, recopila, sistematiza, analiza y resume la información sobre la condición de nueve (9) organizaciones subvencionadas, la cual es la base para orientar asertivamente las asistencia técnica prevista.

El estudio constituye un mapeo diagnóstico de la situación de las organizaciones en relación a seis áreas que cubren: Gobierno Corporativo, Liderazgo y aprendizaje organizacional, Gerenciamiento y gestión programática y capacidad técnica, Gestión administrativa financiera, Capacidad de organización intersectorial, y Sostenibilidad.

Finalmente se presentan algunas conclusiones y recomendaciones, elaboradas a partir del análisis de la información.

¹ **Avila H Marlín Oscar**, “El Papel Socializador de la ONG, Diagnóstico sobre la Incidencia en Centro América”, pág. 87, 17 septiembre de 1996

2. ANTECEDENTES Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El Proyecto METAS, (Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse), en conjunto con doce (12) Organizaciones No Gubernamentales tiene como propósito que durante su vigencia se atiendan a más de 8,000 jóvenes en riesgo social, ubicados en las principales ciudades de Honduras. Es así como su cobertura alcance más de 100 barrios y colonias de las ciudades de Tegucigalpa, en Francisco Morazán, San Pedro Sula en Cortés y La Ceiba en Atlántida.

Los medios que se facilitan a los jóvenes son una responsabilidad de ONG, sin embargo los recursos y el monitoreo y control le corresponde a METAS/EDC, para lo cual se considera necesario potenciar aún más las capacidades de las ONGs subvencionadas, de manera que esas acciones y las mismas instituciones, sean sostenibles en el tiempo. Solo mediante un fortalecimiento institucional y un acompañamiento constante, puede asegurar el éxito de las intervenciones y garantiza cierta estabilidad de las instituciones.

El fortalecimiento institucional parte de un diagnóstico en el cual participan 9 de las 12 ONGs beneficiarias y se espera que a partir de un trabajo conjunto, se puedan diseñar las líneas de trabajo y los Planes que permitan cumplir ese cometido. Para tal propósito existe la Guía de Fortalecimiento Organizacional, la cual define la estrategia y la manera bajo la que se ejecutan las acciones.

Obviamente que para responder eficientemente ante la necesidad de las ONGs, se requiere de un esfuerzo organizado y la movilización de recursos de las diferentes instancias participantes. Parte de las necesidades deberán ser resueltas al interior de las organizaciones, otras seguramente lo harán con el apoyo de sus pares y desde luego están aquellas en las cuales, Proyecto METAS hará su construcción.

Por ahora se trata de cumplir la I Fase (diagnóstica) en la cual se hace el análisis del estado actual de las nueve (9) ONGs que han accedido a facilitar la información, el que también deberá individualizarse, con el propósito de definir un Plan de Trabajo para cada Organización.

3. OBJETIVOS

Los objetivos de diagnóstico son los siguientes:

1. *Comprender el marco institucional bajo el cual opera la organización, mediante la discusión grupal guiada por un instrumento segregado en áreas y variables para su calificación.*
2. *Hacer un auto-análisis crítico de las fortalezas y debilidades de institución, con el propósito de potenciar los aspectos positivos, pero también, desarrollar los medios que permitan superar las deficiencias identificadas.*
3. *Proporcionar al personal y a la Junta Directiva, los elementos para comprender mejor el estado actual de sus organizaciones, su desempeño y la calidad en cada una de las áreas definidas.*
4. *Generar los elementos más importantes de análisis y la construcción de las líneas de trabajo para el fortalecimiento institucional, de cara a las condiciones cambiantes del ambiente.*

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1. Recolección de la información

El diagnóstico inicial se basa fundamentalmente en la auto-evaluación que cada una de las organizaciones hizo, complementado con ciertos elementos de la información recabada de las fuentes siguientes:

- ✓ *El análisis cualitativo a las propuestas de proyecto que fueron presentada para el acceso a los fondos de subvenciones.*
- ✓ *Los insumos generados en el “I Taller de Inducción a las ONGs” y que ya contaban con propuestas de proyecto aprobados.*
- ✓ *Información que facilitó el personal de la organización, en la fase de evaluación de las propuestas.*

Para la recolección de la información se siguió el siguiente proceso:

- ✓ Se hizo una invitación a las doce (12) organizaciones participantes como ejecutoras de proyectos bajo el componente “Jóvenes en Riesgo”, compartiendo en paralelo y explicando en reuniones y visitas el objetivo, las instrucciones y alcance del aporte.
- ✓ Seis (6) organizaciones, que son de la II Ronda de Subvenciones, iniciaron la discusión de la guía en el marco de II Taller de Inducción de ONGs y lo completaron en fecha posterior.
- ✓ Tres (3) organizaciones de la I Ronda de subvenciones remitieron en buen tiempo y sin mayores limitantes, la información completa.

4.2. Procesamiento de la Información

La información fue recolectada y ha sido procesada en una herramienta que permite generar una calificación por área y en forma global, haciendo un máximo del 100%, usando para ello una base de datos en el programa Excel, para obtener las tablas y gráficas de acuerdo a los principales resultados del informe. (Ver Anexo I)

El reporte de los principales hallazgos está basado en el análisis de varios factores agrupados en las áreas siguientes:

- A. Gobierno Corporativo
- B. Liderazgo y aprendizaje organizacional
- C. Gerenciamiento y gestión programática y capacidad técnica
- D. Gestión administrativa financiera
- E. Capacidad de organización intersectorial, y
- F. Sostenibilidad

5. SITUACIÓN GENERAL DE LAS ONGs

5.1. Breves antecedentes de las ONGs en Honduras

Las ONGs en Honduras se constituyen al amparo del decreto 32-2011 del 25 de abril del año 2011, emitido por el Congreso Nacional de Republica de Hondura, bajo el nombre “Ley Especial de Fomento para las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo “ONGDs). Pueden constituirse bajo la figura de Fundación o Asociación, como una organi-

zación sin fines de lucro, una vez que cumplan ante la Secretaría de Estado en los Despachos del Interior y Población, con todos los requisitos que manda la ley.

A más de otros elementos que puedan destacarse, hay dos que para efectos del diagnóstico pudiese ser importante analizar, pero que no es posible, por las limitantes estructurales que existen; por una parte vendría bien ver cifras respecto a cantidad y orientación de las ONGs y en segundo lugar, revisar las regulaciones que deben cumplir las organizaciones sujetas a esta Ley.

Respecto a las cifras, la Federación de Organizaciones Privadas de Desarrollo de Honduras "FORPIDEH", en su sitio web (www.foprیده.hn) destacada la existencia de 76 organizaciones afiliadas; por su parte la Asociación de Organismos no Gubernamentales "ASONG"² muestra 16 afiliadas y COIPRODEN³ presenta como afiliadas a 35 organizaciones. No se puede hacer un conteo absoluto en razón de que varias de ellas figuran en uno u otro organismo. En el caso del órgano responsable de su inscripción y control⁴, que sería el llamado a mostrar cifras más precisas, no publica ningún registro que permita conocer, al menos numéricamente la dimensión del sector.

5.2. Las ONGs y su vínculo con Proyecto METAS

El proyecto METAS a través de uno de sus componente "Jóvenes en Riesgo" publicó en dos (2) oportunidades, términos de referencia en los cuales destacó la importancia de establecer alianzas especialmente con las ONGs locales, en el interés de proporcionar a 8,000 jóvenes en riesgo, más facilidades para obtener mayores habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos y perspectivas necesarias acerca de la vida. Es entonces bajo ésta estrategia que se inicia la relación con las organizaciones no gubernamentales.

Como parte de esa apertura, el proyecto también ofrece un servicio colateral y es que, en paralelo, se busca proporcionar asistencia técnica a fin de fortalecer su capacidad institucional, por una parte, para garantizar el cumplimiento de las metas previstas pero también en procura de la sostenibilidad de las acciones para el desarrollo juvenil. La iniciativa contempla diferentes mecanismos de asistencia, ya sea por medio de las otras organizaciones, donde se incluye la posibilidad de crear o fortalecer redes, el proyecto como tal y los esfuerzos propios que deba hacer internamente cada ONG.

Esas dos (2) convocatorias permitieron que unas 171 organizaciones presentaron expresiones de interés y de estas, finalmente formalizaron sus solicitudes de proyectos, unas 60, quedando finalmente seleccionadas 12 ONGs, que son a la fecha, las financiadas y que

² http://www.asonog.hn/secure/site/index.php?option=com_content&view=category&id=15&Itemid=11

³ http://coiproden.net.au.net/1_5_Asociados.html

⁴ Unidad de registro y seguimiento de asociaciones civiles (URSAC), Secretaría de Población e interior

atienden jóvenes en las tres ciudades más importantes de Honduras. En conclusión, son entonces, éstas doce (12) organizaciones las potenciales beneficiarias del proceso de fortalecimiento institucional, que vale decir también, es una acción voluntaria, abierta como oportunidad a las instituciones participantes pero no obligada contractualmente.

6. RESULTADOS

6.1. Datos generales de las organizaciones

1. Instituciones participantes

Como se ha dicho, en el marco de la ejecución del componente “Jóvenes en Riesgo Social”, Proyecto METAS trabaja con doce (12) Organizaciones, a quienes se invitó a ser parte de ésta iniciativa para el fortalecimiento institucional. Una respuesta positiva fue recibida de nueve (9) organizaciones que son las siguientes:

1. Asociación Libre Expresión
2. Asociación Cultural Arte Acción
3. Comisión Acción Social Menonita “CASM”
4. Centro de Desarrollo Humano “CDH”
5. Comisión Cristiana de Desarrollo “CCD”
6. Cruz Roja de Honduras (Filial La Ceiba)
7. Children Internacional
8. Fundación ANED
9. UNITEC

2. Relación contractual con Proyecto METAS

Por la naturaleza de investigación y las implicaciones, es importante conocer que las ONGs participantes, son ejecutoras de acciones, poblaciones y costos en proporciones así:

Nombre de la ONGs	Nombre del proyecto	Población atendida	Montos por Proyecto	Cobertura
ASOCIACION LIBRE EXPRESION.	Voz Podes	600	US\$131,322.97 Contraparte \$72,907.90 55.52%	Tegucigalpa M.D.C. Col San Miguel, La Era, Nueva Esperanza, San Francisco y 21 de febrero.

ASOCIACION CULTURAL ARTE Y ACCION	SOÑAR NO CUESTA	764	US\$134,997.97 Contraparte \$74,342.86 55.07%	Tegucigalpa M.D.C. Mercados municipales de Comayagüela, Municipio del Distrito Central y sus alrededores.
CASM COMISION DE ACCION SOCIAL ME-NONITA	Apoyo a jóvenes en riesgo que viven en los bordos de los ríos que cruzan la ciudad de San Pedro Sula	750	\$150,000 Contraparte \$61,500.00	Bordos de los Ríos en San Pedro Sula
CENTRO DE DESARROLLO HUMANO "CDH"	Protagonismo juvenil para el desarrollo de medios y estilos de vida positivos	750	US\$146,018.62 Contraparte \$60,014.00 41.10%	Tegucigalpa: Colonias, Generación 2000, Fuerzas Unidas, Mary Flakes, Nueva Capital y José Ángel Ulloa de Comayagüela y Ciudad Divina Providencia, El Espinal, Las Moras, Agua Blanca y Santa Rosita de Amarateca Francisco Morazán.
COMISION CRISTIANA DE DESARROLLO "CCD"	Formación y capacitación a jóvenes en riesgo social	750	US\$ 141,988.33 Contraparte \$108,149.55 76.17%	Tegucigalpa M.D.C. Colonia La Era, 28 de Marzo, 30 de Noviembre, La Sosa, Estados Unidos, La Trinidad, La Aurora, La Travesía, Las Pílas, La Nueva Era, El Carbón, El Sitio, San Miguel, La 4 y La 13 de Julio.
CRUZ ROJA HONDUREÑA	Cambiando Destinos	594	US\$104,250.58 Contraparte \$75,926.71 72.83%	La Ceiba Atlántida Colonias; Suyapa, Canelas, las Mercedes y sus alrededores,
CHILDREN INTERNATIONAL (CI) ASOCIACION PROGRAMA AMIGOS DE LOS NIÑOS (APAN)	Formación para el Trabajo e Inserción Laboral de Jóvenes en Riesgo Social	750	\$161,500 Contraparte \$70,000.00	San Pedro Sula y Villanueva: Rivera Hernández; Planeta, Asentamientos Humanos, 6 de mayo, Cerrito Lindo, Sinai, Flor de Cuba, Felipe Zelaya, San Francisco, Vida, Cofradía, Naco, San Jorge, Las Brisas, 24 de abril, Dos Caminos, El Milagro, Los Ángeles, Colinas de Suiza, La Sabana, Montecarlo
FUNDACION ANED	Tejiendo Esperanzas para Jóvenes en Riesgo "PROTEJO"	700	US\$104,145.53 Contraparte	TEGUCIGALPA: Col., Nueva Esperanza; Mary Flakes de Flores, El Progreso, Nueva Danlí, Nueva Capital. Ulloa, Brisas del Norte., Divino

			\$40,857.15 39.23%	Paraíso, Carrizal, Jardines del Norte.
UNITEC	Formando Jóvenes en Riesgo para Tener Futuros más Positivos y Productivos	750	\$150,000.00 Contraparte \$65,500.00	Áreas de los alrededores de UNITEC, incluyendo: Los Pinos, Villa Nueva y Honduras in Tegucigalpa y Río Blanco, FESITRAN and Armenta in San Pedro Sula.

3. Las ONGs y las acciones con jóvenes

La oferta de servicios de las ONGs es muy variada y tiene que ver mucho, su ubicación, su experiencia en procesos de apoyo a los jóvenes, los aliados estratégicos con los cuales logró firmar acuerdos, las características de la población sujeto de los beneficios, etc., sin embargo, una vez que alinearon las acciones según la metodología de Marco de Resultados, los procesos de formación incluye las siguientes líneas:

- ✓ Formación en principios, valores, liderazgo, etc. mediante metodologías lúdicas, campamentos, actividades al aire libre, académicas, etc.
- ✓ Apoyo a la educación formal, entre otros; Materiales, tutorías, asesorías, etc.
- ✓ Facilidades para la educación técnica en diferentes oficios, directamente o mediante apoyo de aliados estratégicos.
- ✓ Amplia formación en ciudadanía, organización, redes, emprendedurismo, salud reproductiva, etc.

Conviene destacar que a nueve (9) meses de firma de convenios con las primeras seis (6) subvencionadas⁵, los avances son importantes, en términos de calidad y cantidad de beneficiarios. A la fecha se registran más de 1,600 jóvenes beneficiarios, cantidad que representa un cumplimiento superior al 80% de lo previsto para el periodo y donde afecta el hecho de que las seis (6) nuevas ONGs firmaron convenios hasta el mes de Septiembre del año 2012.

⁵ Firma de convenios entre EDC y ONGs, 15 de febrero de 2012

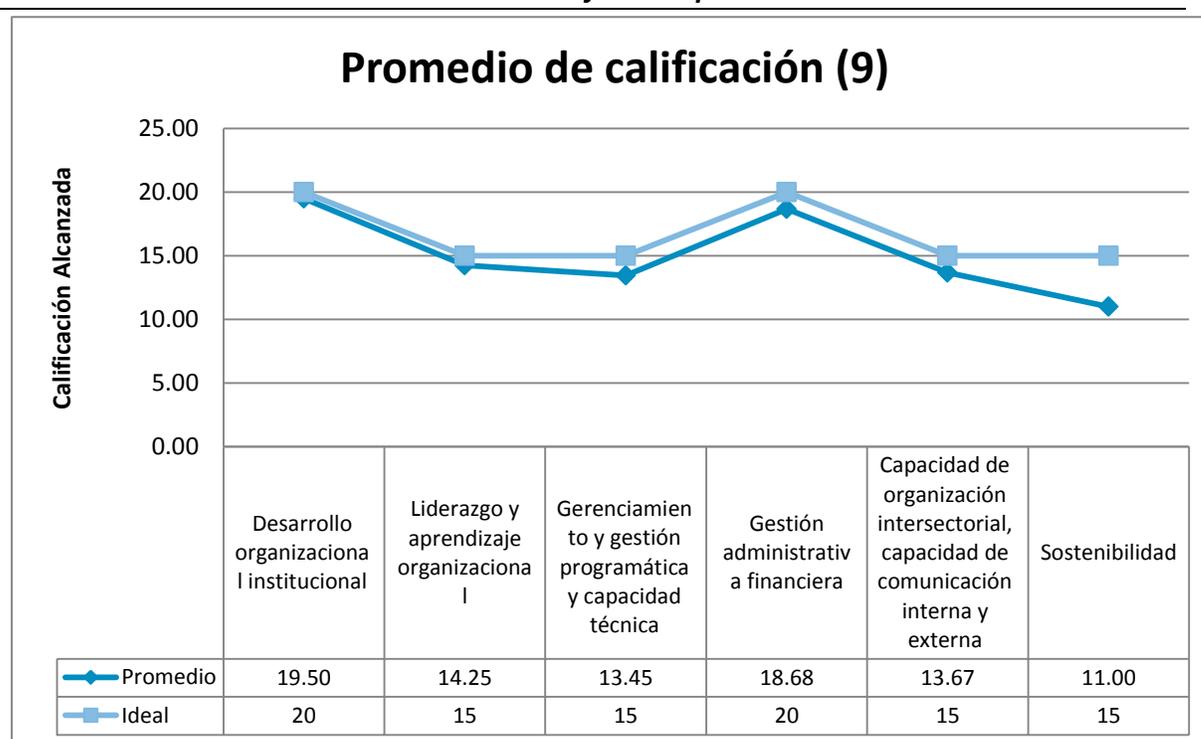
6.2. Resultados del diagnostico

1. Resultados consolidados

En concordancia con lo establecido en la “Guía Metodológica para el Fortalecimiento de las ONGs”, la calidad institucional puede medirse a través de seis (6) grandes áreas⁶, a las cuales se les asignó, en función de la importancia, una calificación ideal que va desde 15 a 20% por cada una. Las áreas definidas son: (1) Gobierno Corporativo, (2) Liderazgo y aprendizaje organizacional, (3) Gerenciamiento y gestión programática y capacidad técnica, (4) Gestión administrativa financiera, (5) Capacidad de organización intersectorial, y (6) Sostenibilidad. La primera calificación y consolidación de los resultados de la auto-evaluación, nos muestra que el total de ONGs participantes tienen un promedio del 90.55%, representativa de una categoría “A”.

Evidentemente, esa calificación está basada en la información que cada una de las ONGs suministraron y desde luego que denota una buena condición, sin embargo, al revisar en forma individual las áreas evaluadas, la puntuación más baja nos refleja que los retos más importantes se centran en: (i) Gerencia y gestión programática, 13.45% (ii) Gestión Administrativa, 18.48% (iii) Capacidad de organización inter-sectorial, 13.67% y (iv) Sostenibilidad, 11%, donde efectivamente se presentan las mayores dificultades.

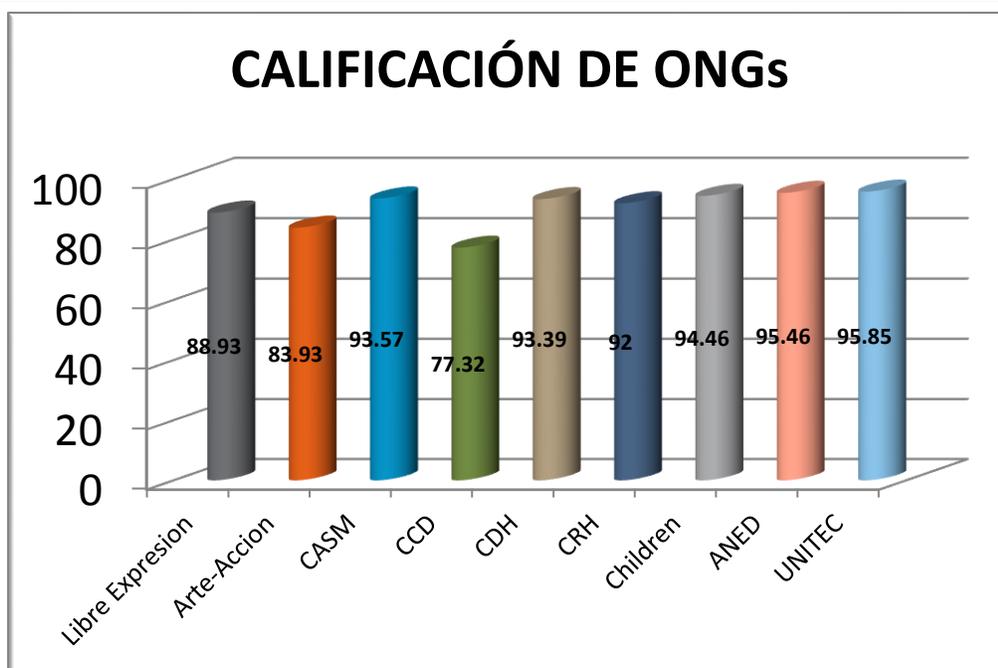
Cuadro No 1. Calificación por Áreas



⁶ Pág. 15, Guía de Fortalecimiento Institucional ONGs subvencionadas

Un análisis comparativo de las nueve (9) organizaciones participantes muestra que seis (6) tienen una puntuación superior al 90%, 2 más caen en el intervalo 80-90% y solo una (1) tiene menos de 80%. Si usamos criterios de calidad⁷, 7 están son categoría "A" y 2 "B".

Cuadro No 2. Calificación Global de ONGs



2. Los principales retos de fortalecimiento institucional

a. Gobierno Corporativo/Desarrollo Organizacional: Efectivamente ésta es una de las áreas de mayor fortaleza, al cumplir en mayoría y con buena puntuación, los diferentes criterios de medición. Los asuntos que amerita revisión, con la excepción de un caso que sí se considera bastante crítico, son aspectos que pueden mejorarse mediante el establecimiento de políticas claras, por parte de la Junta Directiva.

Asuntos como la poca visibilidad de su misión y visión, el empoderamiento por parte del personal y directores o la inserción del enfoque de juventud, pueden ser superados mediante la toma de decisiones de la Junta Directiva o la dirección Ejecutiva, no así el caso de una organización, la cual no está cumpliendo con el mandato legal y estatutario en cuanto al número de miembros de la Junta Directiva.

⁷ Categorías, A (de 86 a 100%), "B", (76 a 85%), "C" (de 71 a 75%) y "D" (menor am 70%)

Gobierno Corporativo

Principios y normas que regulan el buen funcionamiento y estratégico de la organización. Incluye las reglas que regulan las relaciones entre las partes interesadas.

Debilidades

No se visibiliza la misión y visión Falta empoderamiento de personal en relación a visión y misión Falta completar proceso de socialización y difusión de visión y misión Visión y misión no tiene enfoque de juventud Visión y misión no tiene enfoque a la parte social de la juventud
Personal poco empoderado del rol institucional No se cumple con legalidad de Junta Directiva El rol de Junta Directiva se limitada a la asesoría Pendientes hacer reforma de estatutos
Cuerpos Directivos no apoyan procesos de gestión de fondos Ciertas debilidades en el trabajo de voluntarios de miembros Hace falta completar ausencias de Junta Directiva y no tienen Plan de Trabajo
Debilidad en la comunicación en ciertos niveles jerárquicos en la institución Hay incumplimientos en la relación funcional y jerárquica
Sin planes de recaudación de fondos Limitadas fuentes de financiamiento Limitada en ciertas acciones por las leyes educativas que le aplican

- b. Liderazgo y Aprendizaje Organizacional:** Es una de las áreas que también tiene una de las mejores calificaciones en la auto-evaluación y donde las variables de mejora son mínimas y tienen que ver con: (i) La vinculación de los beneficiarios a los procesos de planificación, (ii) La evaluación y mejora del clima organizacional y (iii) La definición de políticas y estrategias que permitan hacer frente a los cambios del entorno. Un punto que si es necesario poner atención en una de las organizaciones, es el que tiene que ver con las secuelas que ha dejado un proceso de reconversión institucional y que surge a partir de una crisis gremial, la cual es notorio que está siendo superada pero aún requiere completar el proceso, con la reforma de los estatutos.

Liderazgo y Aprendizaje Organizacional

Desarrollo de capacidades para la obtención de información, procesamiento, creación de conocimiento para crear los medios para adaptarse y prever los cambios futuros.

Debilidades

- Beneficiarios no participan en procesos de planificación
- No hay mayor involucramiento del área administrativa
- Falta hacer investigaciones para mejorar ambiente laboral
- Se requiere de mayor análisis de la información y un mejor uso
- Aún hace falta superar efectos de una crisis gremial
- Falta capacidad de respuesta ante cambios constantes

c. Gerencia y Gestión Programática: Es ésta una de las áreas que muestra la mayor cantidad de retos, lo cual concuerda con los resultados experimentados en la primera fase de ejecución de los proyectos y donde, en algunos casos, han quedado al descubierto las debilidades. Lo más destacado tiene que ver con la falta de Manuales y Reglamentos, su no implementación, deficiencias en los procesos de planificación (en parte por la cultura que en materia de ejecución de proyectos, ha existido), una mala gestión de la información y la fuerte debilidad en el monitoreo y evaluación de Proyectos. También se evidencian falencias de comunicación, la carencia de sistemas de información y una falla en el M&E de sus proyectos.

Gerencia y Gestión Programática

Debilidades

- Estructura organizacional insuficiente y mucha carga laboral
- Hace falta una mejor comunicación entre algunas áreas
- No está completa la estructura de personal
- Hace falta socializar reglamentos a todo el personal
- Hace falta hacer una actualización de ciertos reglamentos

La capacidad institucional que existe para tomar decisiones oportunas y eficaces en relación a la gestión general y programática en forma específica. Del éxito de su gestión depende la calidad de la ejecución de los proyectos.

Falta formación en personal administrativo
Pendiente el reglamento de control interno y de funciones
Falta socialización y aprobación de manual de funciones
Falta completar la elaboración de manual de funciones
No cuenta con un plan integrado de la institución
No existe un área responsable de la gestión de proyectos
Deben mejorarse procesos de participación de beneficiarios
No hay claridad de como vincular a los beneficiarios en el diseño y ejecución de proyectos
Hay dificultades en producir informes claros y oportunos
No hay un sistema de información gerencial
Falta formación en personal responsable de informes
Se necesita más colaboración y herramientas tecnológicas para producir informes
Hay mecanismos para producción y análisis de informes pero no está documentado como sistema
Falta formación en personal responsable en análisis de informes
Existen informes pero no se difunden sino solo a directivos
Existen mecanismos de análisis de informes pero deben ser sujetos a mejora
No hay área específica que dé seguimiento a los informes y el resultado
No existe un sistema institucional de M&E
Algunos programas no tienen sistema de M&E
No se cuenta con persona responsable del sistema de M&E

d. Gestión Administrativa y Financiera: Los pilares más importantes de esta aérea son: El recurso humano, el control interno y los sistemas (tecnología). En los tres casos es donde más debilidades se muestran. Seis (6) de las nueve (9) organizaciones manifiestan como necesidad, la implementación de políticas y procedimientos para la administración efectiva de los recursos humanos. Dos organizaciones demandan del diseño e implementación de una reglamentación que les permita mejorar sus procedimientos y controles administrativos, así como de sus sistemas contables.

Gestión Administrativa y Financiera

	Debilidades
Proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, la actividad administrativa y financiera de una organización a fin de cumplir con sus objetivos.	No existen por escrito políticas y procedimientos de RRHH
	No hay actualizaciones periódicas de sus funciones
	Falta mayor inducción al personal sobre sus funciones
	Proceso de inducción al personal es muy corto
	Constantes cambios en funciones por el entorno institucional
	Hace falta personal que no se contrata por limitados recursos
	Recurso humano no es insuficiente
	No hay una supervisión efectiva y sistemática del personal
	Diseñar mecanismos para mejorar la supervisión del personal
	Carga laboral no permite supervisión más efectiva
	Carecemos de sistema de evaluaciones del personal
	Hace falta actualizar el sistema de evaluación
	Pendiente la evaluación del personal
	Los planes de desarrollo de RRHH se limitan según los proyectos que se ejecuten
	Existen espacios de formación, pero no es parte de programa de desarrollo
	No se cuenta con recursos económicos para la formación de RRHH
	Falta un plan de capacitación para la unidad que existe
	Política de género está en construcción
	No hay participación de grupos étnicos
	Sistema financiero contable esta desactualizado
No cuentan con sistema financiero y contable	
Falta formación en Coordinadores para el análisis de informes	
Pendiente de implementación de los sistemas de control interno	
Hay tardanza en recibir reporte de control interno desde la oficina principal	
Limitada capacidad para pago de auditorias	
Estructura insuficiente para más ejecuciones de proyectos	
No tiene una diversidad de fuentes de financiación	

- e. Capacidad Intersectorial y conexión con redes:** Por el origen y su naturaleza, las ONGs cuentan con muy buenas capacidades en el manejo de relaciones intersectoriales, sin embargo, también es obvio que un buen numero requieren del acompañamiento en la definición de; (i) Mecanismos de comunicación con su contrapartes y partes interesadas, (ii) Diseño de procesos para la vinculación más activa de sus beneficiarios, (iii) Elaboración de Planes y políticas para la visibilidad y difusión de sus acciones, las cuales se pueden hacer a

costos muy reducidos, utilizando la tecnología que hoy en día está disponible o es de fácil acceso.

Capacidad intersectorial y conexión con redes	
Desarrollo de capacidades que le permitan construir y desarrollar relaciones con diferentes sectores.	Debilidad
	Falta diseñar un plan más efectivo de comunicaciones
	Hace falta mejorar proceso de participación de los beneficiarios No hay ninguna interacción con el gobierno Su relación con otras ONGs es limitada y sin espacios para hacer propuestas
	Las acciones de la organización, no se hacen visibles ante sector privado
	No hay políticas ni acciones de difusión de su trabajo
	No hay una estrategia de medios

f. Sostenibilidad: Es importante observar que del total de organizaciones (9) participantes en la evaluación, seis de ellas no consideran que la sostenibilidad sea su mayor dificultad y destacan que sus sistemas de gestión le permite cumplir los objetivos, hacer los aportes de contraparte, además de que cuentan con los medios para adaptarse a posibles cambios legales y tecnológicos. Las tres organizaciones restantes sí demandan del apoyo en el diseño de una estrategia de sostenibilidad y ven muy limitada su capacidad en varios de los elementos que para otras son una fortaleza.

Uno de los casos que amerita un trato especial es el de la Asociación Arte-Acción, quienes muy transparentemente en su auto-evaluación afirman tener debilidades en cuatro de las seis áreas. Sin duda que sus debilidades tienen la raíz en el tipo de organización que fue, donde los dueños eran también patronos, empleados, proveedores, etc. Sobre este ultimo caso, se sabe que han hecho cambios profundos pero aún quedan procesos con actividades pendientes, en las cuales demandan de un buen acompañamiento.

Sostenibilidad	
	Debilidades
Cualidades institucionales que garantiza su mantenimiento como tal durante tiempo indefinido y en el espacio en el que se desarrolla. Su sostenibilidad incluye la capacidad de acomodarse a los cambios en el ambiente.	Aún hace falta complementar el acceso de los beneficiarios, a ciertos servicios.
	En algunos casos los proyectos no han sido sostenibles
	Hace falta mejorar la capacidad de gestión de proyectos de la organización
	Hay dificultades en su sistema de gestión gerencial lo que pone en riesgo la sostenibilidad
	Para ciertos proyectos, no tiene aportes económicos o en especies
	Hay fragilidad para enfrentar cambios del entorno
	No tiene sistemas y medios tecnológicos efectivos
	Aún hace falta mejorar los sistemas y la tecnología

3. Análisis comparativo por áreas estratégicas

Un análisis individual por área estratégica y por organización, puede permitir valorar el mejor desempeño o conocer con más precisión las debilidades más importantes, y con base a ello, poder definir sobre la mejor estrategia⁸ que debe seguirse, ya sea que se apoye en sus pares, que se haga un esfuerzo interno o que quien haga la contribución sea Proyecto METAS. Los resultados por cada área son los siguientes:

a. Gobierno Corporativo/Desarrollo Organizacional.

Según se puede apreciar gráficamente, en mayoría (6) las instituciones tienen fortalezas en el área, no es el caso de: (i) Libre expresión, (ii) Comisión Cristina de Desarrollo y (iii) Cruz Roja Hondureña. Los aspectos de mayor atención tiene que ver con:

- ✓ Acciones para visibilizar su misión y visión
- ✓ Diseño de acciones para el mejoramiento de la cultura organizacional
- ✓ Mejora de misión y visión insertando el enfoque de juventud
- ✓ Apoyo a reformas y al cumplimiento de los aspectos legales estatutarios
- ✓ Formar a la Junta Directiva para que desarrolle un rol más protagónico

⁸ Pág. 12, Guía de Fortalecimiento Institucional de ONGs subvencionadas

- ✓ Mejorar los sistemas de comunicación e información al interior de la organización
- ✓ Desarrollar estrategias para la diversificación del portafolio de financiadores

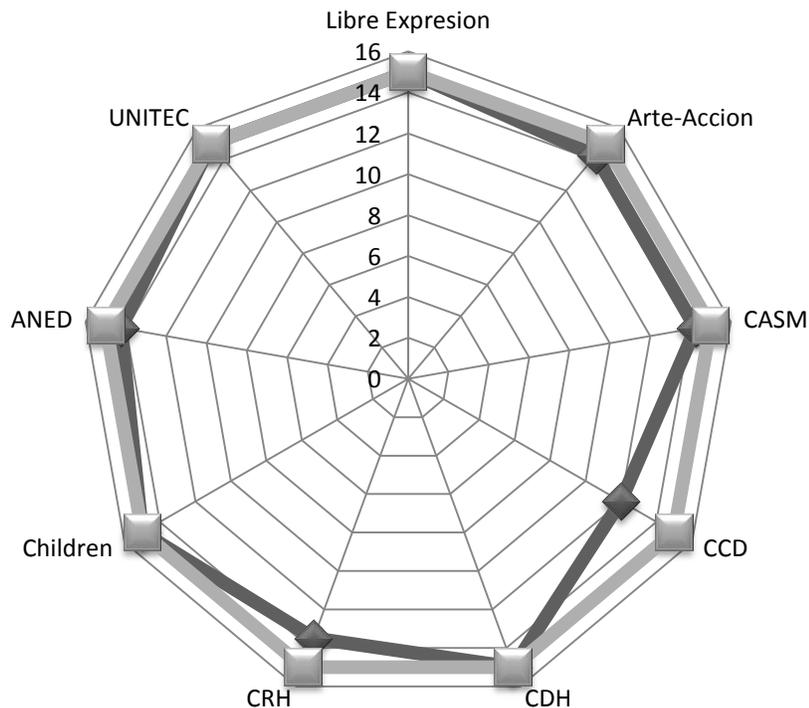


b. Liderazgo y Aprendizaje Institucional.

Respecto a la capacidad institucional para liderar procesos de aprendizaje, nótese que siete (7) de las nueve organizaciones tienen mucha fortaleza, no así el caso de: (i) La Comisión Cristiana de Desarrollo “CCD” y (ii) Cruz Roja Hondureña. Los elementos propuestos para su mejora son:

- ✓ Diseño e implementación de políticas y estrategias para la vinculación de los beneficiarios a los procesos de planificación de la organización.
- ✓ Investigación y mejoramiento del clima organizacional
- ✓ Apoyo en el diseño de mecanismos para la vinculación de todas las áreas a los diferentes procesos institucionales.
- ✓ Fortalecimiento de las actividades de capacitación y/o diseño de planes de formación para el trabajo en equipo.

LIDERAZGO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL



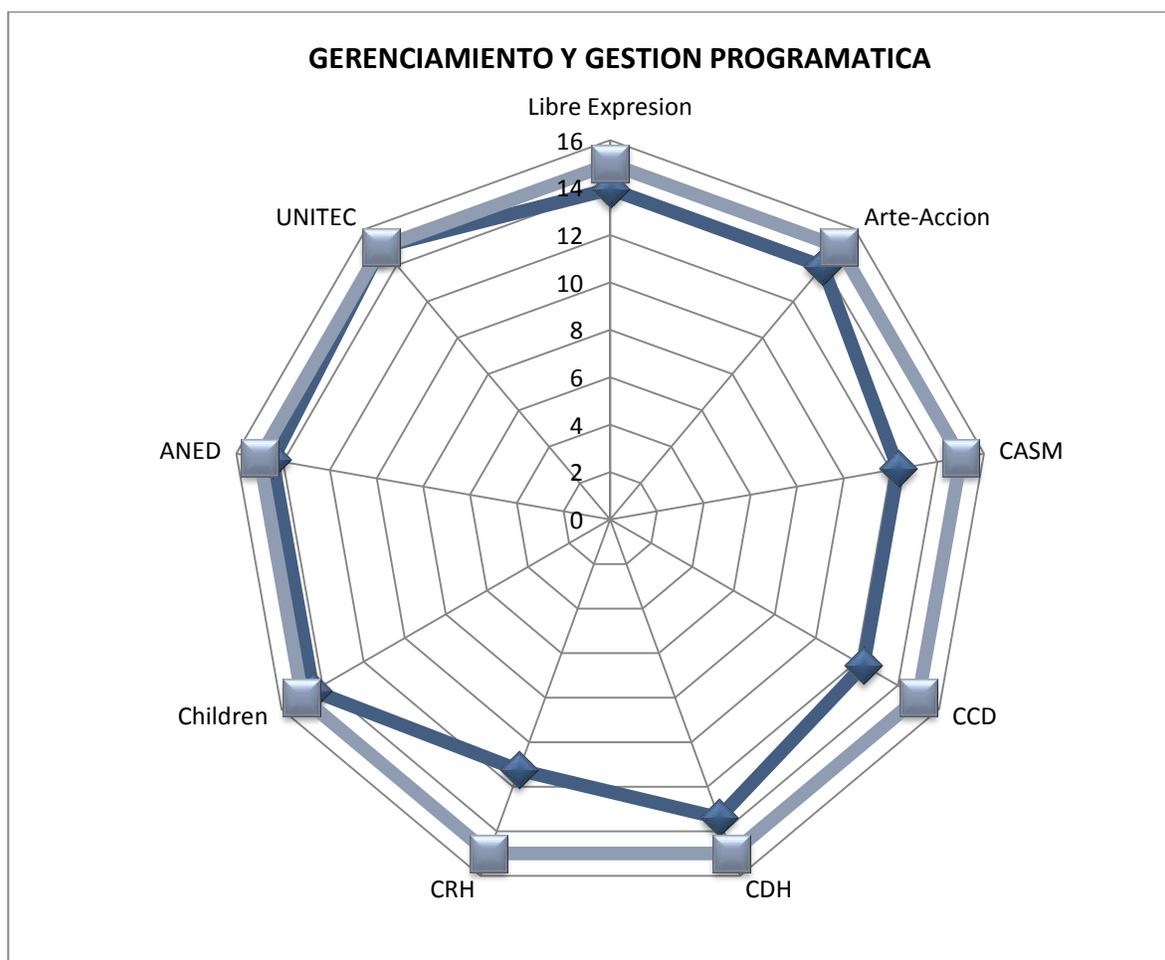
c. Gerencia y gestión programática

Una de las áreas en las cuales se presenta más demandas para su fortalecimiento, es la de “Gerencia y Gestión Programática” y tiene que ver con esa capacidad gerencial para tomar las mejores decisiones, en pro de los objetivos de la organización y de los proyectos.

Las tres instituciones mejor calificadas en la auto-evaluación son Children Internacional, Fundación ANED y UNITEC, por su parte, las que presentan requerimientos de apoyo son: Libre Expresión, Arte-Acción, Centro de Desarrollo Humano y con más profundidad, Cruz Roja Hondureña, Comisión Cristiana de Desarrollo y la Comisión Acción Social Menonita. Un resumen de las necesidades técnicas es:

- ✓ Apoyar el diseño de mecanismos de comunicación y socialización de la estructura funcional de la organización, manuales y reglamentos, planificación, etc.
- ✓ Apoyar la elaboración de un Plan de Capacitación del personal de la organización.
- ✓ Elaborar e implementar manuales de control interno y de funciones
- ✓ Definir los lineamientos de la Planificación operativa de la Institución
- ✓ Apoyar el desarrollo e implementación de un sistema de información

- ✓ Soporte para el diseño e implementación de sistema de M&E

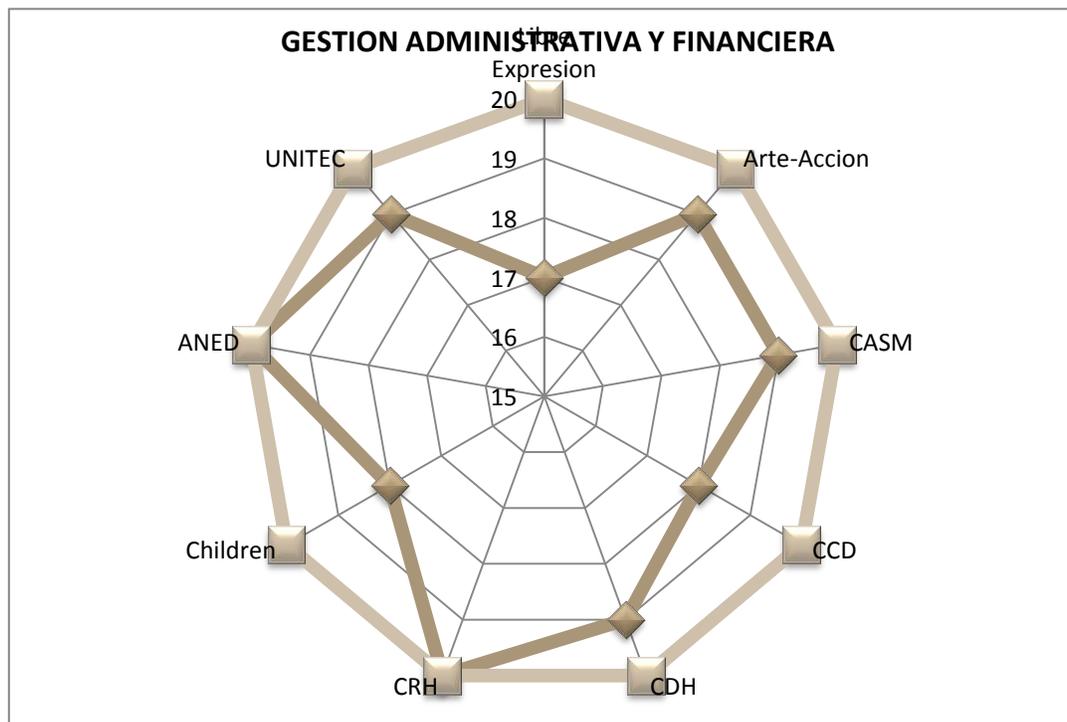


d. Gestión Administrativa y Financiera

Entre todas las áreas de análisis, la gestión administrativa y financiera es la que muestra los mayores requerimientos y dentro de ellas, siete (7) de las nueve (9) organizaciones requieren mejoras. Las dos (2) organizaciones que muestran muy buen desempeño son Fundación ANED y Cruz Roja. En el caso de UNITEC, aunque ellos se han auto-calificado con una puntuación baja en uno de los factores, no es un asunto de fácil manejo interno, pues se sabe de qué se trata de una organización que depende de una casa matriz que no radica en el país y que su vinculación al proyecto es por el área de responsabilidad social. Los asuntos que requieren apoyo son:

- ✓ Desarrollo de políticas y procedimientos para la administración de RRHH que incluye; Selección y contratación, organización y funciones, inducción, evaluación de personal, etc.

- ✓ Elaborar e implementar un proceso de orientación e inducción sobre la reglamentación sobre RRHH.
- ✓ Investigar las necesidades de capacitación y proponer Plan de Capacitación anual.
- ✓ Apoyar el desarrollo de políticas de género y de participación de grupos minoritarios en la organización.
- ✓ Definición de requerimientos y la contratación de sistema financiero y contable
- ✓ Elaboración de políticas y estrategias para el establecimiento de auditorías anuales a los proyectos y para la institución.
- ✓ Apoyar el desarrollo de planes de captación de recursos para el financiamiento de sus proyectos

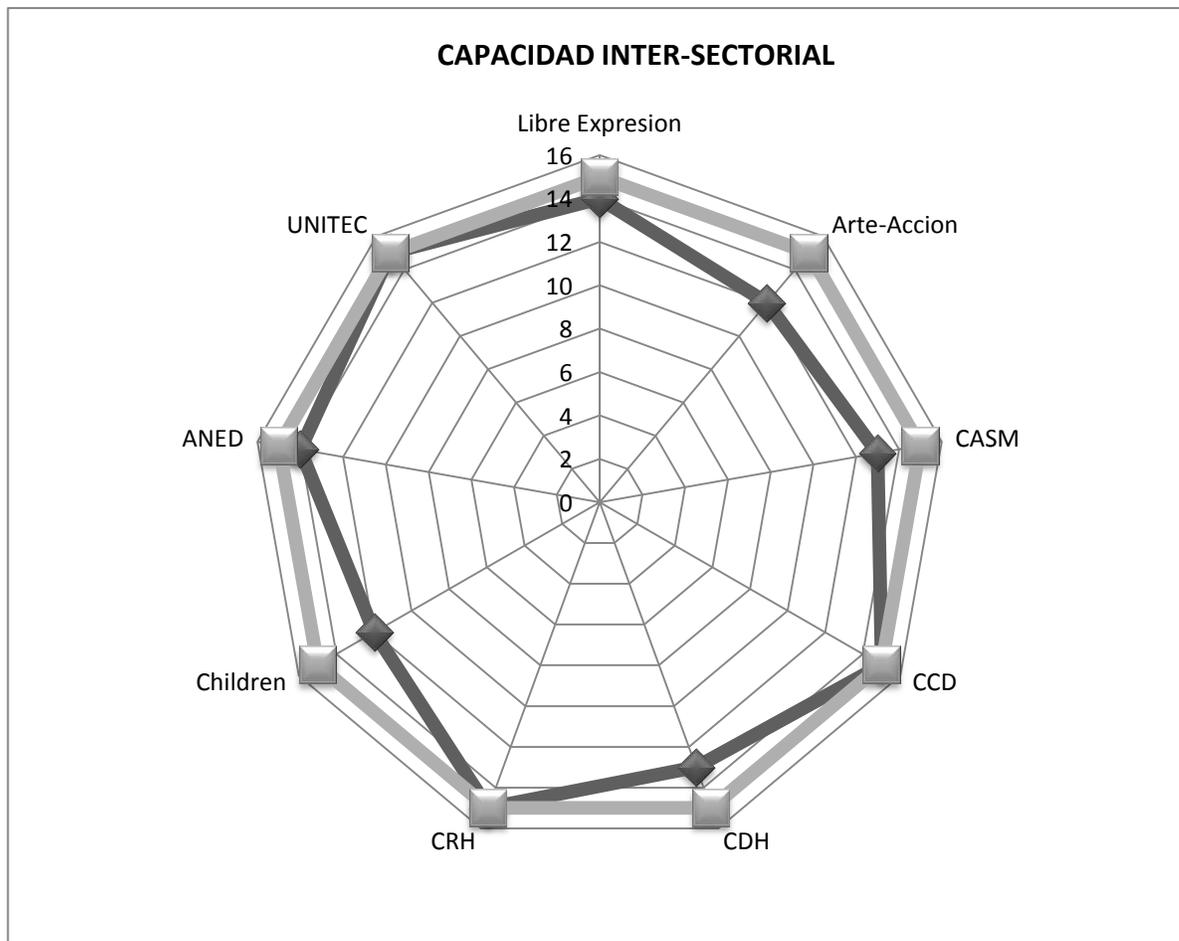


e. Capacidad Inter-Sectorial

Otra de las áreas en las cuales se presenta también demandas para su fortalecimiento es la de “Gerencia y Gestión Programática”, en la cual; UNITEC, Fundación ANED, Cruz Roja Hondureña y Comisión Cristina de Desarrollo muestran muchas fortalezas, no así las cuatro (4) que requieren apoyos puntuales en:

- ✓ Diseño de un plan de comunicación entre la organización, las contrapartes y partes interesadas.
- ✓ Desarrollo de mecanismos para una mejor interacción con el gobierno y el fortalecimiento de las relaciones institucionales.
- ✓ Diseño de planes de visibilidad de las acciones ante el sector privado, los gremios, gobiernos locales y nacionales

- ✓ Diseño de políticas para el desarrollo de un plan de Relaciones públicas
- ✓ Desarrollo de un plan de medios para los proyectos y la institución en general

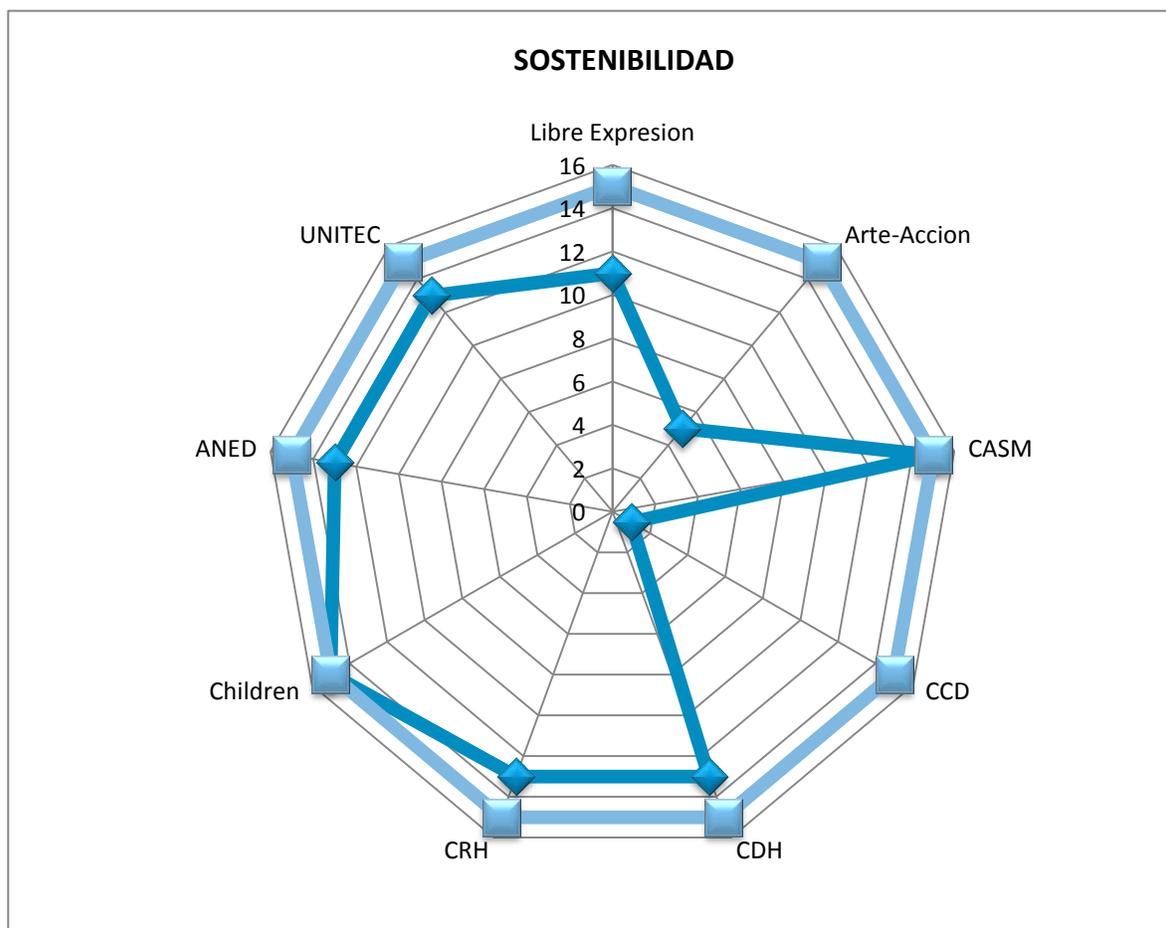


f. Sostenibilidad

Indudablemente que otra de las áreas en las cuales, con la excepción de Children International, debe trabajarse en su fortalecimiento es la sostenibilidad, vista esta como la capacidad de la organización para sostenerse en tiempo, que sus acciones tengan continuidad y que haya el soporte económico y técnico que facilite su viabilidad. Los asuntos en los que demanda apoyo son:

- ✓ Análisis de la capacidad y sostenibilidad de la institución
- ✓ Definición de políticas que permitan la participación de las comunidades y/o beneficiarios en el diseño e implementación de proyectos.
- ✓ Desarrollo de capacidades para la formulación, gestión e implementación de proyectos.

- ✓ Diseño de planes de captación de recursos y de financiamiento de la organización



7. CONCLUSIONES

- ✓ **ONGs participantes;** No obstante a ser una oferta abierta a las doce ONGs, nueve (75%) de las organizaciones resolvieron participar, lo que muestra, por una parte su enorme interés de mejorar constantemente así como la transparencia bajo la cual trabajan. Las tres que no respondieron son FOPRIDEH, CIPE Y RETE que casualmente son las que han mostrado más dificultades en los resultados de los primeros dos trimestres de vigencia del proyecto.
- ✓ **Herramientas para el diagnóstico;** Por ahora el fundamento más importante para el diagnóstico es resultado de la auto-evaluación que se hizo cada una de las organizaciones, sin embargo, según la “Guía de Fortalecimiento Institucional ONGs subvencionadas”, a futuro deben recogerse elemento complementarios a través de otras he-

ramientas ya enunciadas.

- ✓ **Calificación promedio;** Si bien en cierto, las ONGs muestran en promedio una calificación sumamente aceptable (90.55%), de manera que se puede asumir que el fortalecimiento institucional es innecesario, también es evidente que al evaluar los factores de cada una de las áreas, efectivamente pueden hacerse contribuciones importantes, amén de que en un par de casos, su atención es de vital importancia.
- ✓ **Gobierno Corporativo/Desarrollo Organizacional:** Si partimos de la tesis de que “Una crisis política generar una crisis económica”, el hecho de que más del 90% de las ONGs no presenten dificultades, da lugar a suponer que no hay riesgo alguno para el proyecto, sin embargo, hay asuntos que ameritan de su atención, especialmente el de la Asociación Arte-Acción, donde debe revisarse desde lo estatutario hasta la implementación de un modelo gerencial.
- ✓ **Liderazgo y Aprendizaje Organizacional;** En general las ONGs se auto-calificaron muy bien, sin embargo, sutilmente varias de ellas confirman que existen dificultades en cuanto a: Planificación, formación de equipos de trabajo funcionales y que la comunicación no es muy eficiente. Tales debilidades guardan relación con los hallazgos que durante el recorrido en la fase de implementación del proyecto encontramos en varias de ellas, aunque es más evidente en las tres (3) que no son parte del análisis situacional.
- ✓ **Gerencia y Gestión Programática:** Indudablemente que las organizaciones sujetas del diagnóstico tiene muy buena capacidad para la ejecución de proyecto y en mayoría muestran fortalezas, no obstante, hay también un buen grupo de factores en los cuales se requiere de apoyos puntuales, fundamentalmente lo atinente al manejo de la información en la cual se puede constar que no se hace de la mejor forma y para muestra la experiencia que se vivió en la etapa inicial del proyecto, donde nos dimos cuenta que muchos técnicos no conocían lo que implicaba su implementación. Un tema también necesario de mejorar es el de monitoreo y evaluación.
- ✓ **Gestión Administrativa y Financiera:** Los factores de más importancia en el área son: (i) El manejo de los recursos humanos, (ii) La administración y el control interno y (iii) el manejo financiero. Más de 6 organizaciones señalan aspectos que deben mejorarse todos las variables, aunque hacen énfasis en el área de personal, donde no existe la reglamentación apropiada para su administración y en los casos que existe, no están en uso las herramientas, de manera que es la parte más vital y por la debe iniciarse porque consecuentemente habrá un efecto en las demás.
- ✓ **Capacidad Intersectorial y conexión con redes:** Otra área en la cual las ONGs cuentan con muy buenas capacidades, es el manejo de relaciones intersectoriales y desde luego

se debe a que por su origen y el trabajo que desempeñan, es parte del aprendizaje más inmediato. No obstante lo anterior, si conviene que con la mayoría se desarrolle todo lo que tiene que ver con visibilidad, comunicaciones y manejo de medios, lo cual pese a que no le califican mal, es contradictorio con lo que se muestra públicamente. Un buen ejemplo, con la excepción de UNITEC y CCDH, ninguna de las organizaciones ha hecho publicaciones de las actividades en el marco del proyecto, lo cual se sabe, no representa costo algún, aunque si un buen esfuerzo por gestión.

- ✓ **Sostenibilidad:** *Es otra de las áreas de mayor demanda para su fortalecimiento y donde, 8 de las nueve ONGs señalaron más de un elemento en el que requieren apoyo. Es un tema que no es fácil de resolver porque en buena parte es también el efecto de las debilidades en las otras cinco áreas.*
- ✓ **Puntos coincidentes:** *Una revisión detallada de las debilidades enunciadas por las organizaciones evidencian que en general hay que trabajar tres temas que consecuentemente apoyarán la mejora de las demás debilidades y son; (i) Lo que tiene que ver con el clima organizacional, (ii) La administración de los recursos humanos, (iii) La administración y los controles interno y el manejo de la información. Temas como la cultura organizacional, la sostenibilidad, planificación y visibilidad institucional pueden ser resueltos en etapas posteriores.*

8. RECOMENDACIONES

- ✓ *La lista de necesidades de las organizaciones, pese a que su calificación es muy buena, es bastante numerosa, de manera que conviene hacer un ejercicio para validar y priorizar, en conjunto con todas las ONGs las dificultades y las estrategias para su mejora, como paso previo a la elaboración de los planes de trabajo individual.*
- ✓ *Quizá sea poco viable lograr un apoyo decidido de las organizaciones en la superación de las dificultades de sus pares, a través de un proceso dirigido de asistencia técnica, por lo que conviene buscar anticipadamente mecanismos que permitan más bien crear una base de datos de herramientas y documentos por áreas, por ejemplo: (i) Administración de los recursos humanos, (ii) Manuales y reglamentos administrativos, (iii) Sistema de información gerencial, (iv) Herramientas para la sostenibilidad, etc. y que sea al interior de cada organización que se definan los medios para el fortalecimiento.*
- ✓ *Es importante que a corto plazo hayan acciones visibles del fortalecimiento institucional que Proyecto METAS tiene previsto, por lo que conviene evaluar la posibilidad de*

reorientar los recursos del evento de Coordinación Interinstitucional, al desarrollo e implementación de herramientas para la administración de los recursos humanos en las ONGs. Seguramente dos de las tres ONGs que no participan solicitaran su incorporación al proceso.

- ✓ *Evaluar la posibilidad de diseñar e implementar un programa de voluntariado en el proyecto, a manera de que el apoyo a las organizaciones pueda hacerse en alianza con universidades, profesionales a título personal o por la gestión de voluntarios internacionales.*
- ✓ *A partir de éste análisis, se debe producir un documento resumen de la condición individual de cada organización, el cual será discutido al interior de cada organización.*

Anexo I

PROYECTO METAS EVALUACION ORGANIZACIONAL

Organización:

Sede:

Dirección:

Evaluador (es):

Cargo (s):

Fecha: 04 de Octubre del 2012

Periodo Evaluación	Desde	dd	mm	año	Fecha de Aplicación:	dd	mm	año
		20	9	2012		20	9	2012
	Hasta	dd	mm	año	Fecha de Revisión:	dd	mm	año
		20	9	2012		4	10	2012

OBJETIVO: La presente guía pretende definir el proceso para la prestación de servicios de asistencia técnica a las ONGs beneficiarias en el marco del Proyecto METAS y todo el contenido de la fase de diagnóstico está basada en la herramienta Evaluación de la capacidad organizativa "OCA", la cual busca medir la capacidad de las organizaciones en general y como un subconjunto de esta, la capacidad de cada organización para gestionar y ejecutar programas financiados por el gobierno de Estados Unidos.

INSTRUCCIONES:

Calificaciones:

A= 86-100	B=76-85
C= 71-75	D = < 70

Evaluación de ONGs

I. Desarrollo organizacional institucional Valor Total Sección: 20 Puntos

Conducta y comportamiento observado	Preguntas	Calificación			
		CT	CP	R	NC
	1.Cuenta la Ong con Vision y Mision	4	3	2	1
	2.Situación legal	4			
	3.Funcionamiento del Consejo Directivo	4			
	4.Estructura organizativa	4			
	5.Autonomía (es institucional)	4			
Puntuacion Real		20.0	0.00	0.0	0.0
Puntaje alcanzado		20.00			

II. Liderazgo y aprendizaje organizacional Valor Total Sección: 15 Puntos

Conducta y comportamiento observado	Preguntas	Calificación			
		CT	CP	R	NC
	1.Planificación y la toma de decisiones	4	3	2	1
	2.Comunicación	4			
	3.Flujo de información y análisis	4			
	4.Trabajo en equipo	4			
	5.Definición de la dirección	4			
Puntuacion Real		15.0	0.0	0.0	0.0
Puntaje alcanzado		15.00			

III. Gerenciamiento y gestión programática y capacidad técnica Valor Total Sección: 15 Puntos

Conducta y comportamiento observado	Preguntas	Calificación			
		MS	S	R	IS
	1. Tiene definida la Ong su Estructura Organizacional?	4	3	2	1
	2. Cuenta la Ong con procedimientos administrativos?		3		
	3. Planificación y control	4			
	4. Programas de desarrollo	4			
	5. Reportes de Información	4			
	6. Gestión de la Información	4			
	7. Tienen definido un Sistema de monitoreo y evaluación	4			
		Puntuacion Real	12.9	1.6	0.0
		Puntaje alcanzado	14.46		

IV. Gestión administrativa financiera Valor Total Sección: 20 Puntos

Conducta y comportamiento observado	Preguntas	Calificación			
		MS	S	R	IS
	1. Políticas y procedimientos de administración de los RRHH	4	3	2	1
	2. Funciones del personal		3		
	3. Formación de Personal y Habilidades		3		
	4. Supervisión	4			
	5. Evaluaciones de Desempeño		3		
	6. Desarrollo Profesional		3		
	7. Estructura Organizacional y jerarquía	4			
	8. Diversidad Organizacional (se refiere a género, etc.)	4			
	9. Sistemas de Contabilidad y financiero	4			
	10. Presupuesto	4			
	11. Reportes Financieros	4			
	12. Controles administrativos y Financieros	4			
	13. Diversificación de la Financiación	4			
		Puntuacion Real	13.8	4.6	0.0
		Puntaje alcanzado	18		

Página 2

V. Capacidad de organización intersectorial, capacidad de comunicación interna y externa Valor Total Sección: 15 Puntos

Conducta y comportamiento observado	Preguntas	Calificación			
		MS	S	R	IS
	1. Comunicación con contrapartes y partes interesadas	4	3	2	1
	2. Relaciones con los beneficiarios		3		
	3. La colaboración y formación de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil:	4			
	4. Relación con las Instituciones del Gobierno.			2	
	5. Promoción y visibilidad	4			
	6. Relaciones Públicas		3		
	7. Uso de Medios			2	
Subtotal Pregunta		6.4	3.2	2.1	0.0
Puntaje alcanzado		12			

VI. Sostenibilidad Valor Total Sección: 15 Puntos

Conducta y comportamiento observado	Preguntas	Calificación			
		MS	S	R	IS
	1. Sostenibilidad del programa (acciones)	4	3	2	1
	2. Sostenibilidad de la organización	4			
	3. Sostenibilidad financiera	4			
	4. Evaluar posibilidad de incorporar sostenibilidad social, política y tecnológica.	4			
Puntuación Real		15.0	0.0	0.0	0.0
Puntaje alcanzado		15			

Nota Final: ● 94.71 **Categoría:** A

1. PARA LA PERSONA EVALUADORA:

OBSERVACIONES

1. La Organización hizo su evaluación en reunión de STAF y lo compartió a METAS a través de Hector Suazo quien se desempeña como Coordinador del Proyecto. 2.

Firma de la persona Evaluadora: _____

Anexo D
Listado de comunidades y centros con programas alternativos
en proceso de selección

Proyecto METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DE EDUCACION
Comunidades Educativas visitadas y en proceso de selección

LUGAR	NOMBRE DEL CENTRO	Programa alternativo	Contactos comunitarios	Organizaciones comunitarias	POBLACION							Principales necesidades	Observaciones/nivel de interés	
					Matrícula de estudiantes					Facilitadores				
					9°	10°	11°	12°	Total					
1. Barrio La Isla,	CBN Ramón Montoya	Educadores	Dilcia Lizette Martínez 3176 9465; Dilcia43@yahoo.com Y Glisal Ayala 9717 6811	Patronato	59	36	30	-	-	-	125	8; un egresado de universidad y 7 de educación media ubicados políticamente	Prestamos de aulas	Tiene mucha experiencia en gestión.
2. Col. Modesto Rodas Alvarado	Nueva Generación	Educadores	Arely Carolina Aguiriano Martínez 99904311 arelyaguiriano@yahoo.com	Patronato Iglesia evangélica	15	13	20				48	2, una pasante universitaria y una egresada de secundaria	Textos, capacitación a facilitadores	La inseguridad ha afectado la jornada nocturna
3. Barrio Danto;	José Trinidad Reyes	Educadores	Marlen Yessenia Munguía 9977 3604	Patronato	32	18	9				59	4, egresados de secundaria	Mobiliario, textos	No visualizan inseguridad dentro de la comunidad
4. Col. El Confite,	Carlos Alejandro Urbizo	Educadores	Ana Zapata 98687694, anazapatamtz@hotmail.com	Patronato y junta de agua							150	6, dos egresados universitarios y 4 de secundaria	Textos, mobiliario	
5. Col. Herrero;	CBN José Hipólito Centeno	Educadores	Jessica Martínez, 96295614 soyesterday@hotmail.com		-	18	14	-	-	-	32	4; dos pasantes universitarios	Textos, capacitación a facilitadores, capacitación en salud sexual a estudiantes	La inseguridad es por personas de afuera
6. Col. El Mirador,	CB Rafaela Huete de Rodríguez	Educadores	Lorena Pérez 8888 8669	Directiva, ODECO, patronato, iglesia	14	10	9				33	4; un egresado y dos pasantes universitarios, un e-gresado de secundaria	Textos, capacitación a facilitadores y estudiantes, bachillerato	Apoyo de ODECO en capacitaciones y noche cultural
7. Col. Palmira,	CB Juana Reyes de Maresma	Educadores	Sheily Yolibeth Rosales 96455623	Directiva escolar, Patronato, iglesias	15	12	15				42	5; 2 pasantes y 3 de secundaria	Acercamiento de padres de familia, compra de textos, capacitación a facilitadores	2 bandas peligrosas imponen toque de queda
8. Yesenia Castillo	CB Cristóbal Colón	Educadores	Juan Fúnez tel. 24424506 /08827998; Iris Elizabeth Muñoz	Municipalidad	13	8	4				25	5, 2 egresados universitarios 3 egresados de secundaria		

Proyecto METAS
FORTALECIMIENTO DE PROGRAMAS ALTERNATIVOS DE EDUCACION
Comunidades Educativas visitadas y en proceso de selección

Lugar	Nombre del centro	Programa alternativo	Contactos comunitarios	Organizaciones comunitarias	Población							principales necesidades	observaciones/nivel de interés	
					Matrícula de estudiantes						Facilitadores			
					7°	8°	9°	10°	11°	12°				Total
Tegucigalpa														
Villa Nueva	Pineda Ponce,	ISEMED,	Zenón Agripino Salgado, 99059334	Patronato							182		Becas	
Villa nueva	Esfuerzo y superación,	Educatodos	Abner Flores 22912187	Patronato							35		Textos, mobiliario	
Los Pinos	Manantial de Vida,	Educatodos	Francisca Gonzales 22280845	Patronato							28		Textos y mobiliario	
El Sitio	Vidas impar-tiendo Palabras	Educatodos	Fabricio Sevillas 97104992								25			
San Pedro Sula														
Rio Blanquito, Choloma Cortes	IHER Juan Pablo II	IHER	Jhony Gonzales Coordinador; Osman Henríquez Facilitador	Patronato							50	2	Textos, capacitación, mobiliario	
Col. 6 de Mayo, Rivera Hernández Contiguo a centro de salud	EDUCATODOS "Valor y Esfuerzo"	Educatodos	Dunia Enamorado	Patronato							80	3	Textos	
Col. San Juan Chamelecón	EDUCATODOS	Educatodos	Pastora Lourdes Henríquez	Patronato							25		Textos	
Col. Celeo Gonzales, Sector Rivera Hernandez	Educatodos	Educatodos	Marlon Alberto Escobar	Patronato							-			Funciona en Kinder y Escuela Privada

Anexo E
Reglamento general de los programas flexibles alternativos –
Documento borrador

ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS FLEXIBLES DE EDUCACIÓN

Tegucigalpa M.D. C. Acuerdo No. _____SE-2012

CONSIDERANDO. Que para alcanzar los objetivos de la Educación para Todos, establecidos en la “Conferencia Mundial de Educación para Todos”, Jomtien 1990, en el “Foro Mundial de Dakar” 2000, en el “Marco de Acción Regional, Educación Para Todos en las América”, Santo Domingo 2000 y en la “Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas”, se establecen compromisos a fin de mejorar el acceso, la calidad y la equidad de todas las modalidades de educación a todos los niveles.

CONSIDERANDO. Que La población urbana marginal y rural requiere de alternativas educativas pertinentes que consideren sus características geográficas, socioeconómicas y culturales, con el fin de acercar la escuela a las comunidades y disminuir la brecha educativa existente entre el campo y la ciudad.

CONSIDERANDO Que es de especial importancia que las entidades gubernamentales educativas direccionen sus esfuerzos hacia la ampliación de la cobertura en el III ciclo de Educación Básica y en Educación Media, ya que es ahí, donde residen los principales problemas de acceso y permanencia en el sistema educativo.

CONSIDERANDO Que las Modalidades Alternativas Flexibles De Educación que actualmente se desarrollan deben garantizar la calidad de los contenidos curriculares, materiales educativos y formación docente acordes con las particularidades de las comunidades donde se ejecutan.

CONSIDERANDO Que las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación surgen para atender la población con sobre edad, sin oportunidades de continuar y terminar sus estudios básicos y medios.

CONSIDERANDO Que las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación para jóvenes y adultos que se ofrecen actualmente en el sistema educativo; además de sustentarse en procesos de autoformación y aprendizajes colaborativos, requieren de normas y procedimientos legales unificados para su adecuado funcionamiento.

CONSIDERANDO. Que es necesario el establecimiento de una instancia de coordinación de las modalidades alternativas flexibles para ofrecer la base de construcción de una propuesta de seguimiento, que estará sujeta a superar los desafíos que las modalidades presenten en relación a la aplicación curricular, de instrumentos comunes de evaluación, la definición de textos, guías y demás materiales pedagógicos y la formación de tutores-docentes, entre otros.

CONSIDERANDO. Que es necesario establecer una normativa que regule la administración curricular de las Modalidades Alternativas Flexibles De Educación, a fin de asegurar la sustentabilidad, el valor social y calidad educativa de las mismas.

CONSIDERANDO. Que es pertinente normar el funcionamiento de las instituciones que desarrollan Modalidades Alternativas Flexibles de Educación, así como también emitir directrices a funcionarios(as) y técnicos (as) tanto en el nivel central como en el desconcentrado para dirigir, coordinar, administrar, supervisar y acompañar pedagógicamente a las instituciones y al personal que se desempeña directa o indirectamente en el desarrollo de este servicio educativo.

CONSIDERANDO. Que mediante Decreto No. 262-2011 fue aprobada La Ley Fundamental de Educación, y en su Capítulo 4, artículo 27, numeral 2 se establece que la educación de jóvenes y adultos se ofrece en forma abierta y flexible para promover el acceso a diferentes alternativas de educación.

POR TANTO:

La Secretaria de Educación en uso de las facultades que las Leyes del Ramo le confieren, acuerda aprobar el presente Reglamento de Modalidades Alternativas Flexibles e Educación

TITULO I

Finalidades

Capítulo I

De los Fines

Artículo No.1. El presente Reglamento tiene como propósito:

- a. Normar el funcionamiento de las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación autorizadas por la Secretaria de Educación.
- b. Regular las acciones educativas de diferentes actores que intervienen para el buen funcionamiento y la calidad de los servicios educativos que ofrece cada modalidad.
- c. Garantizar el acceso educativo de todas las personas sin discriminación, a una educación integral de calidad.

Capítulo I

De las Generalidades

Artículo No 2. Las Modalidades Alternativas Flexibles De Educación, tienen como finalidad primordial lograr que los jóvenes y adultos que por diferentes razones están fuera del sistema educativo se reintegren y logren concluir sus estudios de educación básica y media, permitiéndoles estudiantes superar las limitaciones impuestas por el espacio y el tiempo, ofreciendo procesos de enseñanza y aprendizaje innovadores y de calidad.

Artículo No.3 Las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación benefician a jóvenes y adultos debidamente inscritos en cualquiera de los niveles y ciclos educativos bajo la coordinación de una institución gubernamental o no gubernamental, aprobada legalmente por la Secretaria de Educación.

Artículo No.4. Para su implementación, Las Modalidades Alternativas Flexibles De Educación contarán con el diseño de estrategias conjuntas, definidas entre las jurisdicciones para establecer criterios de calidad, mediante mecanismos de regulación pertinentes, a fin de lograr una adecuada y particular atención en los aspectos legales, curriculares, pedagógicos, de desempeño docente y aprovechamiento de los estudiantes.

Artículo No.5. La población estudiantil beneficiaria de esta modalidad de educación goza de iguales derechos en cuanto a equivalencias, comprobación de conocimientos, reconocimiento de estudios cursados en el exterior y otros que conforme a Ley, les permita la movilidad dentro del Sistema Educativo Hondureño.

Artículo 6. Dentro de las Modalidades Alternativas flexibles ofertadas en el país están:

1. Aprendizaje Tutorial
2. Educación Básica y Media a Distancia
3. Educación por Radio
4. Educación virtual
5. Educación en casa

Al momento de entrar en vigencia el presente reglamento, se reconocen como instituciones que ofrecen esta oferta las siguiente es: SEMED, IHER, EDUCATODOS.

CAPITULO II

De los Objetivos y Principios

Artículo 7. Son objetivos de las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación los siguientes:

- a. Ampliar la cobertura de Educación Básica y Media en el área rural y urbano marginal, contribuyendo a la transformación individual, social y económica de las poblaciones beneficiarias.
- b. Facilitar el acceso a los servicios educativos de la población que por diferentes circunstancias no puede cursar estudios en el sistema presencial convencional, sin que tengan que inmigrar de sus comunidades o abandonar sus empleos.
- c. Ofrecer Planes y Programas de Estudio, basados en metodologías de entrega flexibles y curricularmente pertinentes.
- d. Propiciar la integración de la educación con el desarrollo de la comunidad.
- e. Formar en la población postergada, del área rural y urbano marginal recursos humanos que sean capaces de asumir autónomamente los desafíos del desarrollo de sus comunidades.
- f. Ofrecer a las organizaciones que impulsan el desarrollo comunitario a nivel nacional y local, la oportunidad de contar con recursos humanos calificados y con una visión integral de la realidad.
- g. Optimizar el uso de los recursos en los centros educativos públicos y privados localizados en todo el país, con prioridad en el área rural y urbano marginal, a través de la aplicación de modelos curriculares que incluyan sistemas de gestión educativa más ágiles y eficientes.
- h. Aumentar el nivel de escolaridad de jóvenes y adultos, poniendo a disposición de cada hondureño y hondureña una mejor educación en pro de la excelencia, acorde con la realidad hondureña.
- i. Contribuir al ejercicio de principios y valores morales en la juventud incrementando su liderazgo moral en el desarrollo de bienestar de las comunidades y reduciendo las posibilidades de su participación en delincuencia juvenil.

CAPITULO III

De la Naturaleza y Conceptos

Artículo 8. La Educación a distancia se define como una opción pedagógica didáctica y aplicable a distintos niveles y modalidades del sistema educativo nacional que contribuye al logro de los objetivos de la política educativa y puede integrarse tanto a la

educación formal como a la educación no formal donde la relación docente-alumno se encuentra separada en el tiempo y/o en el espacio, durante todo o gran parte del proceso educativo, en el marco de una estrategia metodológica y pedagógica integral que utiliza soportes como materiales y recursos tecnológicos diseñados especialmente para que la población estudiantil alcancen los objetivos propuestos en cada una de las opciones de estudio ofertadas.

Artículo 9 .Esta modalidad prevé el diseño de estrategias conjuntas entre las jurisdicciones para avanzar en criterios de calidad y en la definición de mecanismos de regulación pertinentes.

Artículo 10.La Ley Fundamental de Educación considera la educación a distancia como una opción pedagógica capaz de promover una efectiva igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, resalta su trascendencia como una alternativa genuina para la inclusión educativa de jóvenes y adultos. Esto implica colocar a los estudios a distancia en situación de igualdad con la opción presencial y rescatar su valor y proyección en la actual sociedad del conocimiento.

Artículo 11.En el país, el Sistema de Educación a Distancia, identificado con las siglas SEMED, funciona con jurisdicción nacional, con oficina central y sedes desconcentradas. La oficina central de SEMED tiene como función principal propiciar la aplicación curricular y metodológica, proponiendo instrumentos comunes de evaluación, definición de enfoques de textos, guías y otros materiales pedagógicos, así como la capacitación, actualización, supervisión y acompañamiento técnico-pedagógico del personal en servicio.

Artículo 12. El Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED) se fundamenta en los siguientes principios:

- a. La Autoformación como proceso de aprendizaje significativo, autogestivo y autónomo
- b. Autorrealización
- c. Autoaprendizaje

Artículo 13, Son objetivos del SEMED:

- a. Ofrecer mayores oportunidades a la población que no ha tenido ni tiene acceso a la educación presencial.
- b. Aumentar la cobertura en el III Ciclo de Educación Básica y Educación Media del Sistema Educativo Nacional
- c. Propiciar el mejoramiento cualitativo del III Ciclo de Educación Básica y Educación Media del país.
- d. Racionalizar los costos de financiamiento del III Ciclo de Educación Básica y Educación Media del país.

- e. Estimular en la población estudiantil el desarrollo de la imaginación creadora, la auto-evaluación, el pensamiento reflexivo y la mentalidad científica.
- f. Preparar a la población estudiantil para proseguir estudios de nivel superior o para desempeñarse en una profesión técnica o vocacional que le permita su incorporación al mundo laboral
- g. Desarrollar en la población estudiantil un alto espíritu de responsabilidad, con sentimientos de confraternidad y solidaridad, a fin de que pueda convivir dentro de una sociedad democrática, cumpliendo con sus deberes y derechos ciudadanos para con la patria y la comunidad internacional.
- h. Democratizar el III Ciclo de Educación Básica y Educación Media, ofreciendo mayores oportunidades a la población excluida de la educación presencial.

Artículo 14. El Sistema de Aprendizaje Tutorial, identificado por las siglas SAT, es un programa de Educación con enfoque rural. Tiene como propósito fundamental la formación de las personas capaces de estudiar los problemas de su comunidad, apoyándose en la ciencia para la búsqueda de soluciones.

Artículo 15. El SAT ofrece el III Ciclo de Educación Básica y el Bachillerato de Bienestar y Desarrollo Rural

Artículo 16. El SAT se fundamenta en los principios siguientes:

- a. La participación en las actividades educativas, donde el Tutor constituye un guía para el estudiante en la exploración de conocimientos.
- b. La integración como el proceso que funciona elementos pertinentes del conocimiento con el fin de apoyar los propósitos sociales de la educación.
- c. La armonización de las ideas, actitudes y comportamientos en las actividades de investigación-acción-aprendizaje en el ámbito de servicio comunitario.

Artículo 17. Son objetivos del SAT:

- a. Formar en las poblaciones rurales recursos humanos propios que sean capaces de asumir autónomamente los desafíos del desarrollo de sus comunidades.
- b. Formar líderes ofreciéndoles a las organizaciones que impulsan el desarrollo local y regional en el campo, la oportunidad de contar con recursos humanos calificados y con una visión integral de la realidad.
- c. Reducir la migración rural-urbana de jóvenes a través de la disposición de ambientes educativos de calidad al dotar los Centros Educativos de textos, metodologías innovadoras, equipos, recursos de aprendizaje y docentes capacitados comprometidos e involucrados en el desarrollo de las comunidades.
- d. Mejorar la integración y coordinación entre participantes del programa, entre el Centro y la Comunidad.

- e. Contribuir al ejercicio de principios y valores morales en la juventud rural, reduciendo las posibilidades de su participación en delincuencia juvenil e incrementando su liderazgo moral en el desarrollo de bienestar de las comunidades.
- f. Ampliar la cobertura del en el III ciclo de Educación Básica y nivel de Educación Media en el área rural, contribuyendo a la transformación individual, social y económica de las poblaciones beneficiarias.

Artículo 18. El Instituto Hondureño de Educación por Radio, identificado por sus siglas IHER, es un sistema de educación a distancia por radio auto sostenible. Su objetivo fundamental es atender académica y culturalmente a la población desfavorecida y excluida de sistema educativo presencial.

Artículo 19. El IHER ofrece Educación Básica y Educación Media para estudiantes que no tienen acceso a la educación presencial tradicional; ellos y ellas reciben una planificación anual que describe y orienta el estudio de las diferentes asignaturas, con el apoyo del programa radial y de de tutorías semanales brindadas por el personal voluntario.

Artículo 20. Para la ejecución de sus funciones administrativas el IHER cuenta con una administración centralizada, con sede en Tegucigalpa, que funciona a través de una oficina central, con personal docente y técnico que coordina la entrega de los servicios educativos.

La administración descentralizada en las cabeceras municipales funciona bajo el amparo de la personalidad jurídica otorgada a la oficina central, así como los acuerdos de apertura y funcionamiento de las diferentes carreras emitido por la Secretaría de Educación.

Artículo 21. Para el desarrollo de los textos, programas radiales y las pruebas de evaluación, el IHER se fundamenta en el Currículo Nacional Básico, el calendario escolar oficial y los requisitos de graduación emanados por las autoridades competentes de la Secretaría de Educación.

Artículo 22. La Modalidad Alternativa de Educación para Todos, identificada como “Educatodos” es un programa de la Secretaría de Educación que ofrece Educación Básica con un calendario académico que inicia de acuerdo a la necesidad y conveniencia de la población que por diferentes motivos no ha cursado o culminado su formación académica. Utiliza metodologías de autoaprendizaje, con textos impresos y lecciones audio interactivas, lo que facilita el aprendizaje de los estudiantes en diferentes ambientes y contextos, contando con el apoyo de voluntarios comunitarios.

Artículo 23. La población estudiantil, actor principal del Programas atendida en diversos ambientes de aprendizaje situados en comunidades rurales, haciendas, fábricas, maquilas, centros de educación vocacional, centros penitenciarios, orfanatos, mercados, iglesias, y otros que por medio de los facilitadores y facilitadoras voluntarios, quienes además se constituyen en líderes con alto espíritu de servicio y solidaridad en las

comunidades donde interactúan, a la vez asumen el rol de coordinar, guiar, motivar y facilitar los procesos de aprendizaje con el apoyo y supervisión del personal técnico de campo del programa.

Artículo 23. Son objetivos de Educatodos:

- a) Dar una respuesta efectiva a la demanda de universalización de la Educación Básica, especialmente para jóvenes y adultos excluidos del sistema escolar convencional presencial.
- b) Contribuir a disminuir los índices de analfabetismo y elevar el nivel de escolaridad de la población, mediante una oferta de servicios educativos de calidad.
- c) Brindar acceso educativo a la población excluida, para mejorar su calidad de vida y superando la pobreza, especialmente de las áreas postergadas y remotas del país.
- d) Desarrollar modelos efectivos de participación ciudadana y solidaridad en el ámbito comunitario, mediante el voluntariado de facilitadores y facilitadoras que aseguran el funcionamiento de los centros de aprendizaje.
- e) Establecer y consolidar alianzas estratégicas con los diferentes sectores de la sociedad civil para la realización de programas de cooperación en materia de educación alternativa.

Artículo 25. La Educación Virtual posibilita nuevos procesos de aprendizaje y transmisión de conocimientos a cualquier persona joven o adulta que esta interesada en educarse sin tener que trasladarse a un lugar específico sea escuela o instituto, ni ajustarse a un horario específico, permitiendo la libertad de aprender con autonomía y auto-responsabilidad.

1. La Educación Virtual aprovecha la evolución tecnológica para educar al joven o adulto de forma eficiente, económica, oportuna y más motivadora por los dispositivos de sonido, imágenes, textos, gráficos y otros recursos; que les permite estudiar, recibir conferencias, investigar de manera más interactiva y actualizada.
2. La Educación Virtual ofrece diferentes herramientas de comunicación, facilita el desarrollo de habilidades multimediales.
3. La Educación Virtual se rige por los principios siguientes:
 - a. Autoformación. Cada estudiante es responsable de su propio aprendizaje y conocimiento.
 - b. Des-territorialización. Se rompen las barreras físicas territoriales para ingresar a estudiar.

- c. Descentralización. La formación no está limitada al aula y se amplía a todo el universo de la información y conocimiento.
 - d. Socialización virtual. Desde cualquier lugar puede acceder a la información sin distinciones y restricciones para aprender.
4. La Educación Virtual utiliza métodos sincrónicos, asincrónicos y combinados. Su formación se enfatiza en ejercicios de simulación de la realidad, a fin de aumentar la capacidad de su población estudiantil para comprender su entorno y desarrollar sus capacidades para resolver problemas de forma integral y contextualizada.

Título II
Capítulo I
Del diseño curricular

Artículo 26. La oferta de servicios educativos dentro de la educación formal, por principio legal está sujeta a los fines, objetivos, fundamentos y otros lineamientos que define la Ley Fundamental de Educación y el Currículo Nacional Básico, como documento normativo de la Secretaria de Educación para dirigir, coordinar desarrollar y supervisar la educación impartida en todos los niveles educativos de su competencia.

Artículo 27. Las opciones o carreras de estudio deben contar con los correspondientes diseños curriculares y los acuerdos de creación; para lo cual la Secretaria de Educación, por medio de las dependencias competentes, garantizará la adecuada elaboración y trámite, a efecto de mantener un sistema ordenado y coherente en la curricula ofertada.

Artículo 28. Las opciones o carreras de estudio creadas de acuerdo a la Ley, podrán desarrollarse las modalidades flexibles, una vez se haya realizado el análisis respectivo y se documente la adecuación e instrumentación curricular con todos los apartados referidos (proceso de capacitación, programas de estudio, metodología, evaluación, textos, manuales, otros), área geográfica de intervención y sus implicaciones legales en la promoción y movilidad de los estudiantes.

Artículo 29. La Secretaria de Educación conjuntamente con las fuerzas vivas de la comunidad y otros actores de la sociedad civil, , por medio de la Oficina responsable a nivel central y oficinas del nivel desconcentrada podrán dirigir, coordinar, supervisar y acompañar pedagógicamente el funcionamiento y desarrollo de las modalidades de Educación Alternativa flexible, y llevando a cabo iniciativas de nuevas carreras y/o proyectos que promuevan mayor acceso de la población excluida a los servicios educativos, atención a los jóvenes en riesgo y mejoramiento de calidad educativa de los programas, previo estudio y Vo. Bo. de la autoridad superior competente.

Artículo. 30. El Diseño Curricular será elaborado , revisado y aprobado por la Secretaria de Educación en atención a las propuestas fundamentadas en las necesidades socioeducativas de la población a beneficiar.

Artículo 31. La currícula ofertada debe articularse adecuadamente conforme al modelo de competencias, en correspondencia a los lineamientos para cada nivel educativo que establece el Currículo Nacional Básico CNB).

CAPITULO II

De la instrumentación Curricular

Artículo 32. La Educación Básica, en cualquiera de sus ciclos y grados, al igual que las carreras de Educación Media, tal y como las define el Currículo Nacional Básico, podrán ser adecuados por las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación tomando en cuenta los estándares, cronogramas, programaciones, contenidos programáticos prioritarios y otros que se requieran, dichos lineamientos serán asumidos a nivel desconcentrado

Artículo 33. Las instituciones educativas, sean estas oficiales, semioficiales y privadas, para desarrollar cualquier carrera u opción educativa de las contempladas en las modalidades Alternativas, deberán contar con la debida autorización legal mediante un acuerdo de funcionamiento.

Artículo 34. Para implementar el diseño del currículo aprobado, entre otros deben considerarse técnicas e instrumentos como : Textos autoinstruccionales, guías didácticas, manuales, ayudas audiovisuales, programas radiales, televisivos y demás multimedios disponibles.

Artículo 35. La Tutoría es la interacción didáctica en un proceso de comunicación entre el tutor y estudiante, como medio para hacer efectiva la formación integral, propiciando actividades de aprendizaje en forma individual o grupal, así como también, brindando ayuda pedagógica durante el proceso de autoaprendizaje a distancia.

Artículo 36. El diseño y producción de materiales, medios, recursos digitales virtuales impresos y otros apoyos destinados al aprendizaje a distancia, deben elaborarse de conformidad a los lineamientos establecidos en Diseño del Currículo Nacional Básico y al Diseño curricular de cada carrera.

Artículo 37. Los textos y otros materiales educativos a utilizarse en las modalidades educativas previamente deberán ser sometidos a revisión y aprobación por la oficina competente de la Secretaría de Educación.

Artículo 38. Las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación elaboraran su programación y calendarización académica general anual correspondiente, el cual será revisado y aprobado por la autoridad competente de la Secretaria de Educación.

Artículo 39. Las instituciones educativas que brindan educación a distancia deben registrar la información general de los estudiantes utilizando los formatos específicos

para cada modalidad de conformidad a las disposiciones emitidas por la Secretaria de Educación.

Artículo 40. Las instituciones educativas oficiales, semioficiales y privadas para desarrollar servicios educativos dentro de la figura de Modalidades Alternativas Flexibles de Educación previo inicio de clases y/o tutorías deberán cumplir con un programa de capacitación del personal, a fin de garantizar la sensibilización humana, el conocimiento de las características de la población, el desarrollo de competencias metodológicas y otras para desempeñarse como tutores, facilitadores y/o animadores.

CAPITULO III

De la Evaluación de las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación

Art.41 La evaluación es un proceso dinámico, permanente, sistemático, continuo, flexible, científico, participativo, integral e inherente al quehacer educativo que garantiza la calidad de los aprendizajes, la idoneidad de la modalidad y la certificación y promoción legítima de los estudios.

Artículo No 42 La Evaluación institucional, la evaluación Curricular y la evaluación de la calidad educativa son procesos establecidos en el Sistema Nacional de Evaluación de la calidad educativa SINECE , bajo la Dirección General de Evaluación de la Calidad Educativa de la Secretaria de Educación..

Art.43 La evaluación en las modalidades alternativas comprende aspectos como:

- a. Evaluación de aprendizajes,
- b. Evaluación del desempeño del personal docente, tutores y/o facilitadores,
- c. Evaluación institucional
- d. Evaluación Curricular.

Art. 44 Cada Modalidad Alternativa Flexible de Educación, debe contar con su propio Reglamento de funcionamiento, en el ámbito de su competencia, basándose en todas las disposiciones administrativas y legales que las leyes de la Republica y disposiciones de la Secretaria de Educación establezca.

Art. 45

CAPITULO IV DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA DE LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS FLEXIBLES DE EDUCACION

Art. 46 Los estudiantes de Las modalidades alternativas serán evaluados en el curso, asignatura, bloque y/o área con base a un 100%, la nota promedio de promoción es 60%. El estudiante que obtenga una calificación menor al promedio reprueba la

asignatura y tendrá derecho a recuperaciones legalmente establecidas adecuadas para cada modalidad.

Art. 47 Cada modalidad alternativa utilizará la evaluación estandarizada con el propósito de conocer el grado de aprovechamiento de sus estudiantes con vista a mejorar la calidad educativa de sus egresados.

TITULO III

De la acreditación, movilidad y titulación de los alumnos de modalidades alternativas y flexibles de educación

Capítulo I

De la Acreditación De Los Alumnos Modalidades Alternativas y Flexibles de Educación

Art.48 La acreditación de los estudiantes al grado inmediato superior, es el proceso sistemático, organizado e implementado por los tutores y el personal directivo del centro educativo, Dirección Distrital, Dirección Departamental y Oficinas Centrales de las diferentes modalidades alternativas.

Art.49 La certificación, acreditación y titulación de los estudiantes debe ser legalizada por las autoridades pertinentes y sin demora al finalizar el año lectivo con el fin de que los estudiantes puedan movilizarse e ingresar al grado o nivel inmediato superior, cambiarse de modalidad de estudio o trasladarse de domicilio.

CAPITULO II

De la Movilidad De Los Alumnos Modalidades Alternativas y Flexibles de Educación

Art.50 Se entiende por movilidad de los estudiantes dentro del sistema educativo , la facilidad que le ofrece el sistema mismo y las instituciones educativas de poder continuar estudiando en las situaciones siguientes:

- a. Si se traslada de domicilio,
- b. Si cambia de modalidad de estudios.
- c. Si estuvo viviendo fuera del país
- d. Otra no especificada en el presente Reglamento.

Art. 51 Las modalidades alternativas flexibles de educación se regirán al igual que otras modalidades educativas por el Reglamento General de Evaluación y otras las Resoluciones emitidas por la Secretaria de Educación relacionadas con Las Equivalencias, los Reconocimientos de estudios, Comprobación de conocimientos y todo trámite legal que facilite la movilidad vertical y horizontal de los estudiantes dentro del sistema educativo hondureño.

Art. 52 Los grados, ciclos ,cursos y bloques y/o áreas aprobados por un estudiante de cualquier Modalidad alternativa serán equivalentes a la modalidad presencial siempre y cuando presenten acreditación respectiva, extendida por la autoridad educativa competente para el respectivo tramite, ante la oficina correspondiente.

Art.53 Las modalidades alternativas que oferten el primer y segundo nivel de educación básica podrán llevar a cabo procesos confiables de comprobación de conocimientos, creando mecanismos en los casos que resulte imposible establecer el grado o nivel de un estudiante que cumpla con la edad requerida para ingresar a una modalidad alternativa por no presentar la certificación de estudios cursados y aprobados, teniendo el interesado que sustentar examen de suficiencia en la modalidad alternativa, en la que desea ingresar

Art. 54 Los estudiantes de una modalidad alternativa flexible podrán movilizarse a otra modalidad alternativa flexible o a la modalidad presencial únicamente al iniciar el año escolar siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos de la modalidad a la que desean optar.

CAPITULO III

De la titulación De Los Alumnos Modalidades Alternativas y Flexibles de Educación

Art. 55 .Constituyen Requisitos de graduación para los alumnos de las modalidades alternativas los siguientes:

- a. Aprobación del Examen del Himno Nacional
- b. Realización y aprobación del Trabajo Educativo Social
- c. Realización y aprobación de la Práctica Profesional, y según la carrera técnico profesional que cursen.

Art. 56 El estudiante que apruebe todas las asignaturas establecidas en el correspondiente Plan de estudios de la carrera cursada, y cumpla con los requisitos de graduación, obtendrá el respectivo título.

Art. 57 Cada Modalidad Alternativa deberá reglamentar el trabajo educativo social y la práctica profesional de cada carrera incluida en su oferta.

Art. 58 La Secretaria de Educación emitirá los mecanismos pertinentes que faciliten a los estudiantes el trámite y la oportunidad de continuar o culminar sus estudios en el ámbito de cada modalidad alternativa.

TITULO IV

De la organización y funcionamiento de las Modalidades Alternativas y Flexibles de Educación.

CAPITULO I

DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Art. 59 La instancia del nivel central encargada del acompañamiento, supervisión, monitoreo y evaluación de las Modalidades Alternativa Flexible de Educación del país dependerá de la Sub-Secretaría de Asuntos Técnico- Pedagógicos de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación teniendo representación en las Direcciones Departamentales de Educación.

Art. 60 Se creará un Consejo Consultivo de las Modalidades Alternativas Flexibles de Educación, conformado por los representantes de cada una de las modalidades legalmente establecidas y autorizadas por la Secretaría de Educación con el fin de contribuir al buen funcionamiento, garantizar la calidad educativa, asesorar y apoyar las acciones encaminadas a resolver la problemática de las modalidades y proyectar mayores beneficios a la población beneficiaria de este tipo de educación

Art. 61 Dentro de las funciones del Consejo Consultivo, están las siguientes:

- a) Analizar, la problemática de la Educación Alternativa.
- b) Proponer mecanismos y estrategias de solución a la problemática.
- c) Conocer y resolver situaciones específicas de las Modalidades Alternativas
- d) Recomendar sobre la aplicación de Reglamentos, normas de Evaluación y otros asuntos relacionados al ámbito de competencia de las Modalidades Alternativas.
- e) Recomendar a las autoridades Educativas en los asuntos y/o situaciones que le fueren consultados y sometidos a su consideración.

Art. 62 El personal técnico pedagógico del nivel central encargado de atender las modalidades alternativas flexibles tiene las funciones siguientes:

1. Asistir técnicamente y acompañar pedagógicamente al personal que labora en las instituciones educativas, que desarrollan este tipo de educación.
2. Gestionar actividades de mejoramiento profesional e institucional.
3. Cumplir con el seguimiento educativo a efecto de retroalimentar los procesos educativos de las instituciones que ofrecen modalidades alternativas.
4. Proponer políticas y medidas administrativas que regulen las acciones de las Modalidades Alternativas Flexibles en los diferentes niveles de la Educación Básica y Media de los Centros Educativos Oficiales, semi-Oficiales y Privados del país.
5. Asistir los procesos para el establecimiento de las estrategias administrativas, financieras y pedagógicas, que permitan la entrega de servicios educativos acordes a las políticas relacionadas con la cobertura, diversidad, equidad y calidad en los niveles de Educación Básica y Media de estas modalidades.
6. Desarrollar estrategias coordinadas para la supervisión oportuna, y la evaluación de los diferentes procesos administrativos y técnico-pedagógicos.
7. Promover el diseño de estrategias de Coordinación para el desarrollo de Planes de Formación permanente, que permitan el fortalecimiento de las competencias pedagógicas de los profesores tutores y del personal administrativo de los centros educativos de las modalidades alternativas.
8. Proponer proyectos de, adecuación e innovación curricular para los programas y modalidades alternativas, encaminados a medir el impacto económico y social de los beneficiarios, el diseño y uso de tecnologías, materiales educativos y otros que se consideren necesarios..

9. Estudiar y analizar otras experiencias exitosas, nacionales o internacionales, para ser adaptadas en el país o ha solicitud de las instituciones que desarrollan modalidades alternativas.
10. Propiciar la investigación para identificar el impacto de las acciones desarrolladas y formulación de propuestas de mejora continua.
11. Establecer alianzas estratégicas con diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales, países y misiones técnicas cooperantes para la gestión de cooperación técnica y financiera para la población beneficiaria de las modalidades alternativas

Art. 63 Cada modalidad alternativa tendrá su propia estructura organizativa la cual tiene la función de coordinar, gerenciar supervisar y administrar todos los procesos educativos que le competen, misma que se contemplara en el Reglamento respectivo debidamente aprobado por la Oficina competente de la Secretaria de Educación.

Art. 64 En el nivel desconcentrado las modalidades alternativas serán atendidas y asistidas técnicamente en las oficinas de las Direcciones Departamentales y Direcciones Distritales de Educación a fin de ofrecer una atención más oportuna y eficiente.

Art. 65 En cada Direcciones Departamental contarán con una instancia que administraran las modalidades alternativas en sus diferentes niveles, con la función de coordinación operativa y enlace con la oficina normadora a nivel central.

Art. 66 El personal Técnico de las modalidades alternativas en las Direcciones distritales tiene como la funciones las siguientes:

- a. Coordinar las Acciones administrativas operativas y pedagógicas de funcionamiento de las instituciones que desarrollan planes y programas de estudio bajo la figura de modalidades alternativas educación
- b. Revisar y aprobar los documentos de funcionamiento y otros documentos relacionados al funcionamiento de las instituciones este tipo de modalidad.
- c. Mantener comunicación con los centros educativos de las modalidades alternativas a fin de acompañar y supervisar el servicio de entrega con el propósito de obtener los resultados esperados. Planificar organizar y gestionar diferentes eventos educativos que contribuyan al intercambio de experiencias y colaboración mutua entre las instituciones.
- d. Participar en diferentes eventos y actividades a nivel municipal, departamental y nacional relacionados al quehacer y beneficios de las instituciones educativas que ofrecen este tipo de educación.
- e. Dar seguimiento y evaluar las actividades, eventos y otros procesos educativos.
- f. Informar periódicamente a la autoridad superior.

CAPITULO II
DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS
FLEXIBLES DE EDUCACION

Art. 67 Las instalaciones donde funcionan de las modalidades alternativas son los espacios educativos donde se ejecuta el proceso de enseñanza y aprendizaje, las actividades de matrícula, tutoría, evaluación, promoción y graduación de los estudiantes; los cuales deben estar debidamente autorizados por la Secretaria de Educación.

Art. 68 Los Espacios o también denominados centros educativos de cada una de las modalidades alternativas actuaran de acuerdo a la forma de entrega del tipo de servicio o modalidad educativa, teniendo mínimamente la estructura organizativa siguiente :

- Un Director,
- Un Secretario,
- Un Coordinador Académico,
- Profesores tutores propietarios y suplentes
- Facilitadores
- Animadores
- Promotores

Art.69 Los centros educativos de las modalidades alternativas pueden ser autosostenibles dependiendo de su estructura constitutiva y el tipo de gestión que realice en apego al decreto o acuerdo de creación y el reglamento de la modalidad alternativa.

Art. 70 Cuando se evidencie la necesidad de superación de parte de los estudiantes y estos carezcan de recursos económicos comprobado mediante un estudio socioeconómico, la institución rectora de la modalidad alternativa está en la obligación de gestionar y/o crear Programas de Compensación Social, tales como: beca para materiales educativos (textos, módulos, CD, folletos etc...), maternas para los hijos de los estudiantes, ayuda para transporte, merienda y útiles escolares y otros; a fin de facilitar el acceso, retención y la promoción de los estudiantes..

Art. 71 La apertura de centros educativos de modalidades alternativas deberá hacerse en base a la población demandante de estos servicios educativos en la comunidad, siguiendo lo que las Leyes del Ramo estipulen y los lineamientos establecidos por la Secretaria de Educación como requisitos específicos de cada modalidad a implementar

Art. 72 Cada centro educativo de las modalidades alternativas tendrá su propio código de identificación, que será asignado por la Secretaria de Educación.

TITULO V
Del personal de las Modalidades Alternativas y Flexibles de Educación

CAPITULO I
DEL PERSONAL REMUNERADO DE LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS FLEXIBLES DE EDUCACION

Art. 73 El personal remunerado, es el personal contratado para labores administrativas, técnicas y docentes, que se regirán por las Leyes laborales, educativas, Reglamentos y otros regímenes aplicables vigentes, a cada modalidad alternativa flexible de educación.

CAPITULO II
DEL PERSONAL VOLUNTARIO DE LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS FLEXIBLES DE EDUCACION

Art. 74 Se considera Voluntario o Voluntaria a toda persona que libre, ética, moral y responsablemente ofrece su tiempo, talento y trabajo, y que reúna las competencias pertinente para desempeñarse como promotor, coordinador, facilitador, animador y tutor en el desarrollo del bien común, en forma individual o colectiva en organizaciones educativas de las modalidades alternativas flexibles oficiales, semioficiales y privadas legalmente constituidas.

Art. 75 El voluntario (a) que preste sus servicios profesionales en las modalidades alternativas se registrá por las Leyes y Reglamentos educativas. La institución educativa otorgará una compensación monetaria de acuerdo a lo establecido en el reglamento de cada modalidad alternativa flexible.

Art.76 Podrán ser voluntarios de las modalidades alternativas en el nivel de Educación Básica las personas de la comunidad con mayor nivel académico y en el nivel de medio deben ser pasante o egresado universitario que tengan el deseo de prestar sus servicios como promotores, facilitadores y tutores.

Art. 77 Los voluntarios que hayan sido elegidos para prestar sus servicios deben participar en el proceso de capacitación que cada modalidad alternativa flexible ofreciera de manera gratuita.

Art. 78 Son derechos de los voluntarios y de las voluntarias:

- a. Recibir permanentemente la información, formación y conocimientos necesarios para la prestación del servicio, así como los materiales e implementos necesarios para el ejercicio de sus actividades educativas.
- b. Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y

- creencias.
- c. Disponer de una acreditación personal que los identifique como promotores, facilitadores y tutores de la modalidad alternativa flexible.
 - d. El reembolso de gastos emergentes, siempre que hayan sido previamente autorizados.
 - e. Participar activamente sin discriminación de ningún tipo, en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas de acuerdo con las normas aplicables.
 - f. Contar con las condiciones básicas de salud y seguridad en función de la naturaleza y características de la actividad educativa.
 - g. Recibir reconocimientos e incentivos por la actividad realizada.
 - h. Derecho a solicitar una certificación que acredite su actividad voluntaria especificando en el mismo el tiempo que haya prestado sus servicios.

Art. 79 . Son deberes de los voluntarios y de las voluntarias:

- a. Cumplir con las normas internas y las políticas de la organización.
- b. Cumplir con los compromisos adquiridos con la modalidad alternativa flexible en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.
- c. Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- d. Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la organización en que preste sus servicios voluntarios.
- e. Respetar los derechos de los estudiantes de las modalidades alternativas flexibles.
- f. Participar en las tareas formativas previstas por la modalidad alternativa flexible, para el desarrollo de las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad educativa.
- g. Rechazar cualquier remuneración económica que le fuere ofrecida, por estudiantes.
- h. Seguir las instrucciones, calendarizaciones, programaciones planificación anual y otros que se emitiera desde las oficinas centrales de la modalidad alternativa flexible.
- i. Utilizar, de acuerdo a las normas de la modalidad alternativa flexible identificación, distintivos e implementos de trabajo.
- j. Actuar de forma diligente, solidaria, tolerante, entusiasta, efectiva y de buena fe.
- k. Participar en las actividades de capacitación, formación o promoción que convocare la modalidad alternativa flexible.
- l. Acatar con responsabilidad y conocimiento las medidas establecidas en los reglamentos de cada modalidad alternativa flexible.

Art. 80 Son principios de la actuación de los voluntarios:

- a) **Solidaridad** .-Se traduce en acciones concretas a favor de los intereses sociales, las cuales tienden a la erradicación o modificación de las causas de la necesidad insatisfecha o marginación sufrida por determinadas personas o grupos de personas.
- c. **Libertad**: Consiste en la opción personal de compromiso social sin que tenga su causa una obligación personal o deber jurídico en la que se respeten las convicciones y creencias, tanto del voluntario y la voluntaria como de los beneficiarios de acción. Complementariedad: Se entiende la complementariedad respecto de las desarrolladas por el Estado, pero no sustitutivas del trabajo remunerado que realicen los profesionales de la acción social o cívica.
- d. **Gratuidad**: Consiste en que el servicio que se presta, no busca beneficio personal o retribución alguna.
- e. **Participación**: Este debe entenderse como el principio democrático de intervención directa y activa en las responsabilidades de la comunidad, local, regional o nacional a través de las organizaciones vinculadas al voluntariado.
- f. **Autonomía**: Destaca la necesaria libertad e independencia que debe tener el voluntariado respecto de los poderes públicos.
- g. **Responsabilidad**: Guarda relación con el imperativo de que la ayuda sea mantenida en el tiempo, bajo condiciones de estabilidad y bajo permanente evaluación de los resultados.
- h. **Centralización** : Persigue que las acciones voluntarias se realicen lo más cerca posible de los ciudadanos y en su propio entorno, así como procurar que los órganos de poder local se involucren en las tareas del voluntariado.
- l. **Aplicabilidad**: de las normas democráticas: Consiste en la incorporación como principios del voluntariado, todos aquellos principios que inspiran la convivencia en una sociedad democrática, moderna y participativa, como pueden ser la tolerancia, la igualdad, los derechos humanos, entre otros.
- j. **No discriminación**: Se entiende como la no exclusión de la persona voluntaria o de beneficiarios de la acción por motivos de raza, sexo, edad o cualquier otra condición de tipo económico, político, étnico, cultural o social, religión, ideología u orientación

Art. 81. La condición de voluntario o voluntaria se pierde por:

- a. Renuncia expresa, de buena fe y anticipadamente del voluntario o voluntaria.
- b. Incumplimiento de sus obligaciones.
- c. Ausencia injustificada a la organización a la que pertenece.
- d. Imposibilidad física o psíquica del voluntario o voluntaria que impida el cumplimiento de sus obligaciones.
- e. Realización de actos contrarios a la moral y a las buenas costumbres y a los principios de la organización a la que pertenece o a la presente Ley, su reglamento o disposiciones administrativas.

Art. 82 La actividad prestada como voluntario o como voluntaria, servirá como un antecedente de valoración en los concursos para cubrir vacantes a cargos o puestos

que se presenten dentro de las instituciones estatales, siempre y cuando los voluntarios y las voluntarias cumplan con los requisitos previamente establecidos por las leyes o reglamentos.

TITULO VI

DE LOS ALUMNOS DE LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS FLEXIBLES DE EDUCACION

Art. 83 Son alumnos de las modalidades alternativas, aquéllas personas con deseos de superación que por diversas circunstancias no han iniciado, ni culminado su educación básica y/o media.

Art. 84 Para la inscripción de los alumnos de las modalidades alternativas flexibles se hará en base a lo establecido en el reglamento respectivo.

Art. 85 Son deberes de los alumnos, de las modalidades alternativas flexibles, los siguientes:

- a. tener compromiso ante la autoformación el auto desarrollo y el auto aprendizaje.
- a. Asistir puntualmente a las jornada de aprendizajes y/o tutorías demostrando comportamiento adecuado y prestando interés en sus estudios
- b. Cumplir de manera disciplinada con su horario de estudio individual.
- c. Adquirir los textos y otros materiales educativos que requiere su proceso de autoformación
- d. Cuidar y conservar en buen estado el local, mobiliario, material educativo, equipo, herramientas y demás objeto de su uso y de pertenecía del local siendo responsable por los daños que les causare
- e. Tratar con respeto y cortesía, a sus compañeros, tutores, facilitadores, empleados y personas particulares, dentro y fuera del establecimiento.
- f. Cumplir con las disposiciones disciplinarias de la modalidad alternativa y flexible en la que esté inscrito.

Art. 86 Son derechos de los alumnos los siguientes:

- a. Recibir respuestas a las consultas relacionadas con la temática de estudio.
- b. Recibir asesoramiento para realizar su práctica profesional y Trabajo Educativo Social.
- c. Obtener la debida orientación para el descubrimiento de su vocación profesional.
- d. Recibir una educación de calidad acorde a sus intereses y necesidades.
- e. A que se le resuelva favorablemente sus solicitudes, si después de un análisis sereno, cuidadoso e imparcial se comprueba que estas sean justas y razonables.
- f. Organizarse en asociaciones que persigan fines eminentemente educativos.
- g. que se le trate con respeto
- h. A que se le acrediten en tiempo y forma sus años de estudios y cualquier otro documento de carácter académico que requiere.
- i. gozar de beneficios de compensación social.

Art. 87 Son prohibiciones de los alumnos las siguientes:

- a. Realizar actos que estén reñidos con la moral, que deje en entredicho su condición individual y el buen nombre de la institución.
- b. faltar a sus jornadas de aprendizaje y/o tutorías sin la debida justificación.
- c. Ofrecer o efectuar pagos a tutores por concepto de materia retrasada, o tutorías extra programadas.
- d. Mantener relaciones amorosas, con promotores, tutores, facilitadores.
- e. Irrespetar a las autoridades de la modalidad, facilitadores y tutores, compañeros y compañeras del centro educativo.
- f. introducir al establecimiento y usar dentro de él, licores, drogas, tabaco, armas de cualquier clase u otros objetos cuyo uso sea contrario a los fines de la educación.
- g. y los demás aplicables que se establezcan en los reglamentos de cada modalidad alternativa.

Art. 88 Son faltas de los alumnos las siguientes:

1.- Faltas Leves

- a. Permanecer en la institución en horas no autorizadas por las autoridades y sin justificación.
- b. No atender los llamados de atención de los tutores y demás autoridades.
- c. incumplir con las tareas asignadas por su tutor o facilitador.
- d. dejar de asistir a sus jornadas de aprendizaje y/o tutorías sin previa excusa.
- e. cualquier otra especificada en el reglamento de cada modalidad alternativa.

2. Faltas Graves

- h. Reincidir en faltas leves.
- i. Falta de respeto a sus superiores.
- j. por mentir en cualquier forma.
- k. por la perturbación al orden durante la jornada de aprendizaje y/o tutoría.
- l. cualquier otra falta no especificada que se encuentre en el reglamento de cada modalidad alternativa flexible.

3. Faltas Muy Graves

- a. Reincidir en las faltas graves.
- b. por desobediencia intencional y consecuente, a sus tutores, facilitadores y demás autoridades educativas.
- c. introducir al establecimiento y usar dentro de él, licores, drogas, tabaco, armas de cualquier clase u otros objetos cuyo uso sea contrario a los fines de la educación.
- d. presentarse al centro educativo, bajo los efectos del alcohol o drogas.
- e. incitar a los demás alumnos a sublevarse, contra el orden o autoridades establecidos.
- f. por sustracción de pruebas o intento de fraude, en los exámenes y evaluaciones.
- g. por hurto consumado o tentativa manifiesta de cometerlo.

h. por daños causados intencional al inmobiliario e infraestructura del centro educativo.

Art.89 Se sancionará a los alumnos con las siguientes penas en los casos de faltas leves:

- a. amonestación privada, por el tutor y/o facilitador.
- b. llamado de atención verbal en la tutoría, por el tutor o facilitador
- c. amonestación por escrito del tutor o facilitador.

Art.90 Se sancionará a los alumnos con las siguientes penas en los casos de Faltas graves

- a. expulsión de la jornada de aprendizaje y/o tutoría por el tiempo que esta dure, con consignación de inasistencia voluntaria.
- b. decomiso de objetos prohibidos.
- c. amonestación por escrito por parte del coordinador o director del centro, consignando éstas en la ficha o expediente académico del estudiante.

Art. 91 Se sancionará a los alumnos con las siguientes penas en los casos de faltas muy graves.

- a. Amonestación por el coordinador o director del centro en presencia de un testigo consignándose en el libro de faltas mediante un acta disciplinaria.
- b. Expulsión de la modalidad por ocho días hábiles, con consignación de inasistencia voluntaria, en todas las clases o jornadas de aprendizaje.
- c. Expulsión definitiva de la modalidad, remitiendo copia del acta a la dirección distrital y al alumno.

Art. 92 Los estudiantes de las modalidades alternativas que incurrieran en daños a la infraestructura y enseres del centro educativo deberán resarcir los daños causados.

Art. 93 Quedan totalmente prohibidos los castigos que sean nocivos para la salud física y mental de los estudiantes.

TITULO VI

DE LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y APOYO DE OTROS PROGRAMAS Y ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES EN LAS MODALIDADES ALTERNATIVAS FLEXIBLES DE EDUCACION

Art.94 Las modalidades alternativas flexibles deberán establecer alianzas estratégicas o convenios de cooperación educativa con diferentes instituciones y organismos ya sea gubernamentales o no gubernamentales con el fin de obtener ayudas para el fortalecimiento de las mismas.

Art. 95 El procedimiento a seguir para establecer la firma de un convenio será el siguiente:

La presentación de un perfil del proyecto con población beneficiada, metas acorde a la necesidad o problema a resolver y un presupuesto bien definido. El convenio deberá ser firmado por las autoridades pertinentes.

Anexo F

Documento Proceso de Selección Institucional

PROCESO DETALLADO DE SELECCIÓN DE INSTITUCIÓN PARA LA TRANSFERENCIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS

PROYECTO METAS

Adaptado por:

*Ana Carolina Rubí
Especialista en Desarrollo Organizacional.
Angelina Reyes
Subdirectora de Proyecto*

Revisado por:

*Gustavo Payan/Director de Proyecto OSP
Alejandro Paredes/Director Ejecutivo Proyecto METAS*

Tegucigalpa Diciembre 2012.

Contenido

1. Antecedentes.....	3
2. Conformación del Comité de Selección de Propuestas.....	3
3. Instrumentos de evaluación.....	4
4. Proceso de revisión de propuestas.....	4
4.1 Fase 1: Recepción de propuestas.....	5
4.2 Fase 2: Revisión de propuestas.....	5
4.3 Fase 3: Selección de propuestas.....	6
5. Proceso de Adjudicación.....	6
6. Cronograma.....	6
ANEXOS.....	Error! Bookmark not defined.

1. Antecedentes

Con el propósito de mejorar los niveles de empleabilidad de jóvenes, próximos “a” o “ya” parte de la fuerza laboral del país, el Proyecto METAS con fondos de USAID, ha introducido el Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas (CCCLB). Dicho programa está dirigido para jóvenes estudiantes, egresados (as), instructores (as) y docentes de centros educativos formales y no formales; así como jóvenes trabajando en empresas; utilizando los programas de capacitación WIN y Key Train(1) y el certificado WorkKeys de la compañía ACT(2) de los Estados Unidos.

El proceso en marcha, bajo la responsabilidad de METAS, ha permitido identificar la aceptación del programa por parte de las y los jóvenes participantes y de empleadores, su adaptabilidad al medio, la contribución en el desarrollo de competencias; y en general, las condiciones necesarias para el uso exitoso de los materiales de capacitación y certificación en el contexto nacional. A la fecha METAS registra más de 7000 jóvenes en proceso de capacitación y 570 jóvenes han participado del examen de certificación WorkKeys, de los cuales, el 58% está listo para recibir el Certificado Internacional de Preparación Profesional.

En procura de dejar este programa funcionando de manera sostenible al servicio de la juventud y de los sectores productivos del país, el Proyecto METAS inició un proceso de identificación de instituciones nacionales con potencial para la absorción y funcionalidad sostenible del mismo. Para ello, METAS llevó a cabo el análisis de la capacidad institucional de varias entidades públicas, privadas y ONGs previamente identificadas por el Comité de Apoyo Técnico Interinstitucional, con el objetivo de contar con información suficiente y relevante de dichas instituciones. El análisis identificó instituciones con mayor o menor potencial para asumir esta responsabilidad en coordinación con el proyecto METAS. Es, a las siguientes instituciones identificadas con mayor potencial a las cuales se les invitó a presentar una propuesta para la transferencia institucional del programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.

- Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras (CADERH)
- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
- Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)
- Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)

2. Conformación del Comité de Selección de Propuestas

METAS aspira iniciar con este proceso de transferencia a la institución receptora en Febrero del 2013, por lo que las propuestas de estrategias operativas de parte de las instituciones interesadas en absorber y poner en funcionamiento el programa, se recibirán a más tardar el 15 de Enero del 2013.

Con el objeto de brindar transparencia al proceso de selección de la institución a transferir el programa y en seguimiento de las políticas de EDC y USAID, EDC-Proyecto METAS, conformará un Comité de Selección.

Este comité tendrá las siguientes funciones:

- Dirigir un proceso de selección de propuesta de manera objetiva y sistemática.

¹ Sistema de instrucción para mejorar las habilidades básicas que se miden en el sistema de competencias de WorkKeys, el Key Train se utiliza para ayudar a las personas a aprender, practicar y demostrar habilidades necesarias para triunfar en los puestos de trabajo.

² ACT: Compañía que ha desarrollado un sistema certificación en competencias laborales básicas a través de contenidos de capacitación y el examen de WorkKeys.

- Aprobar y asegurar el cumplimiento de los criterios de evaluación.
- Mantener discreción y confidencialidad durante todo el proceso.
- Documentar a través de actas firmadas los resultados de cada una de las fases del proceso de selección.
- Realizar evaluaciones de competencias institucionales en áreas: organizativas, técnicas, administrativas y financieras así como de su experiencia en manejo de proyectos relacionados.
- Recomendar a USAID la institución para transferir el programa en competencias laborales básicas
- Notificar a la institución seleccionada y a las no seleccionadas los resultados del proceso de selección.

El Comité de Selección de Propuestas estará conformado por:

- Gustavo Payan, Director de Proyecto OSP
- Angelina Reyes, Subdirectora Proyecto METAS.
- Ana Carolina Rubí, Especialista en competencias laborales básicas Proyecto METAS.
- David Mendoza. Director Administrativo Financiero Proyecto METAS.
- Dos representantes del comité tecnico (COHEP y SE)

El Director Ejecutivo tendrá la función de supervisar y validar todo el proceso de selección de propuestas. El comité contará con la asesoría técnica de Mike Tetelman desde la sede de EDC.

Para formalizar la conformación del Comité de Selección de Propuestas se levantará un acta de conformación del mismo (anexo 1), la cual será validada por la Dirección del Proyecto. El comité estará regido por el Código de Conducta para Programas de Subvenciones contenidos en el Manual de Lineamientos Administrativos para Subvenciones

3. Instrumentos de evaluación

Una serie de instrumentos han sido elaborados para poder evaluar efectivamente las propuestas y las instituciones postulantes y registrar de manera formal los resultados del proceso. Son estos:

- ✓ Acta de recepción de propuestas (anexo 2)
- ✓ Cuadro de comentarios a la propuesta (anexo 3)
- ✓ Instrumento de Evaluación de Propuesta (anexo 4)
- ✓ Actas de revisión y selección de propuestas (Anexo 5)

4. Proceso de revisión de propuestas

El proceso de revisión de propuestas se llevará a cabo en tres fases:



4.1 Fase 1: Recepción de propuestas

Debido a que las instituciones invitadas a presentar propuestas ya cuentan con los filtros establecidos de elegibilidad, la primera fase del proceso es la recepción de las propuestas para luego pasar a la ronda de revisión. En esta fase se verificará que:

- ✓ Las propuestas hayan sido entregadas dentro del tiempo estipulado en la convocatoria.
- ✓ Contenido: Propuesta y presupuesto

Esta verificación se realizará por parte del Comité de Selección Institucional durante el día en que se lleve a cabo la jornada de recepción de propuestas, el cual tendrá el siguiente procedimiento:

- ✓ El 16 de Enero del 2013 en la sala de reuniones del Proyecto, se realizará un acto de apertura de las propuestas recibidas vía electrónica o en físico en el cual participarán todos los miembros Locales del Comité de Selección.
- ✓ Según las propuestas recibidas, se procederá a llenar el acta de recepción de propuestas (anexo 2) registrando: el nombre de la organización postulante, fecha de recepción, hora de recepción, y la asignación de un código institucional para fines de revisión, tipo de institución gubernamental o privada.
- ✓ Al finalizar el proceso anterior se firmará el Acta de recepción de propuestas (anexo 2) por los miembros Locales del Comité de Selección.
- ✓ Se enviará nota de confirmación a las instituciones de la recepción de sus propuestas.
- ✓ En esta fecha se revisará el anexo 3 y 4 para validar los criterios establecidos para la selección de las propuestas.

Al finalizar este proceso se procederá a imprimir y organizar todas las propuestas formalmente recibidas.

4.2 Fase 2: Revisión de propuestas

4.2.1 Revisión y calificación individual de propuestas. Las propuestas serán entregadas a cada uno de los miembros del comité para su revisión. Cada miembro del comité completará el cuadro de comentarios a la propuesta (anexo 3), donde se registrarán las fortalezas y debilidades, así como preguntas para cada propuesta que servirán de insumo para las entrevistas. Posteriormente cada miembro completará el instrumento de evaluación de propuestas (anexo 4).

4.2.2 Reunión del Comité de Evaluación de Propuestas. En la fecha estipulada en el cronograma del proceso de selección de propuestas se reunirá el Comité. Cada miembro llevará y presentará los resultados de la revisión preliminar. Los demás miembros podrán comentar y hacer sugerencias al respecto y se definirán las preguntas a realizar a cada institución en la entrevista. Adicionalmente se definirán las preguntas a realizar en la entrevista, y se desarrollará el instrumento de evaluación de la entrevista.

4.2.3 Entrevista. Se realizará entrevista a los representantes institucionales para que presente la propuesta desarrollada por su institución, permitiendo a los miembros del comité de selección realizar preguntas, si se considera necesario después de la entrevista en base a las necesidades identificadas de mayor información sobre algún aspecto adicional de las propuestas, bajo coordinación de la Especialista en CLB, definirá una serie de preguntas a enviar a las instituciones preseleccionadas. Las instituciones tendrán una semana para la el envío de respuestas.

4.3 Fase 3: Selección de propuestas

4.3.2 2a Reunión del Comité de Evaluación de Propuestas. Se procede a consolidar y promediar las calificaciones otorgadas por todos los miembros del Comité para cada propuesta tanto del instrumento de evaluación (anexo 4) como del instrumento de evaluación de las entrevistas. Al finalizar esta reunión, se firmará por todos los miembros del Comité de Selección de Propuestas, el Acta respectiva (anexo 5).

El Comité seleccionará la organización con la propuesta mejor calificada en base a los criterios establecidos en el instrumento de evaluación (anexo 4) y los promedios obtenidos y registrados en el (anexo 5).

4.3.4 Reunión del Comité de METAS con el personal directivo de la institución seleccionada. El Comité de Evaluación de Propuestas hace saber al personal de la institución seleccionada las necesidades y requerimientos del proceso de transferencia del Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas. A su vez el personal directivo de la institución seleccionada expone sus inquietudes y necesidades. Se generan acuerdos que constituirán insumos necesarios a considerar en el convenio a suscribir entre las partes. Los resultados de esta reunión deben quedar plasmados en una ayuda memoria. Si de los resultados de esta reunión, la institución seleccionada decide declinar de su aplicación, se solicitará su notificación por escrito y, en consecuencia, se procederá de la misma manera con la institución cuya propuesta sigue en el orden de las mejor calificadas.

5. Proceso de Adjudicación

EDC / Proyecto METAS informará a la institución seleccionada, a la vez les comunicará los pasos subsiguientes y documentación requerida. Mientras tanto, el equipo del Proyecto Metas (Especialista en Competencias Laborales Básicas y Coordinador de Subvenciones) prepara toda la información y documentación necesaria para remitir los resultados del proceso y las recomendaciones a la Sede de EDC para revisión final y envío a USAID para la aprobación final. Esta información será remitida la sede de EDC por el Director del Proyecto.

La oficina de Sponsored Programs de EDC trabajará con el equipo de campo del proyecto METAS, para determinar el mecanismo de subvención más apropiado y preparará el borrador del documento de subvención aprobado. También se girará una comunicación a las organizaciones que no fueron seleccionadas.

6. Cronograma

Actividad	Fecha	Responsable
Recepción de propuestas	15 de Enero del 2013	Especialista en competencias laborales básicas
Conformación del Comité de Selección Institucional	15 de Enero del 2013	Gustavo Payan, Director de Proyecto OSP. Angelina Reyes, Subdirectora Proyecto METAS. Ana Carolina Rubí, Especialista en competencias laborales básicas Proyecto METAS. David Mendoza. Director Administrativo Financiero Proyecto METAS.

Revisión de Propuestas:	16 al 05 de Febrero 2013	
Distribución de propuestas	17 de Enero	
Reunión para discusión de propuestas	22 de Enero	
Entrevistas a las cinco instituciones	24 al 28 de Enero	
Formulación y envío de preguntas	29 de Enero	Gustavo Payan, Director de Proyecto OSP. Angelina Reyes, Subdirectora Proyecto METAS. Ana Carolina Rubí, Especialista en competencias laborales básicas Proyecto METAS.
Revisión de respuesta a preguntas llenado de instrumento de evaluación de propuestas. (individual por evaluador/a)	05 de Febrero	David Mendoza. Director Administrativo Financiero Proyecto METAS.
Reunión para la selección final de la institución	08 de Febrero	Gustavo Payan, Director de Proyecto OSP. Angelina Reyes, Subdirectora Proyecto METAS. Ana Carolina Rubí, Especialista en competencias laborales básicas Proyecto METAS. David Mendoza. Director Administrativo Financiero Proyecto METAS.
Reunión con institución seleccionada	12 de Febrero	Angelina Reyes, Subdirectora Proyecto METAS. Ana Carolina Rubí, Especialista en competencias laborales básicas Proyecto METAS. David Mendoza. Director Administrativo Financiero Proyecto METAS.

ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DE PROPUESTAS

***Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas
Transferencia Institucional***

Con el objeto de brindar transparencia al proceso de selección de la institución a la cual se le transfiera el Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas, Proyecto METAS ha conformado un Comité de Selección de propuestas de estrategias de operatividad sostenible del mismo, que tendrá las siguientes funciones:

- Dirigir un proceso de selección de propuesta de manera objetiva y sistemática.
- Aprobar y asegurar el cumplimiento de los criterios de evaluación.
- Mantener discreción y confidencialidad durante todo el proceso.
- Documentar a través de actas firmadas los resultados de cada una de las fases del proceso de selección.
- Realizar evaluaciones de competencias institucionales en áreas: organizativas, técnicas, administrativas y financieras así como de su experiencia en manejo de proyectos relacionados.
- Recomendar a USAID la institución para transferir el programa en competencias laborales básicas
- Notificar a la institución seleccionada y a las no seleccionadas los resultados del proceso de selección.

El Comité de Selección de Propuestas estará conformado así:

NO.	NOMBRE	POSICIÓN	FIRMA
1	Gustavo Payan	Director de Proyectos EDC	
2	Angelina Reyes	Subdirectora de Proyecto	
3	Ana Carolina Rubí	Especialista en Competencias Laborales Básicas	
4	David Mendoza	Director Administrativo Financiero	
5			
6			

Para formalizar la conformación de dicho Comité de Selección de Propuestas, los involucrados firman la presente en Tegucigalpa M.D.C., a los 16 días del mes de Enero del 2013.

Vo. Bo. Alejandro Paredes, PhD

Director Ejecutivo METAS

ACTA DE RECEPCIÓN DE PROPUESTAS**Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas
Transferencia Institucional**

NO.	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN POSTULANTE	FECHA DE RECEPCIÓN	HORA DE RECEPCIÓN	CÓDIGO ASIGNADO	TIPO DE ORGANIZACIÓN	
					Gubernamental	Privada
1						
2						
3						
4						
5						

OBSERVACIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DE PROPUESTAS:

--

Siendo las 4:00 pm del 15 de Enero de 2013 en las Oficinas de Proyecto METAS; se cierra el proceso de recepción de propuestas.

NO.	NOMBRE	POSICIÓN	FIRMA
1	Gustavo Payan	Director de Proyecto EDC	
2	Angelina Reyes	Subdirectora de Proyecto	
3	Ana Carolina Rubí	Especialista en Competencias Laborales Básicas	
4	David Mendoza	Director Administrativo Financiero	

Cuadro de comentarios a la propuesta

***Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas
Transferencia Institucional***

NO.	CÓDIGO ASIGNADO	FORTALEZAS DE LA PROPUESTA	DEBILIDADES DE LA PROPUESTA	PREGUNTAS
1				
2				
3				
4				
5				

Firma de Evaluador/a

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE PROPUESTAS
Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas
Transferencia Institucional

Código de la propuesta:	
Nombre de la Institución	
Área geográfica a intervenir:	
Fecha de revisión y calificación:	
Nombre y firma del Evaluador:	

COMPONENTES DE LA PROPUESTA	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN ASIGNADA
a. Enfoque de la estrategia de transferencia	Máximo 60 puntos	
b. Capacidad Organizacional	Máximo 40 puntos	
c. Presupuesto del Proyecto	Máximo 0 puntos	
TOTAL	100 Puntos	

DESCRIPCIÓN DE LA CALIFICACIÓN:

En base a 60 puntos:

48-60 Muy bueno, 36-48 Bueno, 24-36 Adecuado, 12-24 Regular, 1-12 Deficiente

En base a 40 puntos:

32-40 Muy bueno, 24-32 Bueno, 16-24 Adecuado, 8-16 Regular, 1-8 Deficiente.

INSTRUCTIVO DE CALIFICACIÓN

Antes de calificar la propuesta se sugiere leerla varias veces y elaborar un resumen con los elementos/observaciones más importantes de cada uno de los componentes de la misma y de acuerdo a lo estipulado en los términos de referencia.

Es importante tomar en consideración los aspectos que han sido incluidos, como los omitidos o que no han sido suficientemente desarrollados, de tal forma que sirvan de insumo para la discusión con el equipo técnico que revisará cada una de las propuestas, como elementos a considerar al momento de descartarlas y/o pre-seleccionarlas y posteriormente para la discusión y negociación con la institución, con el objeto que sean mejoradas y/o ampliadas.

Se calificará de acuerdo a los componentes y criterios especificados en esta "Instrumento de Evaluación de Propuesta Técnica", y de acuerdo a la ponderación de cada uno, cuyo valor total debe ser igual o menos al puntaje del componente en cuestión.

Nota. Se completará un formulario para cada proyecto revisado/evaluado.

I. Enfoque de la estrategia de transferencia

La evaluación de este segmento debe de tomar en consideración la consistencia y la coherencia del enfoque de la estrategia considerando los criterios descritos en la tabla a continuación:

CRITERIOS	PONDERACIÓN					CALIFICACIÓN ASIGNADA
1. Claridad, balance y capacidad de respuesta al documento de aplicación	10					
1.1 ¿La propuesta responde de manera general a lo solicitado en el documento de aplicación?	1	2	3			
1.2 ¿La propuesta se apega a la estructura de contenido sugerida?	1	2				
1.3 ¿La propuesta muestra de manera general los mecanismos para el funcionamiento sostenible del Programa de Capacitación y Certificación de CLB.	1	2	3	4	5	
2. Razones por las cuales la institución puede acoger al programa en competencias laborales básicas:	30					
2.1 ¿La propuesta propone claramente el mecanismo de institucionalización del programa en competencias laborales básicas?	2	4	6	8	10	
2.2 ¿Se refleja cual sería la estructura requerida para el funcionamiento del mismo?	2	4	6	8	10	
2.3 ¿Se incluyen mecanismos de transferencia gradual?	1	2	3	4	5	
2.4 ¿La propuesta refleja algún conocimiento de las CLB y el nivel de compromiso de la institución proponente?	1	2	3	4	5	
3. Referente a la implementación del Programa de Capacitación y Certificación en CLB.	10					
3.1 ¿Presenta una propuesta por cada una de las fases?	1	2	3	4		
3.2 ¿Muestra roles específicos de cada una de ellas en la asociación?	1	2	3			
3.3 Refleja mecanismos de monitoreo y evaluación	1	2	3			
4. En lo referente a la sostenibilidad	10					
4.1 ¿Define propuesta de sostenibilidad económica a largo plazo?	2	4	6	8	10	
TOTAL						

OBSERVACIONES:

II. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

Para calificar la capacidad organizacional se deben de tomar en consideración aspectos de capacidad y experiencias institucional así como un plan de personal con roles y responsabilidad adecuado y finalmente las competencias y experiencias del personal propuesto. Para la evaluación de este componente, se deben considerar los criterios de calificación y la ponderación dada a cada uno, hasta sumar un máximo de 40 puntos como se detalla a continuación:

CRITERIOS	PONDERACIÓN					CALIFICACIÓN ASIGNADA
	1	2	3	4	5	
1. ¿El quehacer de la institución es coherente con el objetivo del programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas?						
2. ¿En la propuesta se define la inserción del programa en la estructura organizativa de la institución?						
3. ¿Cuenta la institución con fondos de contrapartida para la implementación del programa?						
4. ¿La institución cuenta con experiencia en manejo de programas similares?						
5. ¿Muestra experiencia en trabajo en redes y coordinaciones interinstitucionales?						
6. ¿Muestra experiencia de trabajo en proyectos financiados por cooperación internacional?						
7. ¿Experiencia de trabajo con la Juventud?						
8. La organización cuenta:						
8.1 ¿Con una estructura organizacional clara y bien definida						
8.2 ¿Con un plan propuesto de administración sólido?						
8.3 ¿Con controles operacionales dirigidos a asegurar el desembolso oportuno y eficiente de los fondos operacionales requeridos para la implementación de las actividades planeadas?						
9. ¿La propuesta cuenta con un plan de aportaciones sólido y coherente?						
TOTAL						

OBSERVACIONES:

En esta convocatoria el presupuesto no tiene un valor en puntaje, pero se debe verificar que éste contenga todos los elementos necesarios que indiquen que los recursos financieros son adecuados para la ejecución que se espera realizar. Por favor incluir sus comentarios en caso que los haya en relación a los criterios seleccionados.

CRITERIOS	PONDERACIÓN		CALIFICACIÓN ASIGNADA
	Si	No	
1. ¿El presupuesto propuesto cuenta con actividades dirigidas a la implementación del programa de capacitación y certificación?			
2. ¿Los costos incluidos en el presupuesto son elegibles?			

OBSERVACIONES:

Firma de Evaluador/a

ACTA DE REVISIÓN Y SELECCIÓN DE PROPUESTAS

**Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas
Transferencia Institucional**

NO.	CÓDIGO ASIGNADO	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN POSTULANTE	PUNTAJE OBTENIDO				
			1	2	3	4	TOTAL
		Evaluador/a					
1							
2							
3							
4							
5							

OBSERVACIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DE PROPUESTAS:

--

Siendo las _____ en las Oficinas de Proyecto METAS; se cierra la reunión de revisión y preselección de propuestas.

NO.	NOMBRE	POSICIÓN	FIRMA
1	Gustavo Payan	Director de Proyecto	
2	Angelina Reyes	Subdirectora Proyecto	
3	Ana Carolina Rubí	Especialista en Competencias Laborales Básicas	
4	David Mendoza	Director Administrativo Financiero	

Anexo G

Resumen de Propuesta METAS IPC

FUNDETEC - IPC
Alcance del Trabajo

Proyecto: Mejora de los Niveles de Empleabilidad de Jóvenes en Procesos de Formación y Posicionamiento del Certificado de Preparación Profesional en el Sector Empresarial de San Pedro Sula

Propósito del Proyecto
<p>FUNDETEC- IPC, basándose en su experiencia trabajando con jóvenes y en su relación con el sector empresarial, mediante este proyecto pretende alcanzar los siguientes propósitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar el perfil de empleabilidad de los y las jóvenes estudiantes de último año de preparación y egresados de los institutos de la oficina de acción social de la municipalidad por medio de la adquisición de nuevas competencias técnicas, competencias genéricas y de gestión de un empleo, sea en el aula-taller de clases o en el ámbito del puesto trabajo (Pasantías laborales). ✓ Promocionar y posicionar el certificado de preparación profesional en empresas del sector empresarial de la ciudad de San Pedro Sula por medio de la creación de espacios de socialización y la capacitación y certificación de su personal joven laborando en las mismas. ✓ Intermediar con actores claves que administran las oportunidades de empleo en el sector empleador de la zona norte para lograr el acceso a puestos de trabajo de jóvenes certificados por el Proyecto METAS. ✓ Actualizar las competencias tecnológicas de los instructores e instructoras que imparten clases en los institutos técnicos de la oficina de acción social de la municipalidad de San Pedro Sula.

Objetivos
<p>General Mejorar los niveles de empleabilidad, empleo y autoempleo de jóvenes estudiantes y egresados de procesos de formación profesional y promover el posicionamiento de la certificación en competencias laborales básicas en el sector empresarial de San Pedro Sula y alrededores.</p>
<p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Crear oportunidades de adquisición de competencias técnicas complementarias, de gestión de empleo y autoempleo de jóvenes de último año de preparación y egresados de los centros educativos de la municipalidad y centros educativos públicos de San Pedro Sula, participantes del programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas. 2) Intermediar con actores claves que administran las oportunidades de empleo en el sector industrial de la zona norte para lograr el acceso a puestos de trabajo de jóvenes certificados en competencias laborales básicas.

- 3) Actualizar las competencias tecnológicas de los instructores e instructoras de los institutos técnicos de la municipalidad de San Pedro Sula.
- 4) Desarrollar espacios de información, socialización y capacitación orientados al posicionamiento del certificado de preparación profesional en empresas del sector empresarial de la ciudad de San Pedro Sula.
- 5) Formar en técnicas básicas de la serigrafía a jóvenes, hombres y mujeres, que son atendidos por el Instituto Municipal de Educación Especial (IMDEE) con discapacidad auditiva y de habla.

Metas

- 1) Desarrollar en 500 jóvenes (hombres y mujeres) de último año de estudios o egresados de sus procesos de formación profesional de los centros educativos de la municipalidad de San Pedro Sula y de programas alternativos de educación secundaria, habilidades técnicas complementarias en las áreas de electrotecnia, mecánica industrial, refrigeración y de gestión de empleo.
- 2) Desarrollar habilidades de gestión de empleo de 300 jóvenes (hombres y mujeres) de último año de estudios o egresados de sus procesos de formación profesional de centros educativos públicos implementando el programa de capacitación y certificación en competencias laborales básicas.
- 3) Desarrollar la adquisición de habilidades básicas en serigrafía de 15 jóvenes con discapacidad oral y/o auditiva (hombres y mujeres), atendidos en el Instituto Municipal de Educación Especial (IMDEE).
- 4) Desarrollar al menos 3 (tres) eventos de promoción de la certificación en competencias laborales básicas con en igual número de sectores empresariales de San Pedro Sula.
- 5) Capacitar y certificar en competencias laborales básicas al menos a 200 empleados y empleadas jóvenes trabajando en la industria en general y que está radicada en San Pedro Sula.
- 6) Establecer un enlace industria-egresados/as para gestionar posibilidades de empleo en la industria local.
- 7) Actualizar las competencias tecnológicas y metodológicas de al menos 40 instructores e instructoras de los institutos técnicos adscritos a la unidad de educación de la municipalidad de S.P.S.

Actividades

- ✓ **Análisis Ocupacional en el sector industrial para los rubros de manufactura textil, bebidas y alimentos:** Se realizarán investigaciones rápidas para determinar la brecha entre las competencias ya adquiridas en los centros educativos y las competencias determinadas por la industria como necesarias para tener un buen desempeño.
- ✓ **Capacitación Complementaria:** Se planificarán e implementarán planes de capacitación para:
 - a) el desarrollo de habilidades técnicas complementarias en las áreas de electrotecnia, mecánica



industrial y de refrigeración.

b) el desarrollo de habilidades de gestión de empleo y, c) el desarrollo de habilidades de autoempleo.

- ✓ **Revalidación de Competencias Técnicas del Personal de Instrucción:** Se diseñarán y realizarán jornadas de actualización del personal de instrucción de los centros educativos de la municipalidad de San Pedro Sula, con la finalidad de transmitir habilidades y conocimientos actualizados a los jóvenes estudiantes.
- ✓ **Generación de una Experiencia Piloto con Jóvenes con Discapacidad Oral y/o Auditiva del IMDEE:** Entrenar, asesorar y acompañar a un grupo de 15 jóvenes que una vez formados, generarán experiencia de autoempleo en el campo de la serigrafía.
- ✓ **Promoción y Certificación en CLB de WorkKeys:** Se implementará la certificación en competencias laborales básicas (CLB's) en la industria mediante la puesta en marcha de una estrategia de promoción-capacitación-certificación con jóvenes, hombres y mujeres, trabajando actualmente.
- ✓ **Intermediación Laboral entre la Industria y Jóvenes Preparados y Certificados:** Se elaborará y pondrá en marcha un plan de intermediación laboral que permita identificar las posibilidades reales de trabajo para las y los jóvenes en la industria y, gestionar acceso a un puesto de trabajo.

Metodología

Son actividades esenciales dentro de este proceso metodológico:

- ✓ **Planificación y programación de actividades:** Para la puesta en marcha de esta propuesta de proyecto, se trabajará en un plan de acción detallado de las actividades a realizar, los recursos necesarios y los tiempos requeridos para la realización del mismo.
- ✓ **Preparación de las condiciones necesarias:** Durante esta fase se pretende generar las condiciones básicas necesarias para arrancar con el proceso de implementación de las actividades planificadas y programadas, se trata de las condiciones de recursos humanos, logística, espacios y talleres, materiales, otros.
- ✓ **Información y puesta en escena del proyecto:** Dar a conocer la iniciativa con los actores de los distintos niveles de coordinación de las instituciones Participantes del mismo. Lo cual puede concretarse mediante reuniones, charlas informativas, material impreso, entre otros.
- ✓ **Establecimiento de acuerdos con los actores principales de las instituciones educativas y empresas:** Estos acuerdos están relacionados con las poblaciones de jóvenes participantes, ofertas de capacitación, servicios de apoyo, entre otros.
- ✓ **Puesta en marcha de las acciones propuestas:** Dadas las condiciones y los acuerdos de implementación, se entrará en la fase de ejecución de acciones concretas orientadas al logro de los objetivos y metas propuestas.

Población beneficiaria

- a) Alumnos e Instructores de los siguientes institutos:
- Instituto Técnico Sampedrano
 - Instituto Técnico Chamelecón
 - Centro de Capacitación Técnica Honduras-Corea
 - Instituto Municipal de Educación Especial (IMDEE)
- b) Jóvenes Empleados de las siguientes empresas:
- CEMCOL – Representante de Caterpillar para Honduras
 - Pride Manufacturing
 - ACME Macgrary
 - AMCOR Pet
 - Textiles Hontex – Textilera
 - FCI – Ensambladora de arneses electrónicos
 - ELCATEX – Textilera

Zona de cobertura

El proyecto se desarrollará en el casco urbano de la ciudad de San Pedro Sula.

Anexo H

Cuadro de Monitoreo y Evaluación



ANNEX AD - 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 Q4 Progress
Result 1 - Improved Services to at-risk youth							
1.1	Number of - <u>at risk youth</u> who have <u>benefitted from programs</u> supported by the United States Government to improve the well – being of the Youth	0	• Projects Records	• METAS collection of information of the enrolled participating in the program withim listings and registers	• Quarterly, annual	8000	1189¹ Gender <u>Breakdown:</u> 480 Male 709 Female
Result 2 - Improved access and quality of alternative education system							
2.1	Number of teachers/educators/facilitators/tutors trained through METAS	0	• Participants list in training workshops.	• METAS collection of information of the enrolled participating in the program withim listings and registers	• Quarterly, annual.	60	15² Gender <u>Breakdown:</u> 7 Male 8 Female

¹ The reported figure corresponds to the participation of young people belonging to 6 ONG’s disaggregated in the following way CIPE Consultores (402), Comisión Acción Social Menonita (CASM) (30), Universidad Tecnológica (UNITEC) (384), Consorcio ASJ (100), Consorcio FUHRIL (38), CCD (69), Arte y Acción (25), Asociación Libre Expresión (141)

² The reported figure corresponds to the participation of belonging to teachers/educators/facilitators/tutors 3 educational programs disaggregated in the following way Educatodos (9), IHER (4), ISEMED (2)

Result 3 - Career Readiness Certificates for at-risk youth					
3.1 Number of <u>at-risk youth enrolled</u> in institutions participating in the <u>basic job skills training program</u>	<ul style="list-style-type: none"> Participants list in training workshops 	<ul style="list-style-type: none"> METAS collection of information of the enrolled participating in the program with listings and registers 	<ul style="list-style-type: none"> Quarterly, annual. 	9500	248³ Gender Breakdown: 89 Male 159 Female
3.2 Number of at – risk youth who receive the Career Readiness Certificate (or equivalent)	<ul style="list-style-type: none"> Career Readiness Certificate (or equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> METAS collection of information through certificates issued by ACT 	<ul style="list-style-type: none"> Quarterly, annual 	300	361⁴ Gender Breakdown: 89 Male 159 Female
3.3 Number of <u>secondary school teachers and facilitators</u> who have <u>successfully completed</u> the training program <u>qualified to use Key Train, WIN or equivalent</u>	<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 list 	<ul style="list-style-type: none"> Quarterly, annual. 	278	58⁵ Gender Breakdown: 18 Male 40 Female
Result 4 - Private Sector Alliances					

³ The reported figure corresponds to the participation of young people belonging to 44 educational center disaggregated in the following way La Ceiba Cursos Libres (124), Centro Técnico Hondureño Alemán (24), Instituto Superación San Francisco (57), Universidad Cristiana de Honduras (26), INTAE Cursos Libres (17).

⁴ The reported figure corresponds to the certificates of young people belonging to 10 educational center and other disaggregated in the following way CENET (10), Centro de Formación Profesional San Juan Bosco (92), Centro de Investigación Juvenil y Enseñanza Federico Ozanam (9), Centro Vocacional Mario Ugarte (25), CONEANFO (29), Cruz Roja Hondureña (5), Instituto Politécnico Centroamericano (118), New Holland Club (5), RASA (6), UNAH (62)

⁵ The reported figure corresponds to the participation of teachers belonging to 1 educational center disaggregated in the following way Universidad Cristiana de Honduras (13)

<p>4.1 Number of cross-sector agreements, between the private sector and civil society institutions, public sector and/or Proyecto METAS, which take specific actions to prepare the risk youth to meet the requirements of employability</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agreements or equivalents registers 	<ul style="list-style-type: none"> • METAS collection of information of the agreements or equivalents in the agreements registers 	<ul style="list-style-type: none"> • Quarterly, annual. 	<p>10</p>	<p>5⁶</p>
--	---	--	--	-----------	----------------------

⁶ The reported figure corresponds of the agreements disaggregated in the following way METAS – Gildan (1), METAS – Universidad Jose Cecilio del Valle (1), METAS – Universidad Tecnológica de Honduras (1), METAS – Instituto Politécnico Centroamericano (1), METAS – Universidad Cristiana de Honduras (1)

Anexo I
Publicaciones y materiales de comunicación desarrollados
durante este período



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Reporte de Publicaciones

Materiales, Medios de Comunicación y Sitios Web

Unidad de Comunicación

Proyecto METAS

Octubre a Diciembre
2012



Te invitamos a celebrar juntos...

El éxito alcanzado



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Proyecto METAS, con el apoyo de las instituciones educativas, está impulsando en el país un proceso de capacitación y certificación en competencias laborales básicas dirigidas a jóvenes de niveles de educación post-primaria que están próximos a formar parte o son parte de la fuerza laboral hondureña.

Las y los jóvenes que han completado este proceso de capacitación y han obtenido al menos un 80% en las pruebas de certificación en las áreas de Matemática Aplicada, Búsqueda de Información y Lectura Informativa, están siendo certificados en las categorías de platino, oro, plata y bronce por ACT, compañía internacional acreditada en competencias laborales básicas comunes en varios puestos de trabajo en el ámbito nacional e internacional.



Bronce



Plata



Oro



Platino

Proyecto METAS

con fondos de La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

www.proyectometas.org
Honduras C.A. Tel: (504)2235-5479

Se complacen en invitarle a la 1era entrega del



CERTIFICADO INTERNACIONAL DE PREPARACIÓN PROFESIONAL

a las y los jóvenes que se certificaron por medio del programa de Competencias Laborales Básicas.

Lugar: Hotel Marriot, Tegucigalpa, M.D.C.

Día: Martes 27 de Noviembre del 2012

Hora: 9:00-11:00 a.m.

Su presencia brindará mayor realce a este evento.

R.S.V.P. Por favor confirmar su asistencia al email: eventos@proyectometas.org ó llámenos al 2235-5479



OCTUBRE 2012 - TEGUCIGALPA, HONDURAS

SEPTIMA EDICIÓN

¡Jóvenes con Habilidades Laborales Certificadas!

334 Jóvenes serán los primeros en recibir el Certificado Internacional de Preparación Profesional



Más de 300 jóvenes han culminado con éxito el proceso de Certificación en Competencias Laborales Básicas de Proyecto METAS, convirtiéndose en los primeros en Honduras con Habilidades Laborales Certificadas. Esta meta marca el inicio para que las y los jóvenes puedan obtener nuevas oportunidades en el mercado laboral y en su futuro.

[LEER MÁS...](#)

Maquila Hondureña inicia el Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas



Proyecto METAS y GILDAN Honduras firmaron un convenio de cooperación para la implementación del Programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas para fortalecer las habilidades de sus empleados aumentando la productividad de la industria de la maquila hondureña.

[LEER MÁS...](#)

Proyecto METAS imparte II Taller de Capacitación en Monitoreo y Evaluación, Información y Comunicación a ONGs subvencionadas



[Facebook](#)
[Twitter](#)
[Envía a un Amigo](#)



METAS e IPC Mejorarán los niveles de Empleabilidad en la Juventud de Honduras



La Universidad Cristiana de Honduras se une al Programa de Capacitación y Certificación



NOVIEMBRE 2012 - TEGUCIGALPA, HONDURAS

OCTAVA EDICIÓN

Más de 300 jóvenes ya cuentan con el Certificado Internacional de Preparación Profesional



Primeros Jóvenes Certificados en Competencias Laborales Básicas

Proyecto METAS hace a su primera entrega del Certificado Internacional de Preparación Profesional, una credencial que demuestra un nivel predeterminado de competencias laborales en las áreas de Matemática Aplicada, Lectura Informativa y Búsqueda de Información.

[LEER MÁS...](#)



¡Conoce a los Primeros Jóvenes Certificados en Competencias Laborales Básicas!

En Proyecto METAS nos sentimos orgullosos de contribuir al éxito de estos primeros jóvenes certificados, te invitamos a conocer sus testimonios a través del siguiente video:

http://www.youtube.com/watch?v=QqN0_udkoHA

¿Qué significan los distintos niveles de certificación internacional?



Descubre lo que significa una certificación en Bronce, Plata, Oro, o Platino. El Certificado Internacional de Preparación Profesional es una credencial que demuestra el logro alcanzado a través de

[Facebook](#)
[Twitter](#)
[Envía a un Amigo](#)

¡Ellos ya obtuvieron su Certificado!

METAS les ha brindado una oportunidad para construir su futuro y superarse. Conoce sus opiniones:



"Sueño con ser una profesional de éxito y dejar huella positiva y en todo lo que emprenda"

Pamela Ferrufino
Certificado PLATA



"En un futuro cercano me veo como un Ingeniero en Sistemas, trabajando para formar mi propia empresa y convertirme en un mejor profesional"

Jerson José Fuentes
Certificado PLATA



"En los próximos cinco años, me veo como una profesional de éxito trabajando para convertirme en una líder y ejemplo a seguir"

Gabriela Sarah Flores
Certificado ORO



"Mi inspiración para seguir adelante ha sido mi sueño de tener un mejor futuro y mi familia"

Bryan Lainez
Certificado PLATA

Proyecto METAS NOTICIAS

Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse

DICIEMBRE 2012 - TEGUCIGALPA, HONDURAS

NOVENA EDICIÓN



Mensaje del Director Ejecutivo

El ser humano tiene la necesidad de experimentar esperanza en su vida. Este año del 2013, todo el personal del Proyecto METAS, EDC (Educational Development Center – oficina central), USAID y todos sus aliados estratégicos, voluntarios y colaboradores estamos comprometidos en brindar ese rayo de esperanza en la juventud hondureña.

El inicio de un año nuevo es importante porque nos permite establecer nuevas metas, escribir nuevas resoluciones además de que nos sentimos motivados por iniciar cosas grandes. Lo más importante es saber que podemos hacer cosas grandes si nos proponemos y tomamos las decisiones acertadas. Honduras necesita más que nunca una generación de personas que piensen, actúen y trabajen con responsabilidad, integridad y competitividad. El joven hondureño está esperando una o varias oportunidades para estudiar, mejorar y trabajar. Sabemos que no podemos darles todo (recursos limitados), pero si podemos acercar una oportunidad de éxito a miles de jóvenes. Si juntos como sociedad nos ponemos de acuerdo en buscar lo mejor para Honduras, entonces verdaderamente podemos esperar un mejor país.

Cuando los jóvenes y la sociedad en general tienen esperanza, entonces se sueña en grande. El 2013 es el año para hacer realidad los sueños de miles de personas. Todos nosotros podemos ser un instrumento o medio para hacer feliz a las personas. Hay muchas definiciones de un proyecto, pero personalmente elaboré mi propia definición la cual dice "Un proyecto no es un fin en sí mismo, sino un medio para servir y hacer felices a las personas." Este año del 2013 me he propuesto hacer feliz o servir por lo menos a una persona cada día. Por lo tanto no dormiré ningún día del 2013, sin haber cumplido esa meta. También tengo metas familiares, de trabajo, personales, desarrollo profesional, hacia mi prójimo y la sociedad en general.

Termino con las palabras del escritor y conferencista Anthony Robbins quien dijo "Son los momentos de decisión que estos forman tu destino". Algunas personas, países,



Alejandro Paredes, PhD, PMP
Director Ejecutivo
Proyecto METAS

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[Envía a un Amigo](#)

Proyecto METAS 2012

- **Estrategia 1:** Mejora de los Servicios a la Juventud en Riesgo
- **Estrategia 2:** Fortalecimiento de programas alternativos de educación
- **Estrategia 3:** Capacitación y certificación en competencias laborales básicas
- **Estrategia 4:** Alianzas con el Sector Privado
- **13,255** Jóvenes Beneficiados
- **325** Facilitadores Capacitados
- **371** Jóvenes reciben el Certificado Internacional de Preparación Profesional
- **48** Facilitadores Diplomados
- **11** Alianzas Estratégicas con Empresas Privadas
- **15** Comunitarias

MÁS ALLA DEL AULA DE CLASE

Las y los facilitadores voluntarios de los programas alternativos de educación media, a partir de los procesos de capacitación recibidos de parte del Proyecto METAS, realizan labores de extensión que van más allá del trabajo de aula, en unos casos dirigidos a sus estudiantes y, en otros, dirigidos a la comunidad con la participación protagónica de sus estudiantes:

- Campañas dirigidas al desarrollo del liderazgo de estudiantes por medio de actividades deportivas, productivas, artísticas y otras.
- Campañas comunitarias de prevención de drogas, violencia e inseguridad.
- Proyectos de emprendedurismo social y productivo.

Le invitamos a ser parte y apoyar el esfuerzo comunitario que muchas personas están realizando para mejorar las oportunidades de jóvenes que viven en contextos de riesgo social.

WWW.PROYECTOMETAS.ORG

TEGUCIGALPA, D.D.E., HONDURAS C.A. TEL: 9940 2208-9679, INFO@PROYECTOMETAS.ORG



proyecto metas

FORTALECIMIENTO A PROGRAMAS

ALTERNATIVOS DE EDUCACIÓN

WWW.PROYECTOMETAS.ORG

MEJORANDO LA EDUCACIÓN POR TRABAJO, APRENDIZAJE Y EMPLEO



WWW.PROYECTOMETAS.ORG
MEJORANDO LA EDUCACIÓN PARA TRABAJAR, APRENDER Y SUPERARSE

MEJORANDO DESDE LA COMUNIDAD,
EL ACCESO, LA CALIDAD
Y SOSTENIBILIDAD DE LA EDUCACIÓN
ALTERNATIVA PARA LA JUVENTUD.

FORTALECIMIENTO A PROGRAMAS ALTERNATIVOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

METAS está impulsando la participación comunitaria para el apoyo al funcionamiento de los programas alternativos de educación media de barrios y colonias de Tegucigalpa, San Pedro Sula y La Ceiba; con la intención de incrementar el acceso de la juventud a la educación, la calidad de la oferta educativa y la sostenibilidad del centro.

Apoyar los programas alternativos de educación secundaria es una necesidad porque constituyen una oportunidad de estudio accesible para la juventud debido a que funcionan en el ámbito local, son menos costosas y ofrecen horarios flexibles. Según estadísticas de la Secretaría de Educación, estos programas atienden el 25% de la población que estudia el Ciclo de Educación Básica y Media.



PRESENTANDO ACCIONES EN TRES NIVELES:

COMUNIDAD, FACILITADORES (AS) Y ESTUDIANTES

A. Fortalecimiento de capacidades comunitarias. METAS promueve la creación de organizaciones locales (comités) que apoyen el funcionamiento de los programas alternativos de educación presentes en la comunidad. Los comités pueden estar integrados por líderes, jóvenes, facilitadores (as) u otros actores claves locales. METAS utiliza la metodología "Aprender Haciendo", y los capacita para analizar la situación del centro educativo, la planificación y gestión de actividades y recursos para atender las necesidades prioritarias.

B. Capacitación a facilitadores/tutores.

METAS valora el trabajo que realizan las y los facilitadores de programas alternativos de educación en sus respectivos barrios y colonias. Estos facilitadores (as) son en su mayoría voluntarios, su nivel académico es de estudiantes y/o egresados universitarios con un gran espíritu de solidaridad. Para contribuir a mejorar la calidad de la oferta educativa que ofrecen los programas alternativos de educación a jóvenes con limitadas oportunidades, METAS en coordinación con la Secretaría de Educación ha diseñado y está implementando un proceso de capacitación a través del Diplomado "Competencias académicas y metodológicas para la facilitación de procesos de aprendizaje".



C. Acercamiento de oportunidades a las y los jóvenes.

Las y los jóvenes estudiantes de programas alternativos de educación, necesitan más y mejores oportunidades orientadas a elevar sus niveles motivacionales y el desarrollo de habilidades sociales, de vida y de empleabilidad. METAS gestiona junto con los comités locales este tipo de oportunidades, dependiendo de las necesidades de los estudiantes de cada programa; se identifican entre estas: ampliación de la oferta educativa (bachillerato), formación en emprendedurismo, formación artística, entre otras.

Anexo J

Reporte de Aportaciones

