

Impacto de Educatodos en la producción

y en las condiciones
de vida de los participantes

*Includes an Executive Summary
in English*

Adolfo Del Cid

**Impacto de Educadores
en la producción
y en las condiciones de vida de los participantes**

Improving Educational Quality Project (IEQ)

Instituto Americano para la Investigación

en colaboración con

**Academia para el Desarrollo Educativo
Centro para el Desarrollo de la Educación**

**Juárez y Asociados
Universidad de Pittsburgh**

Improving Educational Quality

American Institutes for Research
1815 North Forth
Myer Drive, Suite 600
Arlington, VA 22209, U.S.A.
Tel.: 703-527-5546. Fax: 703-527-4661
E-mail: ieq@air.org
Website: www.ieq.org

ISBN: 99926-654-2-4

Dirección de la serie:

Carmen Siri

Editora:

María Eugenia Ramos

Diagramación:

Claudia Castro

Asistentes de trabajo de campo:

Mercedes Gómez
Miguel Barahona

Se permite la reproducción parcial sin fines de lucro, citando la fuente y enviando una copia a la dirección proporcionada arriba.

Las opiniones y conceptos expresados en esta publicación son responsabilidad del autor y no reflejan necesariamente la posición de IEQ.

Contenido

Contenido	3
Prefacio	5
Resumen ejecutivo	7
Executive summary	10
1. Introducción	13
2. Contexto de la investigación	14
a) El contexto productivo-laboral y su vinculación con la educación	14
b) Situación del sistema educativo	15
3. Objetivos y metodología de la investigación	17
3.1 Propósito y objetivos de la investigación	17
3.2 Criterios de focalización	19
3.3 Metodología para la recolección de información	22
4. Análisis cualitativo	23
4.1 Impacto en la producción	23
4.2 Impacto en las condiciones de vida de los participantes	37
5. Conclusiones	43
Anexos	46
Bibliografía	53

4.1.7. La inversión en educación desde la perspectiva empresarial.....	22
4.1.8. Educatodos y la formación técnica: una vinculación positiva.....	23
4.2 Impacto en las condiciones de vida de los participantes	25
4.2.1. La educación como necesidad	25
4.2.2. Valoración de la experiencia y su impacto en la vida de los participantes	27
4.2.3. Posibilitando mejores opciones en el trabajo	30
5. Conclusiones	31
Anexos	35

Prefacio

En el año 2000, Improving Educational Quality Project (IEQ) inició un plan de investigación dirigido a evaluar la experiencia de Educatodos, una modalidad alternativa de entrega de servicios de educación básica para jóvenes y adultos que estimula el aprendizaje integral a través de una combinación de textos y audio. Asimismo, se ha evaluado la experiencia de Telebásica, un programa diseñado para mejorar la calidad de los Centros de Educación Básica que utiliza la televisión y el video como recursos pedagógicos, ejecutado bajo la responsabilidad de Educatodos.

Las prioridades de investigación fueron definidas en cooperación con Jane Schubert, Directora de Proyectos de la oficina de IEQ en Washington, y Carmen Siri, Directora de IEQ en Honduras.

Los estudios se han enfocado en la propuesta curricular y la evaluación del impacto de Educatodos en áreas prioritarias para el futuro del sistema educativo hondureño, actualmente tema de preocupación y discusión para el gobierno, la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y agencias de cooperación. Las investigaciones sobre los resultados obtenidos por Educatodos desde su inicio en 1995 coinciden en los siguientes aspectos:

1. Honduras debería usar sistemas alternativos de entrega de servicios educativos, tales como Educatodos, para complementar la expansión del sistema escolar tradicional, a fin de lograr la meta propuesta de que el 70% de la población haya completado nueve grados de educación básica para el año 2015.
2. Educatodos está preparando estudiantes cuyo aprovechamiento en Matemáticas y habilidades en comunicación igualan o superan a los del sistema escolar regular.
3. Educatodos y Telebásica han cambiado significativamente la percepción de sí mismos de la mayoría de los participantes, especialmente las mujeres, mejorando su autoestima y estimulándolos para desempeñar un papel más activo en sus comunidades, ayudándolos a desarrollar valores positivos orientados a la construcción del futuro.
4. En lo que respecta al impacto económico, se ha evidenciado que muchos de los participantes que han completado uno o más grados en estos programas son capaces de mejorar sus ingresos, tanto a través de la generación de autoempleo como trabajando para otros. La capacidad de generar autoempleo es crucial dado que en Honduras frecuentemente se ignora la importancia del sector informal en la mayoría de las estadísticas y planes de desarrollo. De particular importancia es la motivación de las mujeres que participan en esta modalidad.

5. El costo por participante en Educatodos es de aproximadamente de un tercio de lo que cuesta un estudiante en la escuela tradicional, aun incluyendo el costo de la infraestructura física.
6. Educatodos atrae a un gran número de voluntarios, la mayoría de las cuales activa en otras organizaciones de la comunidad. Una encuesta reciente sugiere que el equipo de voluntarios es suficiente para todas las necesidades de expansión de la cobertura del programa.
7. En términos de currículo, tanto Educatodos como Telebásica ofrecen innovaciones satisfactorias para los participantes, cuya flexibilidad permite adaptarlas a sus propios ambientes de aprendizaje. Educatodos utiliza ejes temáticos horizontales basados en actividades en las cuales los estudiantes se involucran, mientras que Telebásica usa una metodología de enseñanza similar al sistema formal, dramatizada a través de módulos de video de excelente calidad.
8. Los resultados del programa de séptimo grado introducido por Educatodos en 2001 demuestran que esta modalidad funcionará tan bien en este nivel como en sus inicios en 1995, en el programa de primero a sexto grado. Dado que los grados octavo y noveno se introducirán en 2002 y 2003, respectivamente, la demanda por este nivel se incrementará sustancialmente.

A través de los años, he trabajado con sistemas de educación alternativa en muchos países, y Educatodos es el mejor administrado, el más eficiente y mejor fundamentado que he encontrado. Dado que está finalizando la fase piloto experimental, se está estudiando la manera de darle sostenibilidad a este esfuerzo. Los factores clave son:

- a) Centralización de la organización y la estructura.
- b) Obtener financiamiento para las actividades principales y para varios niveles de expansión.
- c) Establecer relaciones a largo plazo con el gobierno, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de financiamiento y otros sistemas de educación alternativa en el país.

Tengo la seguridad de que estos estudios proporcionarán información valiosa para todas las personas e instituciones interesadas y comprometidas con el futuro de la educación en Honduras.

Seth Spaulding
Professor Emeritus, University of Pittsburgh
Policy Studies Consultant
American Institutes for Research, IEQ

Resumen ejecutivo

Este trabajo constituye una aproximación factual al impacto de Educatodos en las empresas donde funciona, tanto en lo que respecta a la producción como a las condiciones de vida de los participantes. En esta investigación, se ha incorporado la voz de los actores directos, participantes, empleadores y facilitadores, su visión, sus logros y sus expectativas.

Más que seguir una guía estructurada de preguntas, las entrevistas realizadas con los participantes fueron interesantes conversaciones con interlocutores e interlocutoras deseosos de expresar lo que han aprendido y continúan aprendiendo, el antes y el después de ser participante, el orgullo de poder hacer operaciones matemáticas, o de poder “hacer la firma” en vez de “poner el dedo”; en fin, lo que Educatodos ha significado en sus vidas. Los empleadores, por su parte, compartieron su visión sobre la necesidad de contar con Educatodos en sus empresas, los avances observados en los empleados participantes, su intención de continuar apoyando iniciativas de esta naturaleza.

El propósito fundamental de esta investigación ha sido establecer cómo Educatodos ha incidido en los procesos de producción, así como en las condiciones de vida de los participantes. Ello implicó evaluar qué grado de aceptación ha tenido esta modalidad en los centros de producción donde funciona; su impacto dentro de los procesos de formación y capacitación de estas empresas; su contribución al mejoramiento de las capacidades de los empleados; su incidencia en el cambio de actitudes y aptitudes de los participantes, así como en sus condiciones de vida y su percepción de sí mismos.

Los dos primeros capítulos se refieren al contexto social del país, vinculado con la situación de otros países, y establecen que el proceso de desarrollo está íntimamente ligado al aprendizaje básico. La realidad hondureña nos manifiesta que los bajos niveles de calidad en el trabajo se relacionan con los bajos niveles de escolaridad de la población laborante, sobre todo si establecemos una comparación con la situación de otros países.

El tercer capítulo aborda la metodología del estudio. Conforme a la naturaleza de la investigación, se tomaron en cuenta diferentes sectores productivos donde Educatodos tiene presencia. También se consideró la experiencia de Educatodos vinculada a los centros de formación técnica y al desarrollo de las comunidades.

Para la focalización de las zonas se tomaron en cuenta los criterios de: a) actividad económica de la zona, b) ciclo del programa, c) sexo de los graduados, d) densidad de participantes por zona, y e) ruta de investigación. Las técnicas utilizadas fueron

desarrollo de grupos focales, entrevistas a empleadores, estudios de caso y talleres creativos.

La investigación se realizó en un total de ocho empresas: dos en la región sur, ubicadas en Choluteca; y seis en la región norte: dos en San Pedro Sula, dos en Choloma y dos en Villanueva. Asimismo, se incluyó dos comunidades: Tapaire, en Choluteca, y Concepción Sur, en Santa Bárbara, así como a dos centros de enseñanza técnica donde funciona Educatodos: el Instituto Técnico F. Ozanam, en Puerto Cortés, y el Instituto Técnico Loyola, en El Progreso, Yoro.

Se organizaron 15 grupos focales, con un número total de 107 participantes. Para complementar el estudio, se entrevistó a 16 personas representantes de las empresas y responsables de las instituciones donde se ha implementado Educatodos. Se aplicó la técnica de estudios de caso a 18 participantes, ocho mujeres y diez hombres.

El cuarto capítulo es un análisis cualitativo de la investigación, desde la perspectiva de los actores mismos. En este análisis, se consideran básicamente dos contextos: el impacto de Educatodos en la producción y el impacto en las condiciones de vida de los participantes.

En el contexto del impacto de Educatodos en la producción, se establece que, en general, los empresarios tienen una actitud altamente favorable con respecto a esta modalidad, considerándolo como una alternativa de capacitación para sus empresas.

Educatodos ha propiciado un cambio de actitud de los empleados en el trabajo, mejorando sustancialmente la forma como llevan a cabo sus tareas cotidianas. Los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas derivados de la participación de los trabajadores en Educatodos han podido complementar los procesos empresariales orientados al mejoramiento de la calidad de la producción. Por ello, esta modalidad se ha constituido en un medio a través del cual algunas empresas están logrando la certificación internacional de normas de calidad.

Estos aportes, aunados a su flexibilidad de horario, por lo cual no interrumpe el proceso productivo, convierten a Educatodos en una inversión de muy bajo costo y gran beneficio para los empresarios. En conclusión, la propuesta ha logrado insertarse con éxito en el ámbito productivo.

Asimismo, Educatodos se ha insertado con éxito en los centros de formación vocacional, donde complementa la formación técnica, propiciando un mejoramiento del rendimiento de los estudiantes.

En lo que respecta a las condiciones de vida de los participantes, se destaca el cambio de actitud hacia su situación personal y familiar. Los participantes han logrado alcanzar mejores expectativas respecto a su futuro, particularmente a través de la percepción de la educación como factor importante para su propio desarrollo. Asimismo, Educatodos se ha constituido en un vehículo importante para el mejoramiento de las relaciones familiares.

Por otra parte, los participantes han puesto en práctica los conocimientos específicos adquiridos sobre el mejoramiento de la salud personal y comunitaria, así como de la protección y mejor aprovechamiento del ambiente y los recursos naturales.

Las posibilidades de mejoramiento salarial de los participantes se han incrementado sustancialmente, considerando que en la mayoría de las empresas los objetivos y la metodología de Educatodos son compatibles con los procesos de promoción de personal.

El último capítulo del estudio se dedica a conclusiones. Entre los principales hallazgos encontrados, se destaca la importancia del impacto de Educatodos en la economía del país y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los participantes.

Por una parte, en las empresas donde funciona esta modalidad el proceso productivo se beneficia considerablemente, propiciando el mejoramiento de las capacidades y desarrollo de destrezas en los empleados, así como cambios positivos de actitud de los participantes respecto a su entorno de trabajo. En conclusión, Educatodos resulta altamente rentable para las empresas, con los consiguientes beneficios que se derivan para el país.

Por otra parte, el aprendizaje para la vida despierta en los participantes la necesidad de mejorar su entorno, las relaciones interfamiliares y la participación activa en los procesos de desarrollo comunitario. La perspectiva de un futuro mejor gracias a los conocimientos, actitudes y destrezas adquiridos, es relevante para el logro de mejores opciones de trabajo, salario, educación para los hijos; en una palabra, bienestar.

Más que una experiencia innovadora, podemos asegurar que Educatodos representa una alternativa viable y demostrada de educación alternativa no formal, con óptimos resultados que son visibles en el corto plazo y repercuten directamente en el proceso de desarrollo de país.

Agradecemos a los participantes de Educatodos, responsables de empresas e instituciones, así como a todas las personas que colaboraron en la realización de este estudio, el tiempo y las experiencias que aportaron para el éxito de esta investigación.

Executive summary

This study looks at Educatodos' impact on both production in the businesses where the program has been implemented as well as on the participants' living and working conditions. This research incorporates the voices of the participants, the employers and the facilitators, their vision, their accomplishments and their expectations.

More than simply following a structured set of questions, the participant interviews were interesting conversations with people eager to share what they have learned and are continuing to learn. They shared what their lives before and after Educatodos were like, their pride in knowing how to solve math problems and how to "sign their name" rather than "signing with a fingerprint" and, basically, the role Educatodos has played in their lives. The employers discussed the important role Educatodos is playing in their companies, the changes they have observed in the employees participating in the program, and their enthusiasm to continue supporting similar programs.

The main purpose of this research is to determine how Educatodos has affected both the companies' production processes as well as the lives of the participants. Several aspects were assessed including the degree to which the production centers have accepted the program, the impact it has had on staff development and training programs in the companies, and the impact it has had on changes in the participants' attitude and abilities, as well as the effect it has had on their personal lives and self-esteem.

Chapters one and two describe the Honduran social context and compare it to those of other countries. These chapters show that the development process is closely connected to basic education. The Honduran case tells us that low levels of quality work are linked to low levels of schooling among the working population. This connection becomes even more apparent when the Honduran situation is compared to those in other countries.

Chapter three describes the research methodology used in this study. Different business sectors and vocational schools working with Educatodos were included, and Educatodos' experience with community development is discussed.

The study's target zones were identified on the basis of the following criteria: a) economic activity in the zone, b) program cycle, c) gender of the graduates, d) density of participants in the zone, and e) route of the research. The techniques employed in the study included meetings with focus groups, interviews with employers, case studies and creative workshops.

The research was conducted in eight businesses: two are in the southern region of the country, in Choluteca; and six in the northern region— two in San Pedro Sula, two in Choloma and two in Villanueva. Two communities were included in the research: Tapaire in Choluteca, and Concepción Sur in Santa Bárbara. Also, two vocational training centers where Educatodos is being implemented were included: the Instituto Técnico F. Ozanam in Puerto Cortés, and the Instituto Técnico Loyola in El Progreso, Yoro.

Fifteen focus groups with a total of 107 participants were organized. To complement the research, 16 representatives from companies and institutions where Educatodos has been implemented were also interviewed. 18 case studies were developed; eight of which are about women and ten about men.

Chapter four provides a qualitative analysis of the research from the perspective of the actors themselves. The analysis takes into consideration both Educatodos' impact on the companies' production as well as its impact on the participants' living conditions.

The business leaders express a very positive attitude towards Educatodos when discussing the impact it has had on production. They consider it a viable training alternative for their companies.

Educatodos has prompted a change in employee attitude towards work, which has resulted in improved daily performance on the job. The change in attitude and increased knowledge, abilities and skills the participants have gained through the Educatodos program have complemented the business processes aimed at improving production quality. As a result, Educatodos has become a means for some businesses to attain international quality standards certifications.

The aforementioned contributions, together with Educatodos' flexible schedule that does not disrupt companies' production schedules, have proven Educatodos to be a low-cost/ high-return investment for businesses. In conclusion, the program has been successfully integrated into the business sphere. Educatodos has also been successfully integrated into vocational training centers, where it complements technical training, and enhances student performance.

The participants' change in attitude toward their personal lives and family situations stands out when discussing Educatodos' effect on individuals' lives. The participants have set higher goals and expectations for their future, particularly through the perception that education is an important factor in their personal development. Educatodos has likewise become an important instrument for improving family relations.

Participants have also put into practice specific skills they have learned connected to individual and community health, as well as those dealing with protecting the environment and making better use of natural resources.

Due to the fact that Educatodos' methodology and objectives are compatible with the majority of the companies' promotion processes, opportunities for raises in salary for the participants have increased substantially.

The last chapter deals with the study's conclusions. Among the more important conclusions is that Educatodos has had a positive impact on the country's economy as well as on the participants' living conditions.

The production processes in the participating companies have improved tremendously as a result of the participants' improved skills and positive attitudes towards work. As a result, Educatodos is highly profitable for both the companies and the country as a whole.

The learning process awakens in the participants the desire to improve their environment and their family relations as well as to increase their active participation in community development processes. The prospect of a brighter future exists as a result of increased knowledge, improved attitudes and skills. This then translates into better jobs for the participants, increased salaries, and increased education options for their children. In short, they have a completely new outlook on their future.

More than an innovative experience, we can avow that Educatodos is a viable and proven alternative for non-formal education with positive results evident in the short term that have a direct impact on the country's development process.

We thank the Educatodos participants, the people in charge of the companies and institutions where Educatodos has been implemented, and all of those who collaborated in this research for their time and shared experiences.

1. Introducción

En los últimos años, el incremento del potencial humano se ha considerado esencial para que los países desarrollen su capacidad económica. Por esta razón, se procura que la población trabajadora complete por lo menos su educación básica, a fin de que pueda incorporarse al mercado laboral con mejores condiciones y capacidades.

Se ha demostrado que la limitada capacidad para la formación de riqueza de un país está ligada a la ineficiencia de la inversión, principalmente debido a la baja productividad de la economía, la que a su vez se vincula con el bajo nivel de formación de los trabajadores.

De acuerdo con el Informe sobre Desarrollo Mundial 1999-2000 del Banco Mundial, la productividad del trabajador agrícola en Honduras es la más baja de Centroamérica, con 0.48%, en contraste con la de Costa Rica, que alcanza 2.17%. Aparte de los factores relativos a la estructura productiva, la limitada formación de los trabajadores incide considerablemente en esta situación.

Según algunos estudios, Honduras cuenta con una fuerza de trabajo subutilizada. Se ha establecido que actualmente la productividad del trabajador hondureño es relativamente baja, aproximadamente 40% respecto al promedio en América Latina, teniendo como una de sus causas el nivel de calificación, a lo que se suma la calidad de los puestos de trabajo.¹

También la calidad de los puestos de trabajo incide en la productividad. En 1999, el panorama del empleo en Honduras era el siguiente:

- El 51% eran trabajadores no asalariados, de los cuales una cuarta parte eran trabajadores familiares no remunerados.
- El 66% trabajaba en establecimientos con un promedio de uno a cuatro empleados.
- El 35% se dedicaba a actividades primarias (agricultura, silvicultura, caza y pesca).

La tendencia al deterioro en la calidad de los puestos de trabajo se ha mantenido en la última década. Un estudio de IPEA² señala que la escolaridad promedio del trabajador hondureño mayor de 25 años era de 5.3 años en 1999, mientras que en otros países el índice promedio de escolaridad era mayor, incluso cinco años atrás. Por ejemplo, en México era de 6.2 (datos de 1994); Colombia, 6.4 (1995); Costa Rica, 7.0 (1995); y Panamá, 8.4 (1995). Según el mismo estudio, la tasa de analfabetismo en la población de 15 años y más en Honduras era de 21% en 1999, en contraste con 15.3% en México.

En Honduras existen aproximadamente 1,600,000 jóvenes y adultos que no han estudiado más allá del sexto grado, mientras que 65 de cada 100 hondureños no han completado el séptimo grado. El retraso educacional de Honduras respecto a otros países de la región es tal, que con el actual ritmo de crecimiento tomaría más de 15

¹ **Diagnóstico de la pobreza en Honduras.** ESA Consultores, Tegucigalpa, 2000.

² Ricardo Paes de Barros et. al. **Honduras: Un diagnóstico social.** Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), 2000 (borrador).

años alcanzar el nivel educativo con el que hoy cuenta Costa Rica, y cerca de un cuarto de siglo para equipararse a Panamá.³

Uno de los efectos beneficiosos de contar con una fuerza laboral mejor instruida es la posibilidad de incrementar su participación en el mercado de trabajo y de ubicarse en sectores productivos donde se generen mayores ingresos. Se ha estimado que un año adicional de educación secundaria eleva los salarios en un 15%, mientras que en el nivel primario el incremento es de 10%.⁴

2. Contexto de la investigación

a) El contexto productivo-laboral y su vinculación con la educación

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)⁵, la tasa de desempleo abierto se incrementó en 0.9% entre septiembre de 1999 y mayo de 2001, lo que equivale a un total de 26,673 desocupados en 2001. El mayor porcentaje oscila entre los 19 y 24 años, en su mayoría personas que buscan empleo por primera vez. Las cifras revelan que el bajo nivel educativo de la población está muy ligado a la desocupación; el 6.5% de los desocupados no posee ningún nivel educativo, el 52.4% tiene nivel primario, el 34.4% secundario y sólo un 6.7% tiene educación superior.

Según estudios de Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Población Económicamente Activa (PEA), que actualmente asciende a 2,437,997, ha aumentado en 12.38% en el período comprendido entre 1998 y 2000, con un promedio anual de 4.1%. En el área rural, la fuerza de trabajo creció el 2% por arriba de la ocupación, mientras que en el ámbito urbano tuvo un aumento en mayor razón por sobre el nivel de empleo.

En 1999, más de dos tercios de los ocupados carecían de un nivel educativo que les permita desempeñarse de manera eficiente y competitiva. Un 55.6% de la población ocupada ha cursado hasta el primero y sexto grado, mientras que un 16% no tenía ningún nivel de escolaridad.⁶

En el sector asalariado, se observa que el 11.5% que labora en el sector privado no tiene ningún nivel educativo, el 53.3% sólo ha cursado entre primero y sexto grado, y el 26.5% el nivel secundario. Solamente el 8.7% tiene un nivel superior.

³ Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL). **Quedándonos atrás. Un informe del progreso educativo en América Latina. Informe de la Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina y el Caribe.** 2001.

⁴ Ídem.

⁵ Informe preliminar del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2001.

⁶ Datos del INE, 1999.

Dentro de la dinámica del mercado laboral, los ocupados tuvieron un crecimiento promedio anual de 3.7% en los últimos tres años, apreciándose un mayor crecimiento en el período de septiembre de 1998 y 1999 con un 8.1%. Para el año 2001, la población ocupada alcanzó la cifra de 2,334,596 personas, representando un incremento del 2.7% con respecto al año de 1999.

El mayor porcentaje de población ocupada se agrupó en los sectores de agricultura, silvicultura, caza y pesca, con el 39%; un 23% se ubica en el sector de comercio, 8% en restaurantes y hoteles, 16.3% en el sector de servicios comunales, sociales y personales, y un 15.3% en la industria manufacturera.

Con relación al trabajo asalariado, se percibe una tendencia de incremento hasta 1998, llegando a representar un 49% de la fuerza de trabajo ocupada. El huracán Mitch cambió la dinámica de este crecimiento. Luego del paso del huracán, se registraron más empleos no asalariados, familiares, no remunerados y por cuenta propia, lo que ha hecho bajar la participación de los asalariados a 46%.

Este efecto se concentró más en el sector urbano, donde la participación de los trabajadores por cuenta propia y los que realizan trabajos familiares no remunerados se encuentran más agrupados.

Hacia mayo de 2001, los datos revelaban que existe una mayor desocupación en el área urbana, de aproximadamente 6.3%, lo que equivale a 77,353 personas. En el área rural, el porcentaje de desocupación es de 2.1%, lo que representa 26,049 personas. Por su parte, el porcentaje del subempleo invisible se elevó a un 35.9%, lo que equivale a un poco más de 800,000 personas. Este sector, pese a trabajar más de 36 horas a la semana, percibe ingresos inferiores al promedio del salario mínimo.⁷

Las cifras anteriores demuestran que una de las características de la población económicamente activa asalariada es su bajo nivel de formación, principalmente en los sectores productivos transformadores.

b) Situación del sistema educativo

El sistema educativo del país presenta graves deficiencias. Según datos de la UNESCO, la tasa de analfabetismo de Honduras es una de las más altas de América Latina, alcanzando el 19%, en un rango similar a la de México (15%) y El Salvador (24%), en contraste con Panamá (5.3%) y Costa Rica (5.9%). Entre 1930 y 1980, el analfabetismo declinó nueve puntos porcentuales, aunque hay que considerar que la cohorte nacida en 1930 era de 50%, mientras que la cohorte nacida cincuenta años después era de 7%.

En cuanto al nivel de escolaridad, el grupo de personas de 25 años y más tiene un promedio de 4.8 años de estudio, ubicándose entre los países latinoamericanos con más bajo nivel educacional, junto con El Salvador, cuyo promedio es de 4.9 años. Panamá y Costa Rica tienen una escolaridad de 8.4 y 7 años, respectivamente.

El 26% de la población nunca ingresó a la escuela. Del 78% que ingresaron a la escuela, 60% terminaron la primaria, y de éstos el 67% de los que culminaron la

⁷ INE, informe preliminar, 2001.

primaria no prosigue estudios secundarios. El 53% de la población hondureña no ha concluido la educación primaria; sólo el 26% de los adultos ha cursado el nivel secundario, y apenas el 5.6% tiene algún tipo de formación universitaria.

Durante la década de los noventa, la tasa de analfabetismo decreció, de 25% en 1990, a 19% en 1999; en el mismo período, la escolaridad promedio creció de 3.9 años a 4.8 años. El número de personas sin ninguna escolaridad disminuyó de 30% a 22%; el porcentaje de personas que no tenían educación primaria bajó del 64% al 53%, mientras que el porcentaje de personas con algún tipo de educación primaria creció del 15% al 20% y el porcentaje de personas con educación superior ascendió del 4.7% al 5.6%.

A pesar de que estos indicadores indican una notoria mejoría, el avance sigue siendo lento. A este ritmo, serían necesarias tres décadas más para reducir el analfabetismo a niveles mínimos.⁹

El sistema educativo hondureño presenta disparidades en lo que respecta al género y la ubicación geográfica, pero también algunas similitudes. En cuanto al género, el analfabetismo entre los hombres es del 19%, con un promedio de escolaridad de 4.9 años, mientras que la tasa de analfabetismo de las mujeres es del 20%, con una escolaridad promedio de 4.7 años. Cerca del 21% de los hombres nunca fueron a la escuela, indicador que asciende a 24% entre las mujeres.¹⁰

En lo que se refiere a la educación secundaria, el 19% de los hombres y el 21% de las mujeres tuvieron acceso a este nivel. En lo que respecta a la educación superior, las diferencias de género aumentan; cerca del 7% de los hombres tuvieron acceso a la universidad, comparado apenas con el 4.5% de las mujeres.

Con respecto a las diferencias espaciales, encontramos que departamentos como Francisco Morazán y Cortés reportan tasas de analfabetismo de cerca del 10%. Por otro lado, en los departamentos del oeste del país (Intibucá, Lempira, Ocotepeque, Copán, Santa Bárbara y Choluteca), la tasa de analfabetismo es particularmente elevada, alcanzando valores próximos o mayores al 30%.¹¹

Las tendencias actuales de la escuela hondureña reflejan situaciones que deben superarse. A pesar de que el acceso es casi universal, tiende a ser excesivamente tardío, y persiste un 4% de la población que nunca ingresará a la escuela. Cerca del 18% de la población de siete años de edad todavía no ha tenido acceso a la escuela primaria. A causa de este ingreso tardío y de la repetición, cerca del 10% de los niños de nueve años de edad todavía cursan el primer grado, y menos del 14% de los niños de esta edad aún no lo han completado.

La evasión en el primer grado es insignificante, ya que el 93% de los niños que terminan el primer grado se matriculan en el segundo. No obstante, a partir de aquí comienzan a reducirse las posibilidades de acceso. La mayoría de niños se matriculan en el segundo grado entre los siete y los ocho años de edad, pero sólo el 56% de los niños de nueve años completan el segundo grado. Alrededor del 10% no llega a tener

⁹ Lemke, Donald; Calvo, Gilberto: **Una propuesta educativa para Honduras**. Informe de misión de la UNESCO. Oficina sub-regional de la UNESCO, San José, 1998.

¹⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Informe Nacional de Desarrollo Humano, Honduras, 2000.

¹¹ Ídem.

acceso al tercer grado. Debido al índice de deserción escolar y a la entrada tardía a la escuela, cerca del 16% de la población no tiene acceso al cuarto grado, porcentaje que sube al 21% en el quinto grado. El 9% de los niños con 13 años de edad aún está cursando el quinto grado. Por último, debido a los factores citados, cerca del 26% de la población no tiene acceso al sexto grado.

En resumen, en la actualidad casi la totalidad de la población tiene acceso a la educación primaria (96%) y la gran mayoría (71%) la concluye. En la educación secundaria apenas un 38% de la población tiene acceso a la misma y en educación superior apenas el 8%.¹²

El sector adolece de una diversidad de problemas que, conjuntamente con la inadecuada gestión de los servicios educativos, inciden de manera determinante en la calidad de la educación, pertinencia de los servicios educativos y en el uso de los recursos asignados.

La burocracia en la gestión y administración de los servicios educativos se refleja en un sistema de educación altamente centralizado y politizado, sumamente lento, en el cual los departamentos y los gobiernos municipales no tienen responsabilidad formal por la educación pública y la infraestructura escolar.

Otro problema es la inadecuada supervisión de los maestros en todos los niveles, la cual es poco frecuente y limitada a la inspección de las estadísticas escolares. Esto ha dado como resultado: a) Poca o ninguna información sobre el desempeño de los maestros; b) ningún seguimiento sistemático en el desempeño de los alumnos; c) un control insuficiente de la asistencia de los maestros; d) falta de distribución oportuna de los libros de texto y materiales didácticos.

Por otra parte, no se ha institucionalizado la evaluación educativa como instrumento para medir científicamente el rendimiento académico de los estudiantes, el desempeño de los docentes y el cumplimiento de las metas y funciones institucionales.

3. Objetivos y metodología de la investigación

3.1 Propósito y objetivos de la investigación

Esta investigación se realizó durante los meses de octubre y noviembre de 2001, con el propósito de determinar cualitativamente el impacto de Educatodos en el contexto de las empresas y la producción, así como en las condiciones de vida de los participantes.

Los objetivos específicos propuestos son:

- a) Evaluar el impacto de Educatodos dentro de los procesos de formación y capacitación de las empresas donde funciona.
- b) Conocer el nivel de aceptación en las empresas respecto al mejoramiento de capacidades de los participantes de Educatodos, desde la perspectiva de los empleadores.

¹² IPEA, documento citado.

- c) Conocer la incidencia de Educatodos en la economía nacional, estableciendo el nivel de mejoramiento de las capacidades de los empleados participantes en diferentes sectores productivos.
- d) Identificar la relevancia de Educatodos en el cambio de actitudes y aptitudes de los participantes.
- e) Establecer el impacto de Educatodos en las condiciones de vida de los participantes y en sus actitudes en el contexto familiar, laboral y social.

Se pretendía conocer el aporte de Educatodos al proceso productivo, en términos de habilidades, procesos de toma de decisión, capacidades, actitud hacia el trabajo, así como los cambios observados en la forma de trabajar del participante. En este sentido, la percepción del empleador resultó el referente principal en términos cualitativos. Asimismo, se estudió cómo percibe el participante el beneficio de Educatodos en su actividad laboral.

Otro de los elementos de análisis fue el apoyo que las empresas brindan a Educatodos, en un intento de cuantificar el costo de esta inversión respecto al beneficio.

Un aspecto de gran relevancia que se consideró fue el impacto de la experiencia de Educatodos en los procesos tendientes a lograr la calidad en el proceso productivo, tomando en cuenta las normas internacionales requeridas para la certificación de las empresas de acuerdo con su naturaleza; por ejemplo, la norma ISO 9001 para las empresas productoras de café, las normas Wrat para los procesos de certificación de calidad en las maquilas y las normas de certificación de mano de obra en la industria hotelera. Se pretendió establecer de qué manera el funcionamiento de Educatodos ha contribuido a alcanzar estas normas.

Asimismo, se analizaron los mecanismos de promoción de las empresas, para permitir valorar el impacto de Educatodos con relación a la mejoría en la situación laboral de los participantes, considerando, salarios, beneficios laborales, incentivos, entre otros aspectos.

Algunas de las preguntas que orientaron la investigación fueron las siguientes:

- a) ¿Cuál es la percepción del empleador respecto a Educatodos?
- b) ¿Considera que Educatodos ha sido beneficioso en lo que a aumento de la productividad se refiere?
- c) ¿La formación recibida está acorde con la actividad económica?
- d) ¿La participación en Educatodos ha propiciado que los beneficiarios tengan mejores opciones en términos de promociones y salarios?
- e) ¿Ha tenido Educatodos impacto con relación a las normas de calidad y procesos de certificación internacional?
- f) ¿Ha cambiado la actitud de los participantes en Educatodos en el puesto de trabajo?
- g) ¿Han mejorado las aptitudes de los participantes para el desarrollo de sus actividades de trabajo?
- h) ¿Tienen las empresas mecanismos de promoción laboral donde la formación en Educatodos sea una de las variables que se considere?
- i) ¿Estaría dispuesta la empresa privada a seguir apoyando a Educatodos sobre la base de los resultados alcanzados?

Un segundo nivel de análisis del estudio se refiere al impacto en las condiciones de vida. Se tomaron en cuenta aspectos como los cambios en las aspiraciones de los

participantes, nivel de autoestima, percepción de futuro y actitud crítica frente a su forma de vida y la realidad nacional. Un tema que se consideró de mucha importancia fue el mejoramiento en los niveles de liderazgo de los participantes, tanto en su ambiente de trabajo, como en sus comunidades. Para análisis más específicos, se utilizaron variables referidas al nivel de ingreso actual con relación al anterior, conocimiento respecto a los temas de educación, salud, medio ambiente, acceso a servicios de educación y salud, entre otros, intentando establecer como indicador de impactos posteriores la pregunta básica: ¿en qué han mejorado las condiciones de vida, de qué manera y hasta qué grado?

Se tomaron en cuenta las siguientes preguntas orientadoras:

- a) ¿Cómo han cambiado las condiciones de vida de los participantes en Educatodos?
- b) ¿Educatodos ha ayudado a mejorar la actitud hacia el trabajo y en la vida cotidiana?
- c) ¿Tienen o han logrado mejores expectativas salariales, educativas, de salud, de vivienda, etcétera, por efecto de haber participado en Educatodos?
- d) ¿Por haber participado en Educatodos, tienen los participantes mayores y mejores opciones en su trabajo y en su comunidad?
- e) ¿Cuáles son las aspiraciones futuras?
- f) ¿El haber participado en Educatodos ha propiciado que sean tomados más en cuenta para actividades de tipo organizativo y/o comunitario?
- g) Si participa en alguna organización gremial o comunitaria, ¿de qué manera beneficia la formación de Educatodos en la actividad de dicha organización?

En el proceso del estudio, se encontraron diferencias sustanciales, tanto desde la perspectiva productiva, dada la naturaleza diferente de las empresas, como entre los diferentes grupos de participantes, particularmente entre los de primero a sexto grado y los de séptimo grado.

Un segmento de los participantes de séptimo grado fue estudiado también desde otra perspectiva, la relación entre el contexto educativo formal y el ámbito laboral; tal fue el caso de los participantes de este nivel que pertenecen a centros de formación técnica.

Para analizar el impacto, tanto sobre la productividad y la economía como el referido a las condiciones de vida, se hizo necesaria una diferenciación en ambos niveles, en términos de las variables principales a ser estudiadas.

3.2 Criterios de focalización

Por ser un estudio a escala nacional, la focalización del trabajo de campo se definió en función de las siguientes variables: a) actividad económica de la zona, b) ciclo del programa, c) sexo de los graduados, d) densidad de participantes por zona, y e) ruta de investigación.

3.2.1. Actividad económica

Las actividades productivas que se identificaron, vinculadas muy particularmente a determinadas zonas, fueron las siguientes: maquila, hotelería, beneficiado de café, industria del camarón, industria azucarera, industria del pan, distribuidas así:

a) Zona noroccidental: San Pedro Sula, Choloma, Puerto Cortés, Villanueva, en el departamento de Cortés; El Progreso, departamento de Yoro; Concepción Sur, departamento de Santa Bárbara.

b) Zona sur: Tapaire, San Bernardo, Namasigüe, en el departamento de Choluteca.

San Pedro Sula es la ciudad industrial más importante del país. Con una población de poco más de medio millón de habitantes, concentra la mayor cantidad de empresas. Las ciudades de Choloma y Villanueva, cuya población es de 152,172 y 80,837 habitantes, respectivamente.¹³ Esta población se ha incrementado sustancialmente en los últimos diez años, particularmente debido al auge de la industria maquiladora. La Grecia y Namasigüe, por el contrario, son comunidades pequeñas, que en conjunto no alcanzan ni los 10,000 habitantes, y las empresas allí ubicadas que se incluyeron en esta investigación constituyen sus principales fuentes de empleo.

En el sector de la maquila, se seleccionaron las siguientes empresas:

- Empresa **J. E. Morgan** de Honduras, con grupos de Educatodos de primero a sexto grados. Está situada en el Parque Industrial INHDELVA, ciudad de Choloma. Se dedica a la fabricación de ropa casual. Cuenta con 700 empleados aproximadamente.
- Empresa **A.K.H.**, que cuenta con participantes de primero a sexto grados. Está situada en el Parque Industrial INHDELVA, ciudad de Choloma. Se dedica a la fabricación de ropa deportiva (camisetas y calzonetas), y cuenta aproximadamente con 800 empleados, entre permanentes y eventuales.
- Empresa **Sara Lee**, con participantes de primero a sexto grados. Está situada en el Parque Industrial Villanueva, ciudad de Villanueva. Cuenta con 307 empleados, de los cuales 239 son personal de planta.
- Empresa **Génesis** de Honduras con participantes del séptimo grado. Está situada en el Parque Industrial Villanueva, ciudad de Villanueva. Tiene 373 empleados.
- En la industria hotelera, se seleccionó al **Hotel Copantl**, con participantes del séptimo grado. Está situado en San Pedro Sula y cuenta con 270 empleados
- En lo que a la industria del café se refiere, se consideró la experiencia del **Beneficio de Café Montecristo (BECAMO)**, que cuenta con participantes de primero a sexto grados, como también de séptimo. **Tiene su sede en** la ciudad de San Pedro Sula, con sucursales en los departamentos de Copán y Francisco Morazán. Tiene en total 178 empleados.
- En la industria camaronera, se trabajó con la experiencia de la empresa **Granjas Marinas San Bernardo**, con participantes de primero y segundo grados. Está ubicada en la comunidad de San Bernardo, municipio de Namasigüe, departamento de Choluteca. Su actividad es el cultivo del camarón y exporta al mercado internacional. Se considera la empresa más importante en su giro en Honduras. Cuenta con 406 empleados permanentes, y aproximadamente 116 empleados eventuales.
- En el sector de la industria azucarera se seleccionó la experiencia de la empresa **Azucarera La Grecia**. Cuenta con participantes de primero y segundo grados. Está ubicada en la comunidad de La Grecia, departamento de Choluteca. Su giro

¹³ Según datos preliminares del último Censo Nacional de Población, 1998.

- principal es la producción de azúcar y sus derivados. Cuenta actualmente con aproximadamente 400 empleados.
- Para el estudio de experiencias comunitarias, se seleccionaron los grupos de **Nuevos Achiotes**, en el municipio de Concepción Sur, departamento de Santa Bárbara, con participantes del primero a sexto grados; y el grupo de **Tapaire**, en la comunidad de Tapaire, departamento de Choluteca, con participantes de séptimo grado.
 - Otro de los contextos investigados está constituido por los centros de formación técnica vocacional, ya que en ellos, particularmente, funciona el séptimo grado. Se consideró importante conocer esta experiencia, a efecto de determinar si Educatodos tenía algún grado de impacto, tanto en el rendimiento académico como en la formación personal de los educandos. Para ello se seleccionaron los siguientes centros:
 - Instituto **Técnico Federico Ozanam**, ubicado en la ciudad de Puerto Cortés. Cuenta con una población estudiantil de aproximadamente 100 jóvenes, entre mujeres y varones. Ofrece formación en las áreas de electricidad, electrónica, corte y confección y mecánica.
 - Instituto **Técnico Loyola**, ubicado en la ciudad de El Progreso, departamento de Yoro. Cuenta con una población estudiantil de 282 jóvenes, mujeres y varones. Cubre las áreas técnicas de ebanistería, soldadura, electricidad en general e industrial, corte y confección, mecánica industrial, electricidad automotriz, mecánica industrial, de máquinas de coser y computación.

En el anexo I se puede observar la distribución geográfica de los centros con los cuales se trabajó en esta investigación, con los niveles que atienden y el número de participantes en los grupos focales.

3.2.2. Ciclo de Educatodos

Tanto en lo que se refiere al impacto en las empresas y producción, como en las condiciones de vida, se consideraron como variables segmentadas los tres niveles del currículo: a) Primero a tercer grado, b) cuarto a sexto grado, y c) séptimo grado.

Para el nivel correspondiente de primero a tercero, se contó con información de la experiencia de 37 participantes, de los cuales el 73% (27 participantes) fueron hombres; el 27% (10 participantes) fueron mujeres.

Para el nivel de tercero a sexto, se trabajó con 32 participantes, de los cuales el 59% (19 participantes) fueron hombres, y el 41% (13 participantes) fueron mujeres.

Finalmente, en lo que corresponde al séptimo nivel, se contó con la experiencia de 38 participantes, de los cuales el 55% (21 participantes) fueron hombres, y 45% (17 participantes) fueron mujeres.

En el anexo II puede observarse la distribución por grados de los participantes.

3.2.3. Sexo

Se tomó en cuenta una distribución equitativa en aquellos casos en que fuera factible, tomando para estudios de caso, igual proporción de hombres y mujeres y grupos focales diferenciados.

Tal como se observa en el anexo II, el número total de participantes en el proceso de investigación fue de 107, de los cuales el 37% fueron mujeres (40 participantes), y el 63% (67 participantes) fueron hombres.

3.2.4. Densidad de participantes por zona

Dada la amplitud geográfica, se estimó oportuno, a efectos de lograr un mayor nivel de participación, centrar el trabajo de campo en zonas con mayor concentración de participantes.

3.2.5. Rutas de investigación

A efectos de aprovechar el esfuerzo compartido de los tres estudios, se realizó, en lo posible, un trabajo de campo con rutas de investigación propicias para un solo esquema de itinerario.

3.3 Metodología para la recolección de información

3.3.1. Grupos focales

El desarrollo de grupos focales tenía como objetivo recopilar información de los participantes como grupos constituidos de Educatodos. Los grupos focales fueron conducidos por los investigadores, contando para ello con el instrumento metodológico respectivo. En algunos casos, los participantes se dividieron en dos grupos, para diferenciar hombres de mujeres, niveles, o número de participantes.

En total se llevaron a cabo 15 grupos focales, en ocho empresas, dos institutos vocacionales y dos comunidades rurales. El número de participantes en los grupos focales fue de 107, de los cuales 44 fueron mujeres y 63 fueron hombres. Asimismo, 47 participantes pertenecían al séptimo grado. El promedio de edad de los participantes fue de 25 años.

3.3.2. Entrevistas a empleadores o representantes de las empresas o instituciones

El objetivo de estas entrevistas era conocer la percepción respecto al impacto de Educatodos del empleador, representante o persona responsable de coordinar el funcionamiento del grupo; generalmente, se trataba del Gerente de Recursos Humanos, Jefe de Capacitación o Director. Asimismo, se realizaron entrevistas con otras personas que conocían la experiencia y que le han brindado apoyo.

En total, se llevaron a cabo 16 entrevistas con personas representantes y responsables de las empresas y de las instituciones donde se ha implementado Educatodos.

En el anexo III se presentan los responsables entrevistados durante el estudio, así como el cargo que desempeñan dentro de sus respectivas empresas e instituciones.

3.3.3. Entrevistas a facilitadores voluntarios

Estas entrevistas tenían como objetivo profundizar, tanto respecto a la percepción de los facilitadores en torno al impacto de la experiencia en las empresas donde se ha implementado, como en la vida y expectativas de los participantes; asimismo, se intentaba conocer cuál es la actitud del facilitador respecto a su trabajo y las condiciones en que lo realiza.

En total se llevaron a cabo 12 entrevistas a facilitadores.

3.3.4. Entrevistas para estudios de caso

Las entrevistas para estudios de caso tenían como objetivo profundizar en la situación personal de participantes claves seleccionados dentro de los grupos focales, a efecto de conocer más sobre el impacto de Educatodos en su vida personal, su trabajo, su familia y la comunidad. En Choluteca, Cortés y El Progreso, los participantes seleccionados fueron entrevistados durante un taller creativo organizado para compartir sus experiencias. En el caso de Santa Bárbara, las entrevistas se realizaron en las viviendas.

En total se realizaron 18 entrevistas para estudios de caso, ocho a mujeres y diez a hombres. La edad promedio de los participantes en los estudios de caso fue de 33 años, tal como se observa en el Anexo IV.

3.3.5. Realización de talleres creativos

Durante la investigación de campo, se llevaron a cabo dos talleres creativos con participantes de Educatodos, con los objetivos de: a) Lograr que participantes de diferentes grupos compartieran sus experiencias entre sí; b) Lograr que los participantes manifestaran su experiencia en Educatodos utilizando técnicas visuales, y c) Llevar a cabo las entrevistas para estudios de caso. Se realizó un taller en Choluteca, con la participación de siete personas, y otro en San Pedro Sula, con la participación de nueve personas.

4. Análisis cualitativo

4.1 Impacto en la producción

Para el análisis del impacto de Educatodos en la producción empresarial, fue necesario visualizar dos diferentes enfoques. Por un lado, se consideró el enfoque del empleador desde su perspectiva empresarial, para lo cual se llevaron a cabo entrevistas con las personas que se han vinculado más estrechamente con Educatodos dentro de las empresas. En la mayoría de los casos, esa persona ha sido la encargada del departamento de Recursos Humanos, quien se ha constituido en el coordinador del funcionamiento de Educatodos.

Por otro lado, para ampliar esta visión de impacto, se tomó en cuenta la percepción del participante de Educatodos desde su posición en el puesto de trabajo, como ente integrante de la estructura empresarial.

Un tema aparte, pero muy vinculado al aspecto productivo, fue la relación de Educatodos con los procesos de formación técnica, particularmente tomando como referencia las entrevistas con participantes de séptimo grado de centros de formación técnica, así como con los coordinadores de programa dentro de estos centros.

4.1.1. La inserción de Educatodos en el ámbito productivo

A partir de 1999, Educatodos comenzó un proceso dirigido a posibilitar su inserción en los esquemas productivos del país, permitiendo a personas adultas trabajadoras acceder a la educación en el ámbito mismo de las empresas donde laboran. La primera empresa en integrarse a esta modalidad alternativa de entrega de servicios educativos fue una maquiladora, la empresa Génesis. A partir de ese momento, otras empresas se incorporaron a la experiencia.

La inserción de Educatodos en las empresas parte obviamente de necesidades internas de éstas, de acuerdo con la naturaleza de su producción, expectativas y procesos, y se va consolidando en la medida que el programa brinda resultados positivos. En este proceso, las empresas desempeñan un papel decisivo, asumiendo el compromiso de apoyar la educación de sus empleados.

En este contexto subyacen los bajos niveles de escolaridad de un gran porcentaje de la población trabajadora del país, particularmente en aquellas actividades que concentran gran cantidad de empleados, tales como la maquila, la industria de la zafra y otras.

El alto índice de analfabetismo del personal laborante se manifiesta como una de las principales motivaciones para insertar Educatodos en las empresas. La visión de un personal con mejores niveles de formación y destrezas para llevar a cabo sus actividades también constituye una motivación importante.

Para investigar los mecanismos a través de los cuales los responsables en las empresas han logrado “vender” sus propuestas, así como las motivaciones para apoyarlo, durante la investigación se formularon las siguientes preguntas a los empleadores:

1. ¿Qué fue lo que motivó a la empresa para apoyar el programa de Educatodos?
2. ¿Cómo se insertó Educatodos en la empresa?

En términos de las motivaciones para apoyar a Educatodos, aproximadamente en el 90 por ciento de los casos prevaleció el propósito de lograr que el personal alcanzara mejores niveles de alfabetización, dada la realidad concreta del bajo nivel de escolaridad que existe en el ámbito productivo laboral. Así se manifiesta en los siguientes testimonios del personal directivo de las empresas:

“Número uno, el hecho que la empresa tiene ya un promedio, creo, de catorce o quince años de estar funcionando, y tiene personal desde hace tiempo que realmente su nivel educativo era muy, muy bajo. Entonces hicimos una encuesta y nos dimos cuenta que personal con niveles de responsabilidad alta, apenas

habían sacado primero, segundo o tercer grado. Puedo hablarle del jefe del beneficio, por ejemplo, un hombre que debería tener un nivel de escolaridad mayor; sin embargo, él apenas había cursado el sexto grado, y así como él, encontramos a nivel de supervisión y otros niveles una baja educación. José Ramón Peña, Gerente de Recursos Humanos, Beneficio de Café Montecristo.

“Porque aquí la mayoría de gente no ha terminado su primaria, y como hubo bastante gente que se quiso ingresar a este sistema, pues eso lo motivó más.” Alexandra Rosa, Asistente de Recursos Humanos, empresa maquiladora AKH.

“...En nuestro medio (maquila), la mayoría de empleados vienen con educación de bajo nivel, de cuarto, quinto grado de escolaridad.” Gloria Yáñez, Gerente de Recursos Humanos, Empresa Génesis.

En tres empresas, que representan el 37.5% de los entrevistados, se manifestó más explícitamente el interés de la empresa en el desarrollo de su personal:

“Estamos bien interesados en el desarrollo humano, ético, y sobre todo educacional en la gente”. Daysi Meléndez, Gerente de Recursos Humanos, empresa maquiladora J. E. Morgan.

“Bueno, en primera instancia nos pareció interesante el sistema del programa, lo adaptable que era para la realidad de nuestro personal, especialmente en el hotel, donde contamos con personas con muchos años de trabajo en hotelería y que se habían quedado un poco rezagadas en avanzar en grados de escolaridad; entonces, nos pareció propicio este programa para ayudarles a superar[se]. Ana Chicas, Jefa de Capacitación, Hotel Copantl.

“El interés de fomentar un poco la educación formal en la gente, porque la educación informal la fomentamos constantemente a través de las capacitaciones de diferente tipo que se dan en la planta; pero sí vimos la necesidad de incentivar el crecimiento educacional en la gente, buscar un mejor nivel educativo hacia la gente.” Nery Bardales, Gerente de Recursos Humanos, empresa maquiladora Sara Lee.

Uno de los hallazgos más importantes fue el hecho de que estas manifestaciones de apoyo a Educatodos son perceptibles en otras formas. En siete de las ocho empresas en las que realizó la investigación, que representan el 87% de los casos, la finalización del proceso anual de Educatodos es motivo de una celebración que convoca incluso a los más altos ejecutivos de la empresa. Así lo expresaron los entrevistados:

“Pues fabulosa (refiriéndose a la primera promoción). Por todo lo alto lo celebramos, hicimos una reunión con sus familias, personal del parque, la administración del parque, los agasajados,

los maestros, personal administrativo y producción.” Daysi Meléndez, empresa maquiladora J. E. Morgan.

En el transcurso del estudio, el equipo de investigación tuvo la oportunidad de asistir a una de las graduaciones, realizada en la Compañía Azucarera La Grecia, en Choluteca. Se manifestó en este acto, de naturaleza muy solemne, el gran interés que las empresas están otorgando al programa, como una forma de incentivar a su personal.

El otro aspecto que se tomó en consideración es el mecanismo a través del cual se propició la inserción de Educatodos en las empresas. Es importante señalar en ninguno de los casos investigados se mencionaron las implicaciones económicas como una limitante para establecer el programa. En el 100 por ciento de los casos, fue suficiente la voluntad y el deseo de la empresa para insertarlo:

“Gracias a Dios tenemos una buena comunicación con la gerencia general y también están en el mismo punto, como quien dice en la misma meta, que nuestras empresas superen, y sí estaba por parte de la empresa el colaborar... obtuvimos toda la ayuda...” **Daysi Meléndez, empresa maquiladora J. E. Morgan.**

Hasta ahora, ninguna de las empresas participantes ha estimado los costos del apoyo brindado a Educatodos. La mayoría de ellas aportan recursos financieros y materiales que se traducen en uso de instalaciones, servicios, mobiliario, materiales, equipos, pago de bonos, horas extras u otro tipo de remuneración a los facilitadores y facilitadoras, horas de trabajo de los participantes, etcétera; sin embargo, no se han hecho estimaciones de estos costos. El análisis de estos aspectos se verá más adelante. De manera preliminar, asumimos que las empresas están dispuestas a invertir en educación que redunde en mejorar su productividad.

4.1.2. La imagen de Educatodos desde la perspectiva empresarial

El referente más completo para conocer el impacto de Educatodos entre las empresas ha sido la percepción misma de los responsables directos de conducir el programa. En una primera aproximación dirigida a conocer la opinión de los empleadores respecto a la modalidad de Educatodos, en el 100% de los casos la opinión expresada fue positiva.

La pregunta utilizada para recabar la información fue: “¿Cuál es su percepción respecto a Educatodos?”.

Esta primera aproximación, aunque no es concluyente, sirvió para que se manifestaran algunos de los aspectos más relevantes del impacto de Educatodos, tanto en la productividad, como en la vida de los participantes. Entre estos aspectos, se expresó la percepción de que el programa contribuye al crecimiento individual de los participantes:

“Me parece muy interesante el contenido del programa, la gente ha crecido en su nivel educativo. Realmente creo que la parte más fuerte del programa es el incentivo que se le brinda a la gente

por su crecimiento individual, pues no sólo pensando en la función que nos va hacer más productivo, sino que cuánto va a crecer él y cuánto va a crecer su familia a través del programa.” Nery Bardales, empresa maquiladora Sara Lee.

Otro de los aspectos manifestados fue el cambio de actitud de los participantes, en términos de su trabajo y la relación con su entorno:

“Buena, muy buena, positiva, porque nuestra gente está bastante positiva. Podemos decir que las 16 personas que salieron de acá están con la empresa, realmente dispuestas a colaborar, muy contentos, se sienten muy en familia, como dicen ellos; no sienten ninguna pena [de] venirme a decir: licenciada, vamos a poner el otro grado, licenciada, nos va a ayudar en lo otro”. Daysi Meléndez, empresa maquiladora J. E. Morgan.

En este contexto, también se mencionó el propósito de proporcionarles mejores oportunidades en su vida:

“Que les sirve definitivamente, ha tenido excelente impacto, más para los muchachos, los participantes, e igual para la empresa. La verdad es que hemos logrado que personas que estaban aun en puestos de jefatura, personas adultas, que ya que sobrepasan los cuarenta años, se dieran cuenta de la importancia de realizar estudios.” Ana Chicas, Jefa de Capacitación, Hotel Copantl.

“Para mí es un programa muy importante. Yo siempre he tenido la disposición y he motivado a los empleados a que sigan adelante, diciéndoles que ahora en la actualidad, en el medio que vivimos, es una necesidad que el empleado se vaya capacitando, que vaya estudiando para que tengan un nivel de vida más adecuado, incluso para promociones dentro de la misma empresa; a medida que vayan estudiando pueden ir optando a otros puestos.” Gloria Yáñez, empresa Génesis.

“Bueno, que el programa en primera instancia, uno piensa que no, que esto es un proyecto más del gobierno, y que al final (...) iban a fracasar; no, definitivamente, pues nos dimos cuenta de que sí es real...” José Ramón Peña, BECAMO.

4.1.3. El cambio de actitud en el trabajo

Para el total de los empleadores entrevistados, Educatodos, aparte de brindar conocimientos básicos elementales en varias materias, desarrolla un proceso de cambio personal en los participantes. Este cambio se refleja en una mejor actitud del empleado hacia su entorno de trabajo, las relaciones con sus compañeros, las perspectivas futuras y el conocimiento de la realidad.

Es claro que los aspectos relativos a conocimientos técnicos adquiridos por los participantes constituyen el núcleo en el proceso de formación, y proporcionan mejores aptitudes para el desarrollo de actividades laborales.

En todos los ámbitos de trabajo donde se desarrolló la investigación, se tiene la clara percepción de que el participante de Educatodos alcanza otros niveles en su forma de procesar información respecto a tareas específicas relacionadas con su trabajo, lo que anteriormente le implicaba un mayor esfuerzo. El mayor conocimiento de las matemáticas, del inglés, de la realidad nacional, ha servido para vincular más al participante con su contexto productivo.

Las preguntas generadoras de opinión en torno al cambio de actitud de los participantes fueron las siguientes:

- a) ¿Ha cambiado la actitud de los trabajadores participantes de Educatodos?
- b) ¿Cuál es su imagen de un participante de Educatodos?
- c) ¿Ha habido cambios en las actitudes que Educatodos está propiciándole a los participantes? ¿Usted ha visto ese cambio de actitudes?

Al responder a estas preguntas, los empleadores manifestaron que es notorio el cambio de actitud del participante de Educatodos respecto a su entorno productivo y su disposición hacia el trabajo.

“...Por ejemplo, tengo un muchacho allí que se llama Manuel, que era una persona que permanentemente teníamos que traerlo a la oficina, por situaciones que llamaríamos de desacato a la autoridad, de entender que él tenía que seguir ciertas reglas de disciplina, de orden, etcétera; entonces, ahora con Educatodos es más flexible, él siente sinceramente cómo la empresa le está dando eso; entonces, ahora él tiene que dar algo.” José Ramón Peña, Beneficio de Café Montecristo.

“... Por ejemplo, Marvin Cáceres, que es muy buen operario, siempre ha estado muy bien con su producción, pero ahora lo miro más confiado, con más seguridad al dirigirse, al hablar; es parte del Comité de Seguridad de la empresa, y él era de las personas que se mantenía un poquito al margen, pero ahora es una persona más activa, podría decirse; él siempre lleva consultas y todo se siente más libre...” Daysi Meléndez, empresa maquiladora J. E. Morgan.

Este cambio de actitud ha sido asumido por el empleador como un mecanismo para contrarrestar algunas actitudes negativas por parte de los empleados, como por ejemplo, indisciplina o falta de respeto hacia las normas establecidas de trabajo y proceso. Pero también se considera como una forma de involucrar a los empleados en otras actividades al interior de la empresa, y generar propuestas para el mejoramiento de la actividad educativa misma.

“...He tenido la experiencia con una de ellas, que antes era bien impulsiva, alguien que realmente es de carácter fuerte, tenía otro tipo de mentalidad, y constantemente, yo, como departamento

de personal, estaba cada vez hablando con ella. Pero he visto el cambio que ha tenido ella; en vez de estar hablando constantemente con ella, ahora es ella la que viene a mí a estar hablando y dando iniciativas para el programa, cómo mejorar el programa, y ahora yo veo que ella ya piensa diferente...” Gloria Yáñez, empresa Génesis.

Una manifestación del cambio también se da en el nivel de liderazgo. En el 50% de los casos, los empleadores manifestaron que uno de los aspectos más importantes que Educatodos ha generado es el fomento de la autoestima, acompañado de un fortalecimiento de su capacidad de liderazgo.

“...Son más responsables, dinámicos, dan ideas, son innovadores, tienen más contacto con el supervisor, y van formándose como líderes...” Gloria Yáñez, empresa Génesis.

“...Ha mejorado, ya que ella expone los problemas que hay en su línea de producción, en donde se aboca con la supervisora y ésta a la vez da solución al problema...” Gloria Yáñez, empresa Génesis.

4.1.4. Mejorando la calidad del trabajo

En el ámbito de la productividad, Educatodos se ha vinculado estrechamente a los procesos de calificación de mano de obra y de calidad total. Con el fin de conocer este aspecto, se consultó a los empleadores si sus empresas están certificadas internacionalmente, y cómo esta modalidad alternativa de entrega de servicios educativos ha tenido o tiene un impacto en dichos procesos.

Un ejemplo importante de este proceso es el Beneficio de Café Montecristo, cuyo proceso productivo está tendiendo a alcanzar la norma ISO 9001. En esta empresa, el programa se ha constituido en una alternativa viable de capacitación para alcanzar la certificación internacional. Al preguntar a los entrevistados si la formación que brinda Educatodos puede vincularse al logro de la certificación internacional, la respuesta fue altamente ilustrativa:

“...Yo creo que sí; es más, está descrito dentro de nuestros procedimientos de recursos humanos, que también van a ser supervisados y auditados por la norma ISO 9001, que tenemos un programa establecido de Educatodos, y ellos lo van a tener que constatar y van a dar fe de que realmente eso nos está ayudando a nosotros para poder mejorar la formación del empleado, porque la exigencia es que toda compañía debe darle formación, capacitación y desarrollo a su personal. Entonces, nosotros decimos cómo lo estamos haciendo, a través de un sistema: número uno, de Educatodos; número dos, a través del INFOP y a través de capacitaciones; entonces, Educatodos está implícito dentro de esa formación...” José Ramón Ríos, BECAMO.

Las normas internacionales no sólo se extienden a este sector productivo. También en otros sectores, con diferente tipo de normas, es necesario lograr una adecuación en materia de calidad, ya sea de la productividad o de la mano de obra. Específicamente, el sector de la hotelería tiene sus propios estándares de calidad respecto a la mano de obra, y en esta área Educatodos está aportando elementos para alcanzar la calificación necesaria:

“...Se adecúa completamente, porque cuando nosotros estábamos en este proceso de estándares, de perfiles de puestos de trabajo, y miraba [lo] que dicen los procedimientos sobre manejo de estándares, de higiene y seguridad, redactar informes técnicos, todo eso va dentro del currículum que Educatodos nos presenta... ese programa es muy avanzado...” Ana Chicas, Hotel Copantl.

En lo que al sector de la maquila se refiere, existen las normas Wrat, que establecen parámetros de la calidad de los productos que este sector genera, que deben cumplimentar los estándares internacionales, los cuales determinan la aceptación de los productos en el mercado.

Durante la investigación se consultó a los empleadores sobre este proceso, indagando si el currículo de Educatodos se adapta a las necesidades de calificación incluidas en dichas normas. En los casos de empresas que estaban en dicho proceso (50%), se observó una apreciación significativamente buena del aporte de Educatodos:

“...Sí, servirá de mucho, porque el grado de educación y capacitación en cuestiones de seguridad industrial también se les daría a ellos, los empleados tendrían otro tipo de visión. Cuando vienen estas auditorías externas, el principio básico para todos los empleados es seguridad industrial, también [el] grado de capacitación de dichos empleados...” Gloria Yáñez, empresa Génesis.

“...De hecho, no sólo para el proceso de certificación, sino también para motivar... Tenemos un proyecto de recursos humanos de Sara Lee que se llama mejores prácticas a nivel internacional. Nosotros estamos “vendiendo” Educatodos a la corporación Sara Lee, que somos siete empresas; estamos diciendo que es un programa muy bueno...” Daysi Meléndez, J. E. Morgan.

En este mismo contexto, los participantes conocen de estos procesos de certificación, y reconocen la importancia del aporte de Educatodos para alcanzar estos estándares de calidad.

“...La compañía está ahorita implementando un programa por un certificado que se llama ISO 9000 (...) para conseguirlo, necesita que su gente esté preparada...” Participante de un grupo focal, BECAMO.

Asimismo, la formación que Educatodos está brindando se relaciona y complementa con las capacitaciones que los participantes reciben, en el marco de la certificación internacional.

“...Bueno, para citar un caso, hace poco en un seminario de certificación ISO 9000 nos empezaron a enseñar cómo hacer estadísticas, una clase que hace unos días la acabábamos de ver también en la clase de matemáticas; entonces, vemos cómo esto nos sirvió...” Participante de un grupo focal, BECAMO.

4.1.5. Mejorando las capacidades y habilidades en el puesto de trabajo

El grado de aceptación de Educatodos por parte de la empresa privada también es visto desde la perspectiva de las capacidades y destrezas que desarrolla en el participante, que van desde la aplicación de los conocimientos básicos elementales, hasta aquellos que involucran conocimientos más específicos relacionados con tareas y procesos productivos.

En prácticamente el total de los casos, los empleadores reconocen que los participantes han adquirido varias destrezas que antes no tenían, lo que les ha permitido ser tomados en cuenta para el desarrollo de actividades de mayor importancia.

“...Nosotros teníamos que darle a personas particulares proyectos de gran envergadura relacionados con la electricidad, pero ahorita, por la situación de la empresa, le tuve que decir: mirá, Marco Tulio [participante de Educatodos del séptimo grado], ya se te contrató realmente para llevar a cabo un proyecto, de hacer el estudio completo de análisis... y entonces él ya hoy prácticamente se está atreviendo...” José Ramón Peña, BECAMO.

De igual forma, al interior de la empresa, muchos de los participantes han ido alcanzando niveles de liderazgo que les permiten trascender en sus puestos de trabajo:

“... Son más responsables, dinámicos, dan ideas, son innovadores, tienen más contacto con el supervisor, y van formándose como líderes... Hay una muchacha ahorita en uno de los módulos, que es líder, ella expone los problemas que hay en su línea de producción y se aboca con la supervisora...” Gloria Yáñez, empresa Génesis.

Muchas de las destrezas adquiridas se aplican a casos muy prácticos en el ámbito productivo. La percepción del empleador es que los participantes de Educatodos tienen mayores facilidades para la comprensión de aspectos relacionados con la producción:

“...La gente que está en el programa, probablemente se le haga más fácil entender, por ejemplo, cómo calcular un porcentaje de eficiencia; quizás antes era muy mecánico el hecho de decirle, divida esto entre eso, o tal vez ellos no lo hacían; ahora tienen un concepto más arraigado de lo que es la matemática”. Nery Bardales, Sara Lee.

En otros casos, los conocimientos adquiridos tienen una aplicación práctica, particularmente en el caso de las matemáticas:

“...Les ayuda a poder contar cuánto producen y cuánto pueden ganar, cómo calcular sus pagos, de dónde salen, cuáles son sus deducciones, cómo calcular una eficiencia, cómo calcular una producción, etcétera... Lógicamente, [a] la gente que está en el programa probablemente se le haga más fácil entender.” Nery Bardales, Sara Lee.

Lo aprendido desde el punto de vista personal

Esta percepción también se manifiesta a un nivel más personal; todos los participantes de Educatodos reconocen que los conocimientos adquiridos son de utilidad en su trabajo y en su vida cotidiana. Si bien es cierto en la mayoría de casos se perciben como “cosas que no sabía”, también se asumen con criterios más amplios desde la perspectiva del beneficio en la ejecución de las actividades de trabajo:

“...En el trabajo me ha ayudado en el aspecto de aprender a escribir, porque como yo estoy encargado de mantenimiento, uno a veces tiene que hacer, digamos, pedidos de material, hacer alguna nota para notificar; entonces, en eso me ha ayudado mucho.” José Domingo Leonor, participante de cuarto grado (BECAMO).

En algunos niveles más especializados del ámbito productivo, donde se requieren habilidades especiales como la comprensión y manejo de ciertos conocimientos avanzados de control de producción, Educatodos ha posibilitado mejorar capacidades:

“...Bueno, en mi caso, la clase de inglés... yo trabajo con unas máquinas electrónicas, con microcomputadoras industriales; ellos las programan más que todo en inglés, tienen bastantes partes en inglés, y (Educatodos) me ha ayudado, porque ya sé cómo entender mejor algunas palabras que no entendía en la pantalla cuando salían, todo el menú completo de la máquina, ahora ya tengo más conocimiento.” Felipe, participante en grupo focal, BECAMO)

“... La clase que más me ayuda es la matemática, yo trabajo con unas máquinas, con microcomputadoras industriales, y llevo bastante sobre la capacidad que genera la máquina por hora, y eso se hace a través de segundos y minutos; hacemos los cálculos hasta llegar a cuánto se produce por hora, o por 24 horas, y un montón de esas divisiones y multiplicaciones me han ayudado bastante cómo sacar los porcentajes, todo eso...” Participante de grupo focal, BECAMO.

También se expresa el reconocimiento hacia las habilidades que otros compañeros van adquiriendo:

“...En el área donde yo trabajo la parte eléctrica, se nos instaló un sistema de medición controlado también con una PC; uno tiene que ir y que la programan; al otro muchacho, que no está presente porque está en un seminario, yo lo veo con más habilidad ahora de poder ingresar [a la PC], de poder tomar las lecturas, y eso es debido a que el programa de inglés le ha ayudado a conocer la información y poder facilitar el trabajo, o sea, son actitudes y habilidades que se van desarrollando...” Participante de grupo focal, BECAMO.

“...Lo hemos aprendido en Educatodos: sacar porcentajes de daños al café, las medidas de peso, humedad, y lo equivalente a una capacidad de una máquina, cuánto produce por hora; todo eso lo hacemos a través de cuántos minutos, y luego hacemos los cálculos para llegar el día completo de trabajo... me ha ayudado la clase de matemáticas... También la clase de inglés; ahora ya entiendo algunos menús de la máquina, porque la máquina viene diseñada con menú, todo viene en inglés; algunas palabras no las entendía, no entendía lo que es el sistema de menú, de ingresar en el menú principal, pero ahora tengo varios conocimientos sobre algunos menús de la máquina, lo que significan...” Participante de grupo focal, BECAMO.

Ante todo, en todas las manifestaciones de los participantes se expresa un orgullo personal por lo aprendido a través de Educatodos, la satisfacción por logros concretos que le han servido al participante para mejorar sus actividades en el puesto de trabajo.

“...Tengo tres compañeros más que están a cargo mío y me tienen nombrado como jefe de los mecánicos a nivel de empresas... lo que he aprendido, lo he aprendido a puro esfuerzo. Entonces, eso le ayuda mucho a uno, sí, porque uno trata de darle importancia, digamos, a los logros que va teniendo...” José Domingo Leonor, participante de séptimo grado, BECAMO.

“...Uno va aprendiendo en Educatodos a resolver problemas; le ayuda también a resolver los problemas que uno tiene internamente, digamos, con los compañeros de trabajo. Aquí uno tiene que estarlos mandando; entonces, eso le ayuda a tener más facilidades para saber entender a las personas...” Participante de grupo focal, BECAMO.

Este aprendizaje se extiende al ámbito del trabajo, donde se utiliza lo aprendido en procesos prácticos relacionados con la producción, y al mismo tiempo con las necesidades individuales.

“...En el empleo, el problema es que trabajamos con producción, y nosotros tenemos que dividir y multiplicar los “tíquet” de producción por el tiempo que trabajamos; antes nosotros no lo sacábamos, y ahora ya nadie se puede engañar...” María Cruz Rivas, participante de cuarto grado, empresa Sara Lee.

4.1.6. La inversión en educación desde la perspectiva empresarial

Las empresas aportan a Educatodos de diversas formas, desde el uso de las instalaciones, como se dijo anteriormente, hasta los materiales utilizados por los participantes. Sin embargo, no se ha cuantificado lo representa para la empresa, en términos de costos, el apoyo que se brinda a Educatodos. No obstante, en términos generales las empresas consideran este apoyo como una inversión efectiva y de muy bajo costo para la formación y preparación de fuerza laboral. Por consiguiente, los recursos que las empresas destinan al programa están dentro de los costos de sus programas normales de capacitación, y no se consideran como una erogación adicional de recursos. Educatodos, entonces, constituye una alternativa con muy buen nivel de rentabilidad para las empresas.

Con el propósito de conocer si las empresas tenían alguna aproximación respecto al costo de inversión en Educatodos, se preguntó a los empleadores qué facilidades y apoyo está habilitando la empresa para el funcionamiento del programa.

En la mayoría de los casos, la empresa proporciona facilidades de espacio y materiales de trabajo para los participantes, pero no fue posible establecer una cuantificación real de dicho apoyo.

“En cuanto a materiales, si Educatodos necesita cualquier cosa, grabadora, cuadernos, lo que necesite, la empresa no tiene ningún esfuerzo para dárselo.” José Ramón Peña, BECAMO

“...El horario, el local que tenemos, la cafetería, y que nosotros allí damos las clases, en horarios establecidos por el gerente de producción.” Alexandra Rosa, AKH.

“...El aula de capacitación donde se dan las clases... nosotros les proveemos algún tipo de cuadernos, útiles, lápices; lo más que les podemos ofrecer en este momento son los cuadernos para apuntes adicionales y lápices; y en los horarios, permitirles que estando en turno ellos vengan a recibir sus clases; las facilidades de flexibilidad de los horarios por parte de los jefes... El nivel de capacitación se ha preocupado por tener ese bonito material, más didáctico, verdad, para que ellos comprendan aún mejor... este material fue comprado específicamente.” Ana Chicas, Hotel Copantl.

La empresa reconoce que la inversión que está haciendo está orientada, por una parte, al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores:

“...Damos el lugar, todas las condiciones, aire acondicionado, la pizarra... Realmente, el ambiente donde ellos reciben clases es el ambiente adecuado, como que estuvieran en un colegio, y también, aparte de eso, el apoyo que da Recursos Humanos, de estar motivando cada día para que sigan adelante, porque como le digo, el objetivo es que ellas terminen su séptimo grado y que sigan, y seguir matriculando más gente...” Gloria Yáñez, Empresa Génesis.

“...La empresa está pendiente de todo; el jefe pasa pendiente: profesor, ¿va a dar clases? El mismo jefe los motiva a que ellos vayan y el material se los da la empresa, desde lápices, cuaderno, todo, ellos no gastan un cinco. La empresa parte de un presupuesto para útiles; todo eso se los da la empresa, ellos sólo ponen su cuerpo y su cabeza, y de allí, todito la empresa se los da, ellos no gastan un lápiz ni un cuaderno...” David Fleming, Granjas Marinas.

También se manifiesta implícitamente el deseo de apoyar a la educación nacional:

“...Como la empresa privada de alguna forma está invirtiendo en la educación, es uno de los aspectos importantísimos para el país...” Alexandra Rosa, AKH.

En varios de los casos, la empresa apoya con el pago del facilitador, que por lo general es un empleado de la empresa, proporcionándole, ya sea un bono adicional, pago de horas extras, o algún otro tipo de bonificación especial. Se manifiesta por parte de la empresa que los participantes no deben saber de ese pago al facilitador.

“...Los facilitadores, nosotros los ponemos, son mandos medios, nosotros le pagamos al facilitador el tiempo extra... claro que esto no lo saben los alumnos...” Daysi Meléndez, J. E. Morgan.

Las empresas, en su mayoría, no cuentan con registros respecto al monto de la inversión en Educatodos; sólo en un caso se pudo establecer una aproximación empírica, considerando el nivel de salario por el tiempo que la empresa otorga, así como los materiales que proporciona.

“... Nosotros estamos manejando el salario hora promedio de L.10.20; si multiplicamos por el número de personas, una hora se les da y la otra hora es de ellos, son dos horas; hay 22 participantes, por 10.20, son L.240 diarios, por 20, más el monto de materiales que se les ha dado, eventos que hemos tenido... Yo creo que en el programa se lleva unos L.11,000.00 a L.15,000.00 anuales...” Herbert Tirado, Azucarera La Grecia.

4.1.7. Educatodos y la formación técnica: una vinculación positiva

Una de las vinculaciones más interesantes que ha logrado Educatodos es con los centros de formación técnica. Estos centros brindan formación a jóvenes para

completar su educación al menos hasta el sexto grado de educación primaria, dando la oportunidad de obtener una formación técnica en áreas como carpintería, electricidad, refrigeración, mecánica, industria metálica, corte y confección y otras.

La característica de estos centros es que en general orientan sus esfuerzos a la formación de jóvenes de escasos recursos económicos, y funcionan mediante donaciones y apoyo comunitario.

A partir del año 2000, la Secretaría de Educación estableció como normativa que los centros de formación técnica incorporaran en su programa la obligatoriedad de brindar educación básica (incluyendo hasta noveno grado). Atendiendo a esta disposición, muchas instituciones de esta naturaleza incorporaron en su formación el séptimo grado de Educatodos para complementar la formación técnica de los jóvenes.

El programa es visto por los responsables como una alternativa ideal para brindar a los jóvenes una formación integral. Se preguntó a los responsables qué motivó a sus instituciones a incorporar el currículo de Educatodos en sus centros, y éstas fueron algunas de sus respuestas:

“...Bueno, porque es una necesidad, primero, la necesidad de tener una alternativa como ofrecer la educación meramente formal a nuestros alumnos. Nuestra educación ha sido meramente técnica, nunca pensando en otro tipo de formación, no porque no quisiéramos sino por la capacidad que hay; para eso tendríamos que tener más empleados, más personas, y entonces dejaríamos de ser el centro para atender la gente que no tiene oportunidad en otro centro; eso implicaría tener que pagar una colegiatura y todo lo demás. Viendo esta situación y sabiendo que teníamos un personal disponible, la motivación fue eso, que ofrecíamos al mismo tiempo un plan básico a nuestros alumnos que estaban saliendo del área técnica.” Ángel Cruz, Coordinador de Educatodos, Instituto Loyola.

“...Nuestros alumnos eran muy buenos en la parte técnica, pero a nivel intelectual, [al] competir con otros alumnos de otros colegios con un bachillerato se quedaban muy cortos, aparte también de que los empresarios con los cuales tenemos contacto nos exigían ese nivel. Entonces, ya una vez viendo que con Educatodos se puede lograr lo que siempre queremos y soñamos, decidimos implementarlo aquí.” Dunia Valladares, Coordinadora de Educatodos, Instituto F. J. Ozanam

En el transcurso de la investigación se pudo percibir un gran entusiasmo por parte de los responsables de la coordinación de Educatodos en los centros de formación técnica, respecto a las posibilidades encontradas al vincular esta modalidad alternativa con la formación vocacional.

La experiencia de Educatodos en estos centros ha sido muy exitosa y se ha reflejado en resultados satisfactorios. Uno de los resultados más importantes es el mejoramiento en el rendimiento académico de los estudiantes que también son participantes de Educatodos. El nivel de rendimiento se ha incrementado hasta en un 95%, tal como se manifiesta por parte de los responsables:

“...96% es el promedio, entre 94 y 96, durante todos sus módulos y en promedio, en el primer eje que sacamos, el promedio fue de 85%, 89%, éste de ahorita que acabamos de pasar; ahora anda aproximadamente entre 89% y 94%, porque yo lo estuve midiendo...” Dunia Valladares, Coordinadora de Educatodos, Instituto F. J. Ozanam.

4.2 Impacto en las condiciones de vida de los participantes

El impacto positivo en la producción también se extiende a las condiciones de vida de los participantes. Una premisa fundamental es que Educatodos está dirigido hacia un segmento de la población con características muy definidas. El nivel de escolaridad de los participantes de Educatodos en el sector productivo es apenas de segundo año de primaria. En particular, este retraso educativo se manifiesta con mayor fuerza en la industria de la maquila; pero también abarca los otros sectores productivos considerados en este estudio, beneficios de café y azúcar, hotelería e industria del camarón, cuyas necesidades de formación a nivel de la educación básica son altas, y su demanda se incrementa considerablemente cada año.

4.2.1. La educación como necesidad

A efecto de conocer cómo los participantes se integraron a Educatodos, se les preguntó cuáles fueron las motivaciones principales para tomar esta decisión. Uno de los primeros hallazgos fue que para el participante se abría la oportunidad de continuar con su educación, en un contexto de mayor flexibilidad que la ofrecida en un centro de estudio bajo la modalidad tradicional. La mayoría de los participantes, ya sea en su primaria o primeros años de educación secundaria, había asistido a centros regulares. En muchos de los casos, abandonaron este proceso por razones económicas.

En algunos casos, había transcurrido mucho tiempo desde la formación educativa inicial, hasta cuarenta años atrás (caso de don José Domingo Leonor). ¿Por qué entonces volver a un proceso de educación?

Algunos de los participantes manifestaron que los motivó el deseo de continuar con sus estudios, aunado a la posibilidad de hacerlo con las facilidades proporcionadas por la empresa:

“...Yo deseaba seguir mi proceso de estudio, ya que cuando era joven mis padres no tenían la facilidad necesaria para tenerme en el colegio, y seguir y terminar mis estudios; hoy en día, por el

trabajo, no nos da tiempo para ir a un colegio; ahora en la empresa lo tenemos. Allí, pues, qué mejor manera de seguir adelante...”
Felipe Ríos, participante de séptimo grado, BECAMO.

En la mayoría de los casos, esta posibilidad se ve como un apoyo que la empresa está brindando al trabajador, y ello de alguna forma les hace sentir que sus empleadores les manifiestan mayor consideración:

“...Porque nos permiten esta ayuda, y esta ayuda no es de todos los días. Anteriormente no estaba, pero ahora tenemos esta ayuda de Educatodos, para que nosotros podamos aprender y obtener otros beneficios...” José A. Ríos, participante de sexto grado, empresa AKH.

“...Porque es importante prepararse un futuro mejor y por la oportunidad que nos dio la empresa para poder sacar plan básico, porque es importante más que todo prepararse para después saber darle una buena educación a los hijos, ser diferente ya...” Sandra Palma, séptimo grado, empresa Génesis.

También Educatodos se considera una primera aproximación hacia la posibilidad de lograr mejores oportunidades laborales, en la medida que se aprende cosas nuevas:

“...Porque necesitaba aprender, porque hay muchas cosas que uno no conoce. Por no tener ni siquiera el diploma de sexto grado perdí muchas oportunidades de trabajo, mientras que si en ese tiempo ya hubiera tenido mi sexto grado, pues tal vez la facilidad para poder conseguir mejores trabajos, hubiera sido mejor...” José Leonor, BECAMO.

“...Porque en algunos trabajos les piden el plan básico; entonces, hay que estar preparado, porque así uno consigue tal vez mejor puesto en la empresa donde uno va a trabajar...” Sandra Palma, participante de séptimo grado, empresa Génesis.

Otra motivación es la expectativa de poder contar con un mejor futuro para su familia:

“... Lo que me motivó es que yo quería seguir mis estudios, y que uno quiere trabajar también; para sus hijos, tiene que ver si se supera uno mismo...” María Josefa Ulloa, participante de quinto grado, empresa Geobra.

Asimismo, los participantes manifestaron que otra de sus motivaciones fue poder aprender para apoyar a sus hijos en sus respectivos procesos de estudio.

“... Me motivó que en la casa mis hijos hacen preguntas y uno no se las puede contestar, y aquí nos dan la oportunidad de aprender y poderles a ellos (los hijos), contestarles lo que preguntan; eso me

motivó a seguir mi estudio. Les puedo ayudar a mis hijos en las tareas...” María Cruz Rivas, participante de sexto grado, Sara Lee.

Para los participantes de Educatodos, el contar con una nueva oportunidad de seguir con sus estudios tiene repercusiones importantes para su vida actual y futura. La culminación de su formación podría abrir las posibilidades para que los participantes obtengan mejores oportunidades de trabajo. Asimismo, dentro de su contexto familiar representa poder constituirse en parte activa en la educación de sus hijos. Como se verá más adelante, este aspecto está también vinculado al fortalecimiento del núcleo familiar, a través del mejoramiento de los niveles de comunicación interfamiliar.

4.2.2. Valoración de la experiencia y su impacto en la vida de los participantes

Para todos los participantes, la experiencia ha resultado sumamente satisfactoria, y expresan de diversas maneras cómo Educatodos ha incidido en su vida familiar, laboral, comunitaria, etcétera.

Proponiendo a los participantes expresar cómo se sentían con la experiencia, se logró establecer varios niveles en los cuales los participantes han logrado beneficios personales gracias a su participación en Educatodos.

a. Ámbito laboral

Los participantes manifestaron que en su proceso con Educatodos han recibido elementos que les ayudan a realizar de una mejor manera las actividades relativas a su trabajo. Tal es el caso de la habilidad esencial de leer y escribir:

“...Bueno, en el trabajo me ha ayudado en el aspecto de aprender a escribir, porque como yo estoy encargado de mantenimiento, uno a veces tiene que hacer pedidos de material, hacer alguna nota para notificar, entonces eso me ha ayudado mucho...” José Domingo Leonor, BECAMO.

Asimismo, se refiere que la participación en Educatodos posibilita manejar situaciones que involucren al resto de compañeros de trabajo, la solución de posibles conflictos que pudieran surgir y desarrolla la capacidad de dar órdenes a subalternos:

“...Pues sí, como le digo, me ha ayudado mucho... he aprendido, digamos, a poder resolver problemas que le ponen a uno; también a resolver los problemas que uno tiene internamente, digamos con los compañeros de trabajo. Aquí uno tiene que estarlos mandando; entonces, eso le ayuda a tener más facilidad para saber entender a las personas, para que haiga [sic] una armonía en el trabajo... Uno tiene más facilidad para platicarle al compañero qué es lo que se va a hacer, para poder mejorar en la empresa...” José Domingo Leonor, BECAMO.

El poder generar mejores relaciones con los mandos superiores desarrolla la autoestima de los participantes:

“...Me ha ayudado bastante porque ya uno tiene, digamos, más relación con los jefes, ya tratan de tomarlo en cuenta... para ciertas tareas ya lo van tomando más en cuenta... Pues sí, estamos mejorando, hay veces que son decisiones, son esos espacios donde le ayuda mucho Educatodos...” José D. Leonor, BECAMO

“... Me ha ayudado a desarrollarme más. Digamos que antes yo tenía temor de hablar con ellos, con el ingeniero, con el gerente, y ahora tengo más facilidad para hacerlo...” María Cruz Rivas, Sara Lee.

“Muy bien, me ha ayudado bastante, cómo relacionarme con muchos amigos, personas que no las conocía y que ahora las conozco... como ejemplo, la licenciada, que yo no tenía, pues, una relación con ella, la asistente y muchas personas, que ahora nosotros hablamos con ellos con facilidad...” José A. Ríos, AKH.

Se propicia un ambiente de trabajo más ameno y solidario, básicamente con los propios compañeros:

“...Creo que lo más importante es el compañerismo con los nuevos compañeros que tengo en Educatodos, ya que nos relajamos en el momento que estamos dentro de la clase, compartimos, porque en la empresa en sí todos trabajamos en la misma área, y entonces allí nos combinamos todos; uno viene de un área de producción, otro de área de secado, otro de área de importación, área de envase; nos reunimos allí y pasamos un buen rato ameno, y hemos ganado una amistad y una confianza...” Felipe Ríos, BECAMO.

b. Medio ambiente y calidad de vida

Para los participantes, uno de los aspectos de Educatodos que más se vincula a su forma de vida es el que se refiere a los aprendizajes sobre medio ambiente, salud e higiene. En este contexto, manifiestan que conocer respecto a dichos temas les ha abierto posibilidades para encaminar acciones y esfuerzos al mejoramiento de las condiciones del medio ambiente y su entorno, tanto en el ámbito familiar como comunitario.

Estas acciones van desde el nivel familiar:

“Sí, porque ahí hemos aprendido sobre la higiene, sobre muchas cosas, de que hay que tener todas sus camitas bien arregladas, su taza limpia, su letrina bien lavadita, su baño también, su patio bien barridito...” Josefa Ulloa, empresa GEOBRA.

Estos procesos eventualmente han trascendido a acciones más efectivas en el nivel comunitario, con una visión más amplia:

“...Me desarrollo más y he hecho algunas actividades en mi comunidad, porque he aprendido como tratar el medio ambiente, enseñarles a mis hijos de la basura, dónde tirar la basura, qué hacer con la basura. Yo he comprado algunos arbolitos y he salido con mi esposa, mis dos hijos que están más grandes, a plantarlos. Hemos plantado no sólo en el pasaje donde vivimos, sino que en la entrada principal en la colonia...” Felipe Ríos, Empresa BECAMO.

“He aprendido bastante. Hemos leído cuántas hectáreas hay de bosque pelado, cuántas montañas tiene el territorio, y si todas las personas pensarán igual, creo que nuestro territorio, nuestro país, fuera un área bien forestada. Pero como carecemos de educación, no hemos aprendido lo que significa cada árbol; deforestar un bosque significa arruinar la cuenca del agua. Ya en esta clase hemos dicho que cuando haya oportunidad sembraremos un arbolito...” Felipe Ríos, BECAMO.

“Sí, me ha ayudado mucho, porque bueno, hemos sembrado palitos a la orilla de la carretera, y bueno, cuántas cosas que he sentido que he aprendido...” Josefa Ulloa, Empresa GEOBRA.

c. El ámbito familiar

El mayor problema que actualmente enfrenta la familia en Honduras es el alto grado de desintegración familiar, principalmente en los sectores de escasos recursos económicos, o donde los niveles de escolaridad son muy bajos. Educatodos ha propiciado de alguna forma que las relaciones familiares y los niveles de comunicación interfamiliar mejoren, particularmente las relaciones entre padre e hijos, que comparten espacios de tiempo en el desarrollo de actividades de estudio.

De tal manera, Educatodos está favoreciendo el retorno a la estructura de valores familiares, que en los últimas décadas se ha ido perdiendo. Este proceso se ha derivado de la posibilidad de que los padres y madres participantes del programa puedan compartir con sus hijos niveles de conocimiento de los que antes carecían. Asimismo, se apoya la función de la escuela y se extiende hacia el ámbito familiar.

Durante las entrevistas, los participantes se mostraron sumamente orgullosos de poder apoyar a sus hijos en el desarrollo de los deberes escolares, y de compartir momentos de reunión familiar:

“...Sí, bastante, incluso hacemos las tareas juntos, mis hijos y yo. Me pongo con mi libro, y mis hijos con sus tareas, y les ayudo bastante a ellos, porque hay problemas que uno puede resolver. Después de la cena, pues nos relajamos un poco y nos ponemos a hacer tareas, porque a mí me preocupa la educación de ellos y estoy al tanto de lo que ellos hacen en la escuela. Ya es una costumbre familiar que cuando terminamos nuestros quehaceres, pues a sentarnos a la sala y a mostrar lo que han hecho en la escuela...” Felipe Ríos, BECAMO.

El compartir con la familia genera mejores condiciones para la transmisión de los conocimientos aprendidos en Educatodos:

“...Ellos tienen sus clases de inglés... no tan claro, porque son pocas cosas lo que les enseñan en la clase, pero conmigo han aprendido porque yo les he transmitido...” Felipe Ríos, BECAMO.

“...Sí, porque hay veces, como yo tengo mi libro del quinto nivel, entonces nos ponemos con mi hijo pequeño a estudiarlo con él, porque él ahorita está en cuarto grado...” Josefa Ulloa, GEOBRA.

Se ha favorecido también la creación de mejores condiciones para la comunicación:

“...También cómo poder escucharlos... Yo antes de llegar a Educatodos era enojada, pero allí uno aprende cómo escuchar los problemas de los hijos, cuando ellos tienen un problema y se lo cuentan a uno, porque he aprendido cómo escucharlos...” Josefa Ulloa, GEOBRA.

“...Yo diría que es más abierta (refiriéndose a la relación con los hijos) a como era antes, porque yo a ellos los veía estudiando y yo los dejaba allí; ahora no, ellos consultan conmigo, y creo que más bien es amena, una amistad más que ha crecido con el tiempo, porque nos ponemos... y cuando ellos están haciendo me ayudan o les ayudo cualquier problema, es mejor...” Miguel Benítez, BECAMO.

En otro nivel, también Educatodos ha favorecido un mayor acercamiento en la pareja:

“ Me ha ayudado a comprender bastante a mi compañero de hogar...” María Cruz Rivas, Sara Lee.

“...Mire, un buen cambio, porque ya ahora tal vez me pongo a platicar con mi esposa; tal vez llegan los clientes a pagarle y ella está allí: “mirá, ve, borrame a ella, ponle tanto a ella”. Entonces ya empiezo yo a ayudarle en eso, ya no es como antes, que ella llevaba todo el control; ahora yo ya empiezo a ayudarle y así un buen cambio, y ya ella se alegra también...” Santos Justino Maldonado, participante de primer grado, Granjas Marinas.

4.2.3. Posibilitando mejores opciones en el trabajo

En el contexto del mejoramiento de las condiciones de vida, Educatodos ha generado condiciones para que los participantes puedan optar a mejores posiciones o salarios en las empresas donde laboran.

Si bien sólo en dos de los casos analizados hubo un cambio efectivo de puesto o salario como efecto de la participación en Educatodos, hay un impacto considerable en la actitud de los empleadores hacia los participantes. Todas las empresas cuentan con procesos de ascensos de personal, de acuerdo con criterios establecidos tales como antigüedad, experiencia y conocimientos, en ese orden; por lo tanto, la condición de participante de un programa de formación no es suficiente para alcanzar una promoción.

A efecto de determinar este nivel de impacto, se preguntó a los empleadores qué criterios se consideraban en los procesos de ascensos y promociones de personal, y si Educatodos se ajusta de alguna forma a estos criterios. Sobre la base de este planteamiento, se estableció que en todas las empresas el programa llenaba los requisitos necesarios para considerar a los participantes en los procesos de promoción laboral:

“...Pues, número uno, podríamos decir, el nivel de colaboración; número dos, el nivel de conocimiento de sus tareas, de su trabajo; y número tres, tal vez la aceptación que tenga con respecto a sus compañeros de trabajo, que eso es a veces el liderazgo que ellos tienen...” Ramón Peña, Gerente de Recursos Humanos, BECAMO.

5. Conclusiones

Existe una clara percepción por parte de la empresa privada de que Educatodos resulta una alternativa viable de educación que fácilmente puede insertarse en los procesos de capacitación y formación que se desarrollan dentro de las empresas. Los entrevistados resaltan, por una parte, que esta modalidad no interrumpe el proceso productivo, y por otra, que el trabajador en su condición de participante responde satisfactoriamente al apoyo que la empresa le está brindando.

La participación en Educatodos desarrolla en los trabajadores un cambio positivo en la actitud hacia el trabajo. Aprenden a valorar la labor que realizan, no únicamente desde la perspectiva de generación de ingreso, sino como partícipes de un proceso productivo. Los aspectos más relevantes de este cambio de actitud se reflejan particularmente en la creación de vínculos más estrechos entre participantes y compañeros de trabajo, el reconocimiento personal de las capacidades adquiridas y su aplicación en el trabajo.

El aprendizaje comprende tanto los procesos prácticos relacionados con la producción, como las necesidades individuales. Educatodos propicia que los participantes desarrollen más su capacidad en el procesamiento de información de aspectos específicos relacionados con el desarrollo de su trabajo y mejora la

comprensión de procesos, de los más simples a los más complejos, como el uso de una computadora.

La adquisición de conocimientos más especializados, como las matemáticas y el inglés, resulta de gran relevancia en el contexto productivo. El aprendizaje se desarrolla simultáneamente con la aplicación de los conocimientos, reforzándolos e impidiendo que se olviden.

El cambio de actitud hacia el trabajo permite contrarrestar algunas actitudes negativas, tales como indisciplina o el irrespeto a la estructura disciplinaria. Asimismo, el facilitar mejores relaciones con los mandos superiores eleva la autoestima de los participantes.

Educatodos se constituye en un excelente mecanismo a través del cual los participantes comienzan a ser tomados en cuenta y a ser involucrados en otras actividades al interior de los centros de trabajo. Los empleadores reconocen que los participantes de Educatodos mejoran su capacidad para hacer propuestas.

El mejoramiento de la autoestima en los participantes va acompañado de un crecimiento de su capacidad de liderazgo. Ello posibilita que en determinados casos, particularmente en estructuras productivas como la maquila, los participantes se constituyan en líderes o coordinadores de grupos de producción, adquiriendo relevancia frente a los empleadores y potenciándolos para ser tomados en cuenta y trascender en sus puestos de trabajo.

En lo que al mejoramiento de la situación laboral se refiere, en todas las empresas se cuenta con procesos de ascenso y promociones de personal, acorde con mecanismos establecidos que toman en cuenta antigüedad, experiencia y conocimientos, en ese orden. Aunque la condición de participante de un programa de formación no es suficiente para alcanzar una promoción, los empleadores manifestaron que Educatodos llenaba los requisitos necesarios para considerar a los participantes en los procesos de promoción laboral.

La formación que brinda Educatodos está vinculada a procesos de mejoramiento de la calidad de la producción, y en algunos casos pasa a ser elemento importante dentro de éstos. Tal es el caso de la certificación internacional ISO 9001. El currículo del programa se complementa con los procesos de capacitación que en el contexto de esta certificación internacional se brinda al interior de las empresas.

Los empleadores y supervisores laborales reconocen que Educatodos desarrolla sustancialmente las destrezas, y consideran notorio el cambio que se produce en los empleados. Con ello se propicia que los participantes sean tomados en cuenta para el cumplimiento de actividades de mayor importancia y responsabilidad, ya que también adquieren mayor seguridad personal para la realización de sus tareas.

La modalidad utilizada por Educatodos no representa una inversión alta para el sector empresarial. Aunque este aspecto no está cuantificado, consiste sobre todo en las facilidades físicas y de tiempo para el funcionamiento del Programa; en numerosos casos, incluye la provisión de materiales de trabajo, como cuadernos y lápices, u otros implementos. De forma concluyente, se puede establecer que las empresas ven este apoyo como una alternativa efectiva para la formación y preparación de fuerza laboral, con una inversión de muy bajo costo. Las empresas reconocen y manifiestan que dicha inversión tiene como impacto colateral el mejoramiento de las condiciones

de vida de los trabajadores. Asimismo, de manera implícita representa un apoyo directo a la educación nacional.

La vinculación de Educatodos con los centros de capacitación y formación técnica ha resultado una experiencia altamente provechosa. Los responsables de estos centros definen el programa como una alternativa ideal para brindar a los jóvenes una formación integral. El programa ha favorecido el proceso educativo de los centros, logrando como uno de sus resultados más importantes el mejoramiento en el rendimiento académico hasta de un 95% en los estudiantes que también son participantes de Educatodos.

De tal forma, para los jóvenes que cursan educación técnica se abre una oportunidad de continuar con su proceso de formación en un contexto de mayor flexibilidad. La mayoría de los participantes, ya sea en su primaria o primeros años de educación secundaria, había asistido a centros de educación formal, los que abandonaron por razones económicas. Para estos jóvenes, la culminación de su formación básica representaría muchas más posibilidades para obtener mejores oportunidades de trabajo.

Educatodos abre expectativas de futuro. Los participantes consideran que lo que están aprendiendo les abre mejores oportunidades de trabajo en la medida que aprenden cosas nuevas. Esta expectativa se amplía a lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de la familia.

Para la mayoría de los participantes, Educatodos ha posibilitado una mejor visión de futuro, de mejora de sus condiciones de vida. Esta perspectiva se traduce en el deseo de participar en esta modalidad alternativa con el fin de apoyar a sus hijos en sus respectivos procesos de estudio.

Educatodos también ha propiciado el fortalecimiento del núcleo familiar, mejorando los niveles de comunicación interfamiliar, particularmente las relaciones entre padres e hijos, que comparten espacios de tiempo en el desarrollo de actividades de estudio, y complementan sus tareas entre sí.

Lo aprendido en temas tales como medio ambiente, salud e higiene, ha significado para los participantes la posibilidad de realizar acciones y esfuerzos orientadas a mejorar las condiciones del medio ambiente y su entorno, tanto en el nivel familiar como comunitario.

Resalta a lo largo del estudio que la experiencia de Educatodos tiene un impacto de suma importancia en la economía del país y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los participantes. Por una parte, el proceso productivo se ve altamente beneficiado en las empresas donde funciona esta modalidad, propiciando el mejoramiento de las capacidades y desarrollo de destrezas en los empleados, así como importantes cambios positivos de actitud respecto a la actividad laboral. Para las empresas esta modalidad resulta significativamente rentable, y en general se genera un beneficio apreciable para la economía del país.

Por otra parte, el aprendizaje para la vida, en una diversidad de temas como medio ambiente, salud, VIH/SIDA, educación sexual, alimentación, higiene, entre otros, despierta en los participantes la necesidad de mejorar su entorno, las relaciones interfamiliares, la vinculación con la comunidad, el desarrollo de una perspectiva de un futuro mejor, con mejores opciones de trabajo, salario, salud, educación para los hijos; en una palabra, bienestar.

Podemos asegurar que Educatodos, además de constituir una experiencia innovadora, representa una modalidad alternativa de entrega de servicios de educación formal, con resultados óptimos visibles en el corto plazo que repercuten directa y positivamente en el proceso de desarrollo del país.

ANEXOS

Anexo 1

Distribución geográfica de los grupos de Educatodos según grado y número de participantes en los grupos focales

Lugar	Grado	N.º de participantes
<i>Choloteca - Choloteca</i>		
Empresa Azucarera La Grecia	Segundo	8
Empresa Granjas Marinas	Primero	5
Empresa Granjas Marinas	Segundo	5
Comunidad de Tapaire	Séptimo	9
<i>San Pedro Sula - Cortés</i>		
Beneficio de Café Montecristo (BECAMO).	Primero a sexto	6
Beneficio de Café Montecristo (BECAMO)	Séptimo	6
Hotel Copantl	Séptimo	8
<i>Choloma - Cortés</i>		
Empresa Maquiladora J. E. Morgan (mujeres)	Primero a sexto	5
Empresa Maquiladora J. E. Morgan (hombres)	Tercero a sexto	9
Empresa Maquiladora A.K.H	Primero a sexto	6
<i>Puerto Cortés - Cortés</i>		
Instituto Técnico F. OZANAM	Séptimo	10
<i>Villanueva - Cortés</i>		
Empresa maquiladora Sara Lee	Primero a sexto	7
Empresa Maquiladora Génesis	Séptimo	4
<i>El Progreso - Yoro</i>		
Instituto Técnico LOYOLA	Séptimo	10
<i>Concepción Sur - Santa Bárbara</i>		
Comunidad Concepción Sur	Primero a sexto	9
TOTAL		107

Anexo 2

Distribución de participantes de grupos focales por grados y sexo

Lugar	Grados						Total
	1.º a 3.º		4.º a 6.º		7.º		
	H	M	H	M	H	M	
<i>Choloteca – Choloteca</i>							
Empresa Azucarera La Grecia	8						8
Empresa Granjas Marinas	5						5
Empresa Granjas Marinas	5						5
Comunidad de Tapaire	2	7					9
<i>San Pedro Sula – Cortés</i>							
Beneficio de Café Montecristo (BECAMO)	2		4				6
Beneficio de Café Montecristo (BECAMO)					5	1	6
Hotel Copantl					6	2	8
<i>Choloma – Cortés</i>							
Empresa Maquiladora J. E. Morgan (M)	1		4				5
Empresa Maquiladora J. E. Morgan (H)	3		6				9
Empresa Maquiladora A.K.H			3	3			6
<i>Puerto Cortés – Cortés</i>							
Instituto Técnico F. OZANAM					4	6	10
<i>Villanueva – Cortés</i>							
Empresa maquiladora Sara Lee			1	6			7
Empresa Maquiladora Génesis					4		4
<i>El Progreso – Yoro</i>							
Instituto Técnico Loyola					6	4	10
<i>Concepción Sur – Santa Bárbara</i>							
Comunidad Concepción Sur	1	3	1	4			9
Totales por sexo	27	10	19	13	21	17	107
Totales por grado	37		32		38		

Anexo 3

Coordinadores de Educatodos en empresas e institutos de educación básica

N.º	Nombre	Empresa o institución	Cargo
1	Alma Rodas	Granjas Marinas San Bernardo	Gerente de Recursos Humanos
2	David Fleming	Granjas Marinas San Bernardo	Subgerente
3	Herbert Tirado	Azucarera La Grecia	Asist. Gerente Recursos Humanos
4	José Ramón Peña	BECAMO	Gerente de Recursos Humanos
5	Ana Chicas	Hotel Copantl	Jefe de Capacitación
6	Mireya González	Hotel Copantl	
7	Daysi Meléndez	Maquiladora J.E. Morgan	Gerente Recursos Humanos
8	Marlon Mejía	Maquiladora A.K.H.	Gerente Recursos Humanos Corp.
9	Alexandra Rosa	Maquiladora A.K.H.	Asistente de Personal
10	Dunia Valladares	Instituto Federico OZANAM	Encarg. Dpto. Serv. Pedagógicos
11	Ángel Antonio Cruz	Instituto Técnico LOYOLA	Sub-Director
12	Nery Bardales	Maquiladora Sara Lee	Gerente Recursos Humanos
13	Rosario Guevara	Maquiladora Jeobra	Gerente Recursos Humanos
14	Gloria Yánez	Maquiladora Génesis	Responsable Recursos Humanos
15	Edgardo Arita*	Empresa EMCE	Gerente General
16	Carlos Milla*	Proyecto ACCESO	Coordinador

* Aunque no están a cargo de ningún grupo de Educatodos, brindaron información respecto a su funcionamiento.

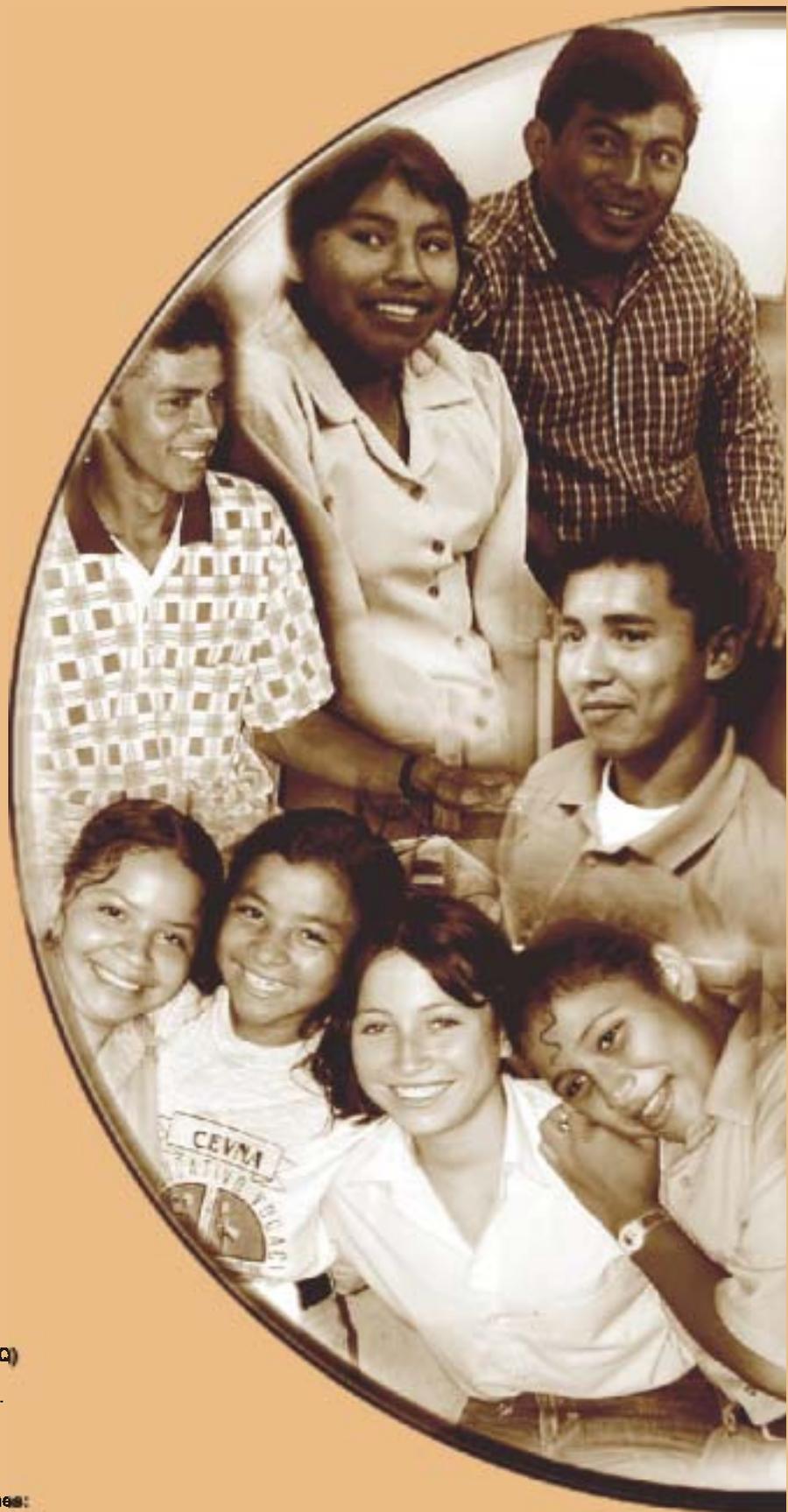
Anexo 4

Participantes estudios de caso según edad, centro, cargo y grado

N.º	Nombre	Edad	Centro	Cargo	Grado
1	María Rodríguez	41	Azucarera La Grecia	Aseadora	Segundo
2	María Aguilar	33	Tapaire		Séptimo
3	Carlos Zelaya Ruiz	54	Azucarera La Grecia	Ayudante de mecánica	Primero
4	Santos Juventino Martínez	32	Granjas Marinas	Preparador de lagunas	Primero
5	Víctor Gómez	34	Granjas Marinas	Preparador de lagunas	Segundo
6	Yasmina Cárcamo	17	Tapaire	Melonera	Séptimo
7	Oscar Alberto Rivera	22	Tapaire		Séptimo
8	José Domingo Leonor	51	BECAMO	Encargado de mantenimiento	Cuarto
9	Miguel Benítez	38	BECAMO	Supervisor	Quinto
10	Felipe Ríos C.	33	BECAMO	Operario de electrónica	Séptimo
11	Rossel Geovany López	19	Federico Ozanam	Instructor	Séptimo
12	José Antonio Ríos	34	AKH/IHNDELVA	Operario	Sexto
13	Oscar Armando Calderón	16	LOYOLA	Estudiante	Séptimo
14	Josefa Ulloa Rivas	42	Jeobra	Aseadora	Quinto
15	María Concepción Barahona	38			Tercero
16	María Etelvina Valle	50		Madre guía	Tercero
17	Sandra Palma	21	Génesis	Operaria	Séptimo
18	María Cruz Rivas	29	Sara Lee	Operaria	Sexto

Bibliografía

- Banco Mundial. **Informe sobre el desarrollo mundial**. 1999 - 2000.
- ESA Consultores. **Diagnóstico de la pobreza en Honduras**. 2000.
- Gobierno de Honduras. **Censo nacional de población**, Honduras, 1998.
- Gobierno de Honduras. **Estrategia para la reducción de la pobreza**. 2001.
- INE. **Informe preliminar del Instituto Nacional de Estadística**. 2001.
- Lemke, Donald y Gilberto Calvo. **Una propuesta educativa para Honduras. Informe de misión de la UNESCO**. Oficina Sub-regional de la UNESCO. San José, Costa Rica, 1998.
- PNUD. **Informe mundial sobre desarrollo humano**. 2000.
- PNUD. **Informe sobre desarrollo humano para Honduras**. 1999.
- Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL). **Quedándonos atrás. Un informe de la Comisión Internacional sobre educación, equidad y competitividad económica en América Latina y el Caribe**. 2001.
- Ricardo Paes de Barros et. al, **Honduras: Un diagnóstico social. Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA)**. 2000. Borrador.
- Secretaría de Educación. **Estudio sectorial**. Plan decenal. 1997.



IEQ es una actividad de la
Agencia de los Estados Unidos para el
Desarrollo Internacional

Contrato No. HNE-1-00-97-00029-00
y USAID /Honduras
Contrato No. HNE-1-808-97-00029-00



Improving Educational Quality II Honduras (IEQ)
American Institutes for Research 1815 North Fort
Myer Drive, Suite 600 Arlington, VA 22209, U.S.A.
Tel. : 703-527-5546, Fax: 703-527-4661
E-mail: ieq@air.org
Web: www.ieq.org

En colaboración con las siguientes instituciones:
Juarez and Associates, Inc
Academy for Educational Development
Education Development Center, Inc.
University of Pittsburgh