

Tabla de Contenido

- Lanza 2
 - ¿Cuáles son las acciones de sostenibilidad de Lanza? 3
 - Tecnomype 3
 - Labora 3
 - CADE..... 4
 - ¿Qué aportaron los otros países? 4
 - ¿Qué experiencias se derivaron del intercambio? 4
- Componente de Tecnomype 5
 - ¿Qué es Tecnomype?..... 5
 - ¿Cómo se desarrollo Tecnomype?..... 5
 - ¿Cuáles son las experiencias que deja Tecnomype? 9
 - ¿Por qué es importante Tecnomype?..... 11
- Componente de Labora 12
 - ¿Qué es Labora? 12
 - ¿Cómo se desarrolló Labora? 12
 - ¿Cuáles son las experiencias que deja Labora? 15
 - ¿Por qué es importante Labora? 15
- Componente de CADE 17
 - ¿Qué es CADE?..... 17
 - ¿Cómo Desarrollo CADE?..... 17
 - ¿Cuáles son las experiencias que deja CADE? 19
 - ¿Por qué es importante CADE?..... 20
- Anexos..... 21

Lanza

El presente informe detalla las actividades y experiencias de cada uno de las metodologías del proyecto Lanza, que a continuación se presentan. El presente es un informe que destaca mediante preguntas generadoras para determinar una idea sobre todos el trabajo realizado durante este proyecto.

Las primeras preguntas pretenden determinar el cambio o el impacto sobre la sostenibilidad de los procesos metodológicos generados en cada una de los tres procesos metodológicos del proyecto Lanza, de igual manera importante las experiencias generadas derivadas del intercambio.. ¿Cuáles acciones...?, ¿Qué aportaron...?, ¿Qué experiencias...?

Cada uno de los componentes del proyecto tienen una Introducción correspondiente a responder la pregunta ¿Qué es ...? el desarrollo de cada una de las actividades durante cada uno de los componentes que responden a la pregunta ¿Cómo se desarrollo....?, logros generados en este proceso y a las experiencias que deja se responde a la pregunta ¿Cuáles fueron las experiencias que deja ...? Y finalmente ver la importancia de cada uno de los componentes dentro del proyecto en las comunidades rurales generando la pregunta ¿Porqué es importante....?

Bajo este enfoque se desarrolla todo el informe de cada uno de los tres componente que consta este proyecto (Tecnomype, Labora y CADE). Generando una alternativa para la presentación de este proyecto.

Las valiosas experiencias que deja Lanza en Honduras van más allá de un simple precedente de proyecto, van hacia la persona y su cambio en el conocimiento, que ahora se dirigen en nuevos parámetros y nuevas ideas.

Lanza concatena entre la persona y su medio, estableciendo parámetros que distinguen un cambio en la percepción y en el trabajo que se ha desarrollado en sus procesos de capacitación.

El compendio fotográfico se encuentra en línea en:

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/Laborall#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/ComoVenderMasYMejor#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/CadeEscuelaRecorrido#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/CadePunuareRecorrido#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/FeriaPunuare#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/VicenteMejia#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/FeriaVicenteMejia#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/CADEESCUELA#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/CADEPUNUARE#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/CADECOLEGIO#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/IIGrupoDeLaNocheTecnomype#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/LABORA#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/IIGrupoLaTardeTecnomype#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/LABORAPUNUARE#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/PunuareLabora#>

<http://picasaweb.google.es/dyamileth/GRUPOSABADOTecnomype#>

¿Cuáles son las acciones de sostenibilidad de Lanza?

La RDS-HN tiene como propósito la sostenibilidad de las metodologías de capacitación de Lanza y para realizarlo se aprovechan espacios en proyectos que desarrolla la Institución. La metodología Lanza se está incorporado en todos los procesos empresariales que fomenta la RDS-HN en las oficinas regionales ya que representa un impacto cualitativo y cuantitativo

Tecnomype

Ejemplos claros de la incorporación en las iniciativas dentro de la RDS-HN en sus procesos se establecen por la importancia de los mismos en el desarrollo de sus actividades.

Es así que: En el proyecto Articulación Productiva y Comercial para el Fomento de Desarrollo Territorial de los Municipios del Departamento de Olancho. “La Cultura local: detonantes del desarrollo” financiando por el Banco Interamericano de Desarrollo, se incorpora como metodología de capacitación a empresarios.

En las instancias público-privadas, como las Asociaciones de Desarrollo Económico Local, las Cámaras de Comercio de los municipios de Catacámas y Santa María del Real, en el cual apuestan metodológicamente al desarrollo micro empresarial, a través de TECNOMYPE.

En Organizaciones no gubernamentales se establecen una articulación, en función de los resultados obtenidos por este proyecto, para su masificación, acordando de esta manera un acercamiento con la Fundación Riecken, la cual se encuentra interesada en la metodología para su promoción a nivel nacional.

En proyectos, a través de las capacitaciones a jóvenes y mujeres emprendedores del occidente del país, a través del Proyecto de Iniciativas Productivas financiado por la Dan Church Aid, el cual apuesta a la generación de valor agregado a los empresarios.

Labora

Es importante destacar que los docentes en las instituciones educativas se sienten motivados y alentados a seguir el mismo proceso durante los próximos años e incorporarlos al pensum de cada una de las instituciones educativas y para esto es necesario tener una réplica de los mismos procesos.

Los directores del Instituto Vicente, San Jorge e ICEMED-18 de Noviembre en Olancho se encuentran impartiendo la metodología a sus estudiantes, con el deseo de, integrarlo a nivel de la oficina departamental de educación.

El Programa Honduras Joven, del Despacho de la Primera Dama, representa una alianza para la incorporación de Labora, en los procesos de formación de dicho programa que ayuda al fortalecimiento de actividades empresariales en jóvenes a nivel nacional.

La sostenibilidad que representa esta metodología en los procesos y actividades que se llevan a cabo en la RDS-HN. A nivel de diagnóstico en el proyecto Impactos en la Emigración y los Recursos Naturales financiado IDRC para el análisis de los problemas en recursos naturales con niños y jóvenes a nivel de las centros educativos de primaria y secundaria en cuatro municipios del Departamento de Olancho.

¿Qué aportaron los otros países?

La colaboración se realizó en la capacitación en Tecnologías de Información y Comunicación generada por SulaBatzú en Costa Rica obteniendo como resultado la creación de una lista de discusión que permitió el intercambio de información y una página Web del proyecto que permitía acceso a información.

El apoyo de los distintos países (El Salvador, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala y Honduras) fue en su validación en el contorno a desarrollo de cada uno de las metodologías que se impartieron, es así que cada uno de los países aportó con su validación.

Se generaron blogs por los miembros del Salvador para Tenomype y Labora, ya que estos fueron los mismos que desarrollaron la metodologías en cada uno de los países. Un dato importante es el aporte de Guatemala al validar y traducir a lenguas indígenas.

Honduras aportó sustancialmente en Labora en un módulo para la “Creación de Páginas Web”, lo cual pidió ser compartido por los compañeros de Guatemala y el Salvador que incorporaron en sus procesos de capacitación.

¿Qué experiencias se derivaron del intercambio?

La Fundación Omar Dengo generó el intercambio en función de la inauguración del Instituto Innova, con la reunión de trabajo con los actores de cada institución en el cual se realizó un Mapeo de Actores cuyo motivo era definir roles y actores dentro de cada uno de los países y como integrarse.

Utilizando las Tecnologías de Información y Comunicación se realizó el proceso para determinar el logo a ser utilizado dentro del proyecto, es así que se realizó un conteo de votos en las listas de discusión, de igual manera se recogió información para la creación de la página Web del proyecto.

Un intercambio interesante en las listas fue ver las dificultades que presentaron otros países y de esa manera tomar medidas de mitigación y riesgo en los procesos de capacitación, a través de las listas de discusión. Como por ejemplo en el caso del funcionamiento de algunos CD utilizados en los módulos, permitiendo de esa manera poder subsanar los problemas.

En Labora la experiencia más importante es que al momento de hacer las capacitaciones a cada uno de los aliados dentro de cada uno de los países fue necesario que se diseñara una capacitación específica que no sea “Aprender-Haciendo” ya que existieron muchos detalles que quedaron por fuera, siendo este un riesgo en las capacitaciones desarrolladas, que gracias a las listas de discusión se pudieron generar los cambios en los momentos adecuados.

Se inició un proceso con El Salvador y Honduras de realizar intercambio de grupos con los participantes de Labora y CADE, que lastimosamente no concluyó debido al tiempo que se precisó hacerlo y a la salida del personal en el Salvador.

Componente de Tecnomype

¿Qué es Tecnomype?

Es una metodología que permite a los participantes formar grupos de trabajo, en el cual el intercambio de experiencias y el entorno en la que se desenvuelven las empresas permiten una nueva perspectiva en el desarrollo de los procesos productivos, alianzas y cambios estructurales dentro de las empresas en el sector rural. Mediante este proceso los beneficiarios obtienen conocimientos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) y su aplicación práctica en las labores cotidianas de las empresas.

La aplicación metodológica de Tecnomype se basa en dos módulos que responden a: ¿Cómo lograr el éxito en mi empresa? Y ¿Cómo realizar ventas exitosas? Los cuales contribuyen a un proceso donde se generan actividades empresariales.

¿Cómo se desarrollo Tecnomype?

Nace a partir de una iniciativa de la fundación Omar Dengo, con apoyo para su ejecución en la Red de Desarrollo Sostenible-Honduras (RDS-HN), desarrollándose en el Departamento de Olancho en el cual se brinda una complementariedad a los programas y proyectos que se desarrollan en la zona por parte de la RDS-HN.

En este primer módulo se capacitaron 20 facilitadores en la oficina regional de Santa María del Real, Olancho de la RDS-HN, en este proceso de capacitación se incorporó la validación del manual de Tecnomype para facilitadores y respectiva guía, generando documentos adaptados a los grupos de trabajo y con una mejor orientación en el territorio.

En el proceso que la RDS-HN emprende para generar y establecer lazos con las comunidades se realizaron dos actividades principales para convocar a los microempresarios; estas fueron, i) visitas a las alcaldías y ii) Spots radiales.

Las visitas a las alcaldías y a las oficinas de desarrollo comunitario de Juticalpa, Catacamas y la alcaldía de Santa María del Real, municipios del Departamento de Olancho, permitieron un apoyo sustancial de las autoridades públicas y privadas de la región en donde se desarrollaron las capacitaciones. Al mismo tiempo en la oficina Nacional se generaban los spots radiales que se pasaron por los radios locales (Radio Piedra Blanca, Radio Juticalpa y Radio Excelsior), de los municipios de Juticalpa y Catacamas.

En las visitas también se lograron establecer reuniones con líderes comunitarios, patronatos de las aldeas del Guayabito y Naranjal, del Municipio de Santa María del Real, la Cámara de Comercio de Catacamas, además se realizaron visitas domiciliarias a los empresarios. Fruto de este trabajo se matricularon alrededor de 124 personas.

Las capacitaciones se realizaron en las oficinas regionales de Santa María del Real de la RDS-HN, la cual es un centro de capacitación con 15 metros cuadrados, con instalación eléctrica, acceso a Internet, data show, iluminación adecuada para 14 computadoras, de las

cuales siete tienen cámara Web, audífonos. Este proceso de capacitación se realizó en el mes de Enero finalizando en Agosto del 2008.

Se capacitaron 104 (Ciento cuatro) empresarios, del total de matriculados se tuvo un 16% de deserción cuyo motivo principal fue la disponibilidad de tiempo de la persona, el proceso de selección se inició con las visitas y la aplicación de la encuesta para posibilidades de beca, lo cual generó información para cualificar el entusiasmo e interés de cada microempresario.

Los requisitos para la capacitación se determinaron basados en la adjudicación del costo del transporte por parte de los participantes, además se estableció que la asistencia era un requisito indispensable. Ya en el segundo módulo es necesario que cada uno de los participantes o beneficiados por las capacitaciones tengan conocimientos básicos en el área de computación; es decir, conocimiento en el manejo de una computadora.

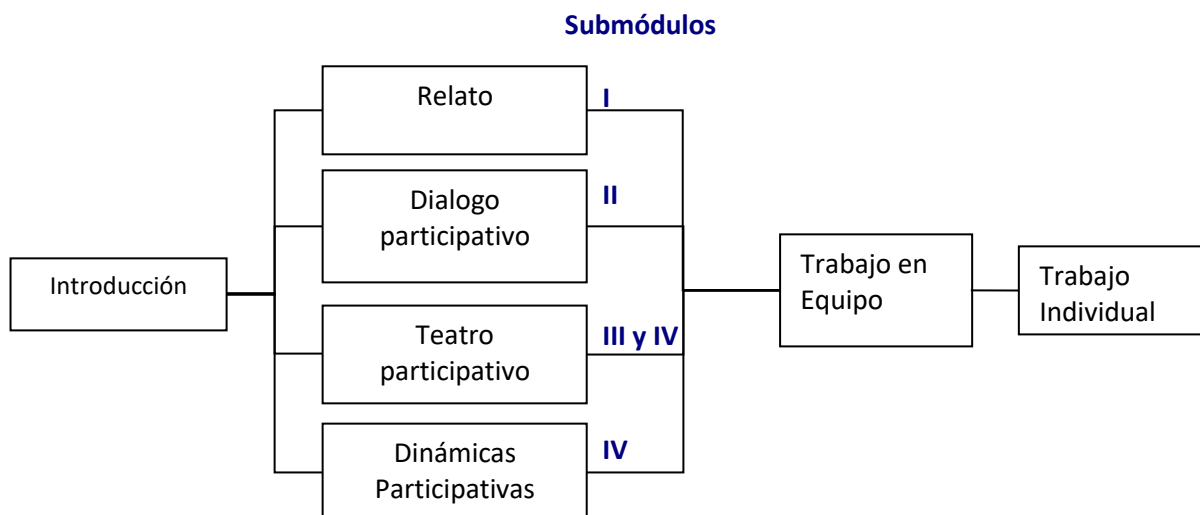
El primer módulo de Tecnomype se desarrolló en 80 horas “¿Cómo Lograr el Éxito en mi Empresa?”, este se subdividió en 4 submódulos para su mejor adaptación al medio en el que se desarrolla el mismo. En el cual participaron 68 personas entre las edades (17-64 años). Aproximadamente unas 58 personas tenían deficiencias en el uso de tecnología (no tenían conocimiento en el uso de la computadora).

Este módulo se dividió en cinco grupos, formados de la siguiente manera:

- 1) El primer grupo que funcionaba en un periodo vespertino fue capacitado por un facilitador invitado, y con el apoyo del facilitador por la RDS-HN
- 2) El segundo grupo que funcionaba en el periodo vespertino fue capacitado únicamente por el facilitador de la RDS-HN.
- 3) El primer grupo que funcionaba en el periodo nocturno fue capacitado por un facilitador de la RDS-HN, y con el apoyo de un facilitador invitado.
- 4) El segundo grupo que funcionaba en el periodo nocturno fue capacitado únicamente por el facilitador de la RDS-HN.
- 5) El grupo del día sábado fue capacitado por el facilitador de la RDS-HN.

Este proceso por el cual se dividieron a los grupos generó un mejor proceso de adaptación de los estudiantes, lo que permitió un proceso de aprendizaje mucho más dinámico, Los grupos se organizaron por afinidad y los que no llegaron hacerlo se utilizaron dinámicas “Rompe Hielo” para mejorar la comunicación entre los participantes.

Para generar de una mejor manera las capacitaciones es necesario el establecimiento de un esquema de trabajo en el proceso de capacitación en el primer módulo ¿Cómo lograr el éxito en mi empresa?



En la **introducción** de cada submódulo, se realizó un conversatorio detallando las metas de aprendizaje. Los participantes establecían un sistema de dialogo abierto para opinar y de esta manera poder ver el conocimiento que tenía, es decir el establecimiento de una línea de basé de los temas que desarrollaron en el proceso de capacitación.

Adjunto a la introducción se precisaron cuales eran las expectativas de los participantes en cada submódulo, y al final de cada submódulo se verificaban estas expectativas utilizando una plenaria para conocer los logros obtenidos.

En forma conjunta se establecieron acuerdos en la ejecución de la capacitación, respetando las opiniones y tomando en cuenta las observaciones de cada uno de los participantes, para poder desarrollar los submódulos de manera más eficiente.

Cada subgrupo de trabajo, durante el desarrollo de los submódulos, se agruparon por diferentes actividades empresariales por ejemplo restaurantes, hoteles, crías de pollos, pulperías (tiendas de abarrotes), venta de lácteos, ventas de golosinas, costureras, ventas de granos básicos (frijoles, maíz, maicillo), agricultura, ganadería, panadería, alquiler de sillas y mesas, manteles, arreglos florales, venta de joyas y productos de belleza.

En consecuencia a la introducción se generó un proceso donde se utilizaron varias didácticas las cuales se verifican a continuación:

- a) **El relato**, realizado al inicio del primer submódulo, en sesión plenaria se motivó a los participantes a seguir en el proceso y expresar sus diferentes puntos de vista en acuerdo a los temas discutidos, exponiendo sobre la experiencia de cada uno de ellos.
- b) **El Dialogo Participativo**, realizado en el segundo submódulo está adaptado para la continuidad de los temas desarrollados y la introducción al tema, y para que los participantes consideren que Internet es una herramienta de trabajo y de utilidad para sus empresas.
- c) **El Teatro Participativo**, sirvió para que los participantes perdieran el temor a participar en público, además analizar la importancia que se tiene en fijar los costos de los productos y servicios, la resolución de problemas y reflexionar sobre el trabajo humano que realiza cada persona.
- d) El cuarto submódulo, sirvió para reforzamiento de los conocimientos que se habían adquirido en los demás submódulos, así como reflexionar sobre la importancia de del

conocimiento auto personal con un enfoque empresarial en la comunidad y lo valioso de formar redes de apoyo para la cooperación y participación de todas las empresas de la comunidad.

- e) Todas las **dinámicas participativas** realizadas sirvieron para que los participantes se apropiaran de los temas desarrollados y se pudieran expresar con mayor confianza y desenvolvimiento, como el valor de la comunicación para la vida personal y empresarial. El objetivo es que los participantes aplicaran el uso de los roles, por lo que todos tuvieron la oportunidad de desempeñarlos.

El trabajo en grupo, proporciono mejor desarrollo en la facilitación ya que aparte de trabajar en los compromisos adquiridos (exposiciones), también se apoyaban unos a otros, donde se desarrollaron intercambio de experiencias.

Durante el desarrollo de la capacitación los participantes se integraban lentamente, debido a la desigualdad de conocimiento y a la falta de experiencias de trabajo en equipo. Lo cual redujo todas las dinámicas realizadas dentro del manual.

Los trabajos en grupos, estimulaban a los participantes en sus roles permitiendo que en plenaria se expongan las conclusiones a las que llegaron, gracias a esto la capacitación tenía un mayor impacto.

En el trabajo individual, se desarrollaron cinco rutinas de aprendizajes para la introducción a la computadora, en las cuales se iban creando espacios para dudas y reforzamiento. Son las siguientes:

1. La primera rutina se enfoca en la introducción a la computadora, que es una sesión de trabajo, como encender y apagar la computadora, la utilización del Mouse y las teclas que más se utilizan en el teclado.
2. En forma continua se identificaron en el escritorio, los botones, iconos y la barra de tarea.
3. En la tercera rutina para el aprendizaje se focalizó en el uso de barras de los programas, barra de título, botones de control, barra de menú, barras de herramientas, barras de desplazamiento y la barra de estado.
4. En consecuencia la cuarta rutina se enfoca en el explorador de Windows, para que nos sirve, como por ejemplo a organizar, controlar los archivos y carpetas que hemos creado, además nos muestra las unidades de disco que existen y como utilizarlas
5. Finalmente en la quinta rutina definiciones, creación, manejo y uso de una carpeta, de igual manera se realizó con los archivos, estableciendo los primeros pasos para el funcionamiento de los ordenadores.

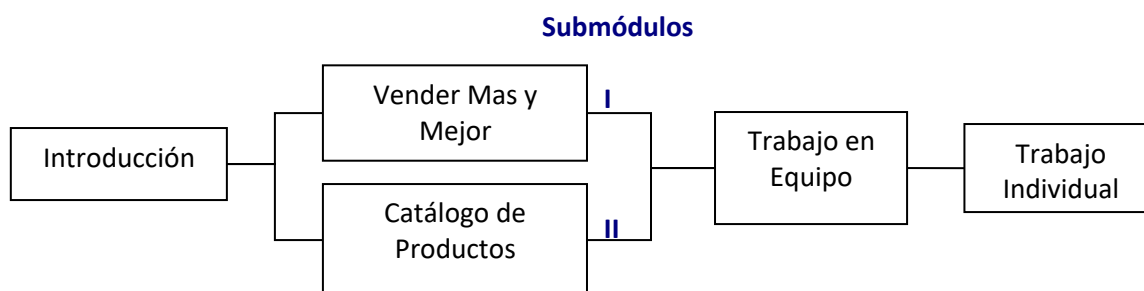
En forma individual se apoyaban a los participantes que tenían un desarrollo más lento dentro de los módulos, sus propios compañeros colaboraban con la facilitadora en la implementación de las temáticas realizadas.

Tecnomype tiene dos formas de evaluación a nivel de plenaria e individual. A nivel de plenaria para determinar el avance de todo el grupo en forma conjunta, en el cual se visualiza el trabajo en equipo y otras actividades que se realizan en forma conjunta. E individual para determinar el grado de aprendizaje en el módulo y sus interrelaciones con los temas establecidos.

El segundo modulo de Tecnomype se desarrollo en 40 horas, ¿Cómo realizar ventas exitosas?, este se subdividió en 2 submódulos para su mejor adaptación al medio en el que se desarrolla el mismo, en la cual participaron 36 personas en la edades (18 y 56 años).

Este segundo modulo se dividió en dos grupos en conveniencia del horario disponible de los microempresarios, uno en la tarde y uno en la noche y fueron facilitados en su totalidad por la RDS-HN.

El esquema de trabajo del proceso de capacitación en el segundo módulo es:



Al igual que el modulo anterior se realizaron diálogos abiertos para opinar, también sirven para determinar los conocimientos que tenían al momento de iniciar el proceso de capacitación, de igual manera se detallaban las expectativas y acuerdos en cada grupo para un mejor desarrollo de la capacitación.

En el submódulo como **“Vender más y Mejor”**, los relatos realizados en plenaria, se formaron grupos pequeños para mejorar los procesos de capacitación en las actividades, después se generaban plenarios que permitían compartir en forma voluntaria los aspectos que debían cambiar en su producto o servicio.

La dinámica para mejorar las técnica de ventas (Venta Frustrada y Exitosa) realizadas en este submódulo facilitó para que los participantes analizaran los mecanismos de atención al cliente y como mejorar las técnicas de venta en relación a su producto o servicio.

Una de las actividades más exitosas son los trabajos en grupo y las exposiciones que fueron catalizadores para obtener una retroalimentación y un intercambio de experiencias entre los diferentes microempresarios y sus empresas.

El trabajo individual realizado sobre el bien o servicio enfocado en las características, beneficios, forma de probarlo, objeciones y acciones de post venta, permitió analizar cómo mejorar el bien o servicio, después a través de una plenaria tres o cuatro participantes voluntariamente presentaba su trabajo para recibir retroalimentación de parte del resto de grupos.

En el submódulo **catálogo de productos** se genera un catálogo para la presentación de los productos y servicios de cada una de las empresas, como un medio efectivo para el mercadeo y comercialización de sus productos.

¿Cuáles son las experiencias que deja Tecnomype?

Al iniciarse el proceso de capacitación existieron limitantes en las instalaciones físicas, propiciando a la búsqueda de métodos alternativos para su solución (Las instalaciones no tenían un adecuado servicio eléctrico por encontrarse el centro en un área rural, permitiendo

generar un proyecto para colocación de un transformador de energía con apoyo de la empresa de energía eléctrica de Catacamas y miembros de la comunidad)

La dinámica de la metodología permitió que los empresarios compartieran sus experiencias de las diferentes actividades que realizan dentro de cada una de las empresas, existiendo además un buen flujo de información y conocimiento entre los empresarios y las facilitadoras.

Durante el desarrollo de los módulos los empresarios fueron adquiriendo la importancia del trabajo en forma de agrupación empresarial, también dentro de la capacitación se hicieron algunas alianzas estratégicas.

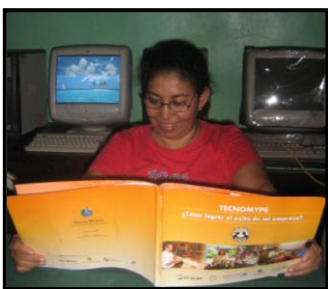


Los microempresarios tienen ahora una visión y objetivos, acorde a las necesidades del mercado y de su propio negocio, siendo estas claras, cuantificables, lo que permite establecer nuevas metas y crecimiento empresarial. Como menciona Gustavo Alonzo Romero propietario de una cafetería.

“En el negocio que tenemos pienso aplicarlas en el área de contabilidad para mejorar el control en la económica de la empresa desarrollar la empresa y generar nuevas visiones”.

Se obtuvieron resultados satisfactorios con los productores de leche y las pulperías, esto se debe a la generación y controles en el manejo de inventarios, establecidos con las tecnologías de información y comunicación insertas en esta metodología. Muchas de estas experiencias generan grandes valores en el fomento empresarial, es así que Humberto Madrid dueño de un Hotel y restaurante menciona.

“Para empezar estoy buscando una línea de Internet, para la creación de una página Web para anunciar nuestro negocio. Yo uso la computadora, en todos los pedidos de hotel, incluso en la cocina. Lo que deseo es que el restaurante y el hotel, se puedan ver prácticamente todo con computadora.”



De igual manera Teresa Figueroa dueña de una tienda de ropa y también de una empresa que elabora bloques para construcción afirma *“Yo ahora llevo un mejor control de mis empresas, también con la tienda puedo hacer pedidos por correo electrónico en la compra de perfumes y también se actualiza en la moda de ropa y zapatos. Ahora tengo nuevas ideas para cambiar mi negocio.”*

Los empresarios ya no miran a la computadora y a Internet como algo que solo los jóvenes lo utilizan sino que es una herramienta de trabajo la cual ayuda a mejorar la presentación de sus empresas. Es así que Marieta Andrade que Cría Pollos para engorde y venta, menciona.

“Bueno siempre pensé positivamente, nunca fui negativa. Lo único que no conocía es la utilidad de una computadora y aprenderla a utilizar, no había tenido la oportunidad de hacerlo y hoy sí”.

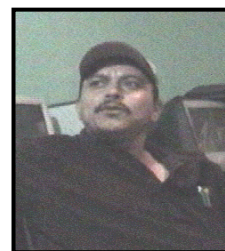


A cada una de las personas que formaron parte de Tecnomype dejan muchas experiencias y nuevos conocimientos que serán aplicados en sus pequeñas empresas, teniendo la necesidad de generar nuevas actitudes y responsabilidades.

¿Por qué es importante Tecnomype?

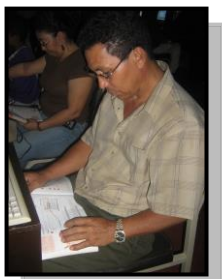
Es importante porque se disminuye la brecha de información que existe en las comunidades rurales, porque se logró una apropiación tecnológica de los empresarios y su aplicación en los negocios. Es así que Jorge Paz, electricista menciona.

“Pasa el tiempo y no se aprende y uno derepente piensa que ya es tarde, pero nunca es tarde para uno siempre hay oportunidad de aprender eso es lo básico para mí.”



Se generó un cambio en la actitud por los empresarios en relación a las capacitaciones, sin segregación de edad y grado de educación, estableciendo condiciones para que los empresarios puedan desenvolverse en un nuevo esquema.

La importancia del uso de la tecnologías radica en establecer lazos de afinidad y comerciales con sus familiares en el exterior para incursionar en nuevos nichos de mercado. También para el crecimiento de nuestros empresarios y de sus empresas, ya que muchas veces ellos no se capacitan por la falta de programas de capacitación en las comunidades.



La importancia radica en porque la mayoría de los empresarios no analizan los requerimientos y necesidades actuales de los clientes, la demanda de su producto en función de la satisfacción del cliente y afrontar esos cambios para el cambio de los bienes o servicios con una orientación más definida.. David Galeano menciona.

“Los empresarios nos hemos dado cuenta de las debilidades que teníamos en nuestros negocios y con este intercambio de ideas nos ayuda para mejorar.”

La metodología es importante porque permite conocer el bien o servicio, cuales son los beneficios que presta el mismo les ayudaba a tener mayor seguridad en la realización de las ventas. Tener su catálogo de producto es tan importante ya que ellos pueden presentar su producto desde cualquier parte donde se encuentran.



Carlos Hernández el pertenece a una asociación de ganaderos y también se dedica a la agricultura le ayudo a conocer más sobre la experiencia de otros países en el tema de agricultura, por eso a él, le gusto mucho Internet por la información que obtiene, también le ayudó para elaborar notificaciones vía electrónica en la asociación generación de solicitudes y elaborar presupuestos según lo expresaba en su capacitación.

Componente de Labora

¿Qué es Labora?

Es una metodología participativa de aprendizaje donde los jóvenes son los protagonistas en la construcción de una empresa, Aprender-Haciendo, en el cual mientras construye y simulan el funcionamiento de una empresa real generan conocimiento necesario para fomentar el emprendorismo.

La metodología de aprendizaje utilizada en el desarrollo de las empresas de práctica, incluye la experiencia laboral de cinco áreas funcionales, a partir de las cuales se define la estructura organizacional de las empresas.

¿Cómo se desarrolló Labora?

Se capacitaron cuatro facilitadoras, dos del instituto Vicente Mejía Colindres, del Municipio de Santa María del Real y dos de la RDS-HN que trabajaron en proyecto como facilitadores.

Inicialmente se visitó al director, profesor Rafael Andrade del Instituto Vicente Mejía Colindres en Santa María del Real y la directora, profesora Karla Yamileth Rodríguez del Instituto San Jorge de Olancho en la aldea de Punuare del municipio de Juticalpa, para la aprobación y visto bueno en la implementación de la capacitación en sus instituciones.

Posterior a la aprobación de la capacitación por las instituciones se realizó una presentación a los alumnos sobre el proyecto, con el motivo de generar una apropiación del tema e interés estableciendo el primer paso para la inscripción en la capacitación de cada uno de ellos.

Se capacitaron 64 jóvenes, de los cuales 46 alumnos estudian en el instituto San Jorge de Olancho de la comunidad de Punuare en el municipio de Juticalpa del mes de Marzo a Julio del 2008, desarrollado en 80 horas, en el laboratorio del instituto que cuenta con 10 computadoras. Y, 18 jóvenes del instituto Vicente Mejía Colindres de la comunidad de Santa María del Real, Olancho en el cual cuenta con un laboratorio de 20 computadoras e Internet, del mes de Junio a Agosto del 2008, desarrollado en 80 horas.

La edad promedio de los estudiantes es de 16 a 22 años y se encuentran cursando segundo y tercer año de bachillerato, lo que significa que son estudiantes que cuentan con conocimientos que permitirán el mejor desarrollo del proyecto.

La capacitación se realizó desde el día martes hasta el sábado en la semana, después del horario de clase, en las cuales se capacitaron cuatro horas a la semana a cada empresa. En el instituto San Jorge de Olancho los días martes, miércoles, jueves y viernes, se capacitaron a 4 empresas. En el instituto Vicente Mejía Colindres se realizaba el día sábado a una empresa las cuatro horas de capacitación.

Se utilizaron tarjetas en la elaboración de acuerdos y expectativas, brindando una alternativa de evaluación del desempeño de la capacitación, permitiendo una mejor apropiación de los estudiantes en el desarrollo de la misma.

Para la elección de la idea de negocio, se realizó una lluvia de ideas, en ese proceso se incitó a los participantes para tomar en cuenta, la importancia de la búsqueda de información como base para un estudio de factibilidad del proyecto empresarial, en las cuales se debe tomar muy en cuenta el conocimiento del mercado sobre el producto.

En vista que la búsqueda de información es un proceso complejo, se realizó la simulación para preparar a los jóvenes en esta tarea. En esta dinámica la capacitación se divide en 2 grupos, cada uno debe presentar una situación de búsqueda de información y cada grupo recibe instrucciones. Se presentaron las dos ideas de negocios por empresa, luego los jóvenes hacían una votación por la idea de negocio más factible y viable.

En el mismo proceso de búsqueda, existen los trámites legales de la empresa, para los cuales visitaron la alcaldía de Santa María del Real en el cual investigaron los requisitos necesarios, también utilizaron el Internet como medio para alcanzar información utilizando la Oficina Regional de la RDS-HN.

Al iniciar el proceso de empresarial se realizó una asamblea general con todos los estudiantes que conforman la capacitación, para conocer las acciones que tiene cada socio en la empresa y la formación de una junta directiva.

La elección de la Junta Directiva se realizó por votaciones, de acuerdo al trabajo que habían desempeñado los jóvenes y la confianza que tienen sus compañeros en ellos. Para el desarrollo de esta metodología, se integraron cuatro miembros, Presidente, Vicepresidente, Tesorero y Fiscal. Para cada uno de los grupos empresariales

Una vez electa la junta directiva se reunió para proceder al nombramiento del Gerente de la empresa para que el conformara las cinco áreas funcionales de trabajo de la empresa. Cada área de trabajo nombraba un coordinador.

Se establecieron las siguientes áreas funcionales:

- a) Gerencia
- b) Recursos humanos
- c) Finanzas, proveeduría y contabilidad
- d) Producción, comercialización y servicios
- e) Mercadeo y ventas

La gerencia: en dos empresas se conformó por el gerente general y un asistente, dos empresas por el gerente general y dos asistentes y otra empresa por un gerente general y tres asistentes.

La gerencia es el departamento que se encarga de planificar, organizar, coordinar las demás áreas y controlar la realización de las actividades, elaborar la misión, visión y objetivos de la empresa, coordinado con las demás áreas funcionales de la empresa. Para lo cual cada uno de las empresas generaron varios intercambios en pro del desarrollo metodológico.

Recursos Humanos: cuatro empresas estuvieron conformadas por un coordinador y un asistente y una empresa un coordinador y tres asistentes.

Se encarga de lo personal, su selección, contratación, salarios, desempeño en el puesto, motivación, capacitación y buenas relaciones entre todos los trabajadores de la empresa, se relaciona con el área de finanzas y gerencia. En el proceso los estudiantes entienden la

importancia del flujo correcto de la información, el establecimiento del control para el desempeño en cada uno de los sistemas establecidos.

Finanzas, proveeduría y contabilidad: dos empresas conformadas por un coordinador y un asistente y tres empresas un coordinador y dos asistentes.

Registra todos los movimientos de las empresas, elabora los informes financieros, manejo del dinero en efectivo y en bancos, creación de cuentas bancarias, elaboración de presupuestos, busca y analiza fuentes de financiamiento, trabaja en conjunto con las demás áreas funcionales. El conocimiento generado por las empresas en el establecimiento de inicios de análisis para factibilidad, y sobre todo la rentabilidad de la empresa

Producción, comercialización y servicios: tres empresas conformadas por un coordinador y un asistente y dos empresas por un coordinador y dos asistentes.

Planifica la compra de materiales, confecciona, diagrama los procesos, diseña las instalaciones de la empresa, analiza y establece los costos de producción, trabaja con finanzas, mercadeo y gerencia. Muchos estudiantes establecieron una lógica de producción que fueron mejorando como sistemas y controles para la administración y uso eficiente de los recursos para mejora la producción.

Mercadeo y Ventas: dos empresas estuvieron al cargo de un coordinador y un asistente, dos con el coordinador y dos asistentes y otra con un coordinador y tres asistentes.

Esta área se encarga de determinar las necesidades del mercado, analiza el precio, producto, plaza y promoción; así como todo lo relacionado con la publicidad y catálogo de productos, trabaja en conjunto con la gerencia y finanzas.

Como complemento se realizó una capacitación en el uso y creación de una página Web para la comercialización de las empresas, charlas sobre administración, empresas, liderazgos.

En el desarrollo del plan de negocios se generó una presentación, para conocimiento básico a los participantes por cada área funcional de la empresa, ya que los miembros opinan de su mejor efectividad.

El cambio de roles, se realizó con una dinámica ardilla pequeña y ardilla grande, donde se mantiene un trabajador en cada una de las áreas, La ganancia de esta metodología radica en realizar los cambios de los jóvenes para que descubran nuevas habilidades, en la rotación de las diferentes áreas, Como primer paso al realizar el cambio de los roles, cada área presentaba un informe del trabajo realizado hasta el momento.

Durante la capacitación existen una diversidad de conflictos ya que algunos alumnos no se integraban totalmente al trabajo por área que estaban asignados, cada coordinador se lo comunicaba al gerente y luego con la ayuda de la facilitación se realizaban dinámicas o presentación de un video para motivarlos nuevamente y en última instancia se realizaban reunión con los socios para llegar a acuerdos.

Se detectó en las primeras reuniones que la mayoría de participantes del instituto San Jorge de Olancho, no tenían conocimientos en el uso de tecnología por lo que una hora en cada capacitación se utilizaba para el fortalecimiento de estas actividades, en el mismo para lo cual utilizamos el manual básico elaborado por la RDS-HN.

¿Cuáles son las experiencias que deja Labora?

Que es importante aplicarla en las aulas de clase, principalmente en las carreras que tienen que ver con empresa ya que viene a fortalecer los conocimientos que se implementan en las clases, al ponerlos en práctica, es decir “Aprender-Haciendo”

El cambio de roles permite a los estudiantes tener una mejor perspectiva de las acciones que realizan cada uno de los miembros dentro de una empresa, lo que genera una alternativa gerencial en la toma de decisiones.

Deja como experiencia que el trabajo con jóvenes permite una mejor adaptación del entorno y una mejor adaptación a los cambios, apropiación de tecnología y conformación de equipos multidisciplinarios. Algunos estudiantes en función de esta experiencia mencionan la factibilidad de haber recibido esta capacitación en segundo año de sus estudios a razón de haber organizado una mejor empresa en su comunidad Como lo menciona Pedro Josue Juárez *“Que el sueño de el ser millonario lo va lograr trabajando y teniendo su propia empresa”*



El uso de tecnologías es importante ya que los jóvenes se ponen en contacto con otras personas, también les ayuda a investigar más sobre su empresa, facilita el trabajo investigativo para el funcionamiento de la empresa, ellos también tienen contactos con otros jóvenes

Este es el primer paso para el fomento empresarial, que permite a los jóvenes establecer un sistema en el cual puedan generar nuevos valores agregados y que existen alternativas para la generación de ingresos.

El apoyo de los docentes de las instituciones es fundamental para generar cambios en actitud y el establecimiento de lógica de emprendorismo que permita la generación de nuevas y alternativas empresas.

En la comunidad de Punuare, no se contaba con un maestro para el laboratorio del instituto cuando se inicio la capacitación, por los que muchos jóvenes no tenían conocimientos de la tecnología, y esto produjo un desequilibrio en el uso adecuado de las tecnologías, es así que como medio la RDS-HN generó un curso de computación para mejorar sus condiciones en la elaboración de su empresa y para su vida laboral.

¿Por qué es importante Labora?



Es importante porque los jóvenes trabajan en forma de equipos de trabajo y adquieren actitudes del trabajo colaborativo, por otro lado la diferente perspectiva que tienen cuando se generó el cambio de roles permite que los grupos tener mayor confianza y generación de conocimiento más perdurable, es así que Yosel Bertoni Urtecho menciona:

“Lo mas importante es trabajar en equipo, respetando nuestras opiniones y tomando en cuenta todas las ideas”.

La formación de la empresa y los puestos es importante ya que los jóvenes le toman muy en serio cada uno de los puestos a los cuales fueron escogidos y fomenta su curiosidad para la investigación de los requerimientos necesarios para que la empresa pueda generar mayor sostenibilidad es así que Alex Fernando Turcios nos dice

“Lo importante es que todos llegemos acuerdos y que la empresa genere ganancias”



El trabajo en conjunto tiene recompensas no observadas como el compromiso y compañerismo, que fortalece los canales de comunicación oral y escrita durante la realización de las capacitaciones, como lo menciona Mirna Elizabeth Bueno

“Ahora siento que nos llevamos mejor con nuestros compañeros”.

Es importante este proceso porque los estudiantes miran el uso de las tecnologías más que un lugar de diversión, sino como herramientas para la elaboración de sus trabajos, presentación de los mismos, medios alternativos para investigación y sobre todo como un futuro inmediato para elevar su perfil profesional.

Los jóvenes desarrollan destrezas de investigación y formación en la simulación y desarrollo de una empresa y fortalecen los conocimientos de gestión empresarial, aplicando herramientas informáticas.

Componente de CADE

¿Qué es CADE?

Es un programa educativo que pretende ayudar a los jóvenes a aprender a participar activamente en la solución de problemas de la comunidad. Desde el punto de vista de actores, generadores y promotores de una política y decisiones a nivel comunitario.

Se establece como un programa que fomenta la capacidad para deliberar para el desarrollo personal y de la comunidad en donde se encuentran, permitiendo el abordaje de problemas, ideas o necesidades que se establezcan dentro de su conjunto.

En el contexto que se encuentra desarrollado es como una herramienta para la toma de decisiones que implica una alternativa para generar incidencia en los procesos que se desarrollan.

¿Cómo Desarrollo CADE?

En este proceso metodológico se establecieron cuatro facilitadores, una maestra del instituto San Jorge de Olancho de la aldea de Punuare, Municipio de Juticalpa, un maestro del instituto Vicente Mejía Colindres y una maestra de la Escuela Coronel Hernán Acosta, en el municipio de Santa María del Real, Olancho y una facilitadora de la Red de Desarrollo Sostenible-Honduras (RDS-HN),

El proceso con el cual cada se instituyó metodológicamente fue a través docentes los cuales se encuentran dentro de cada una de las instituciones, en el Instituto San Jorge de Olancho donde la facilitadora Karla Rodríguez y directora, presento el proyecto al consejo de maestros, la cual aprobó estableciendo una campaña motivacional para los alumnos se inscribieran en esta capacitación.

En el Instituto Vicente Mejía Colindres, el docente facilitador encargado del proceso de capacitación se reunió con el Director de la institución educativa para obtener los permisos y el tiempo para poder gestionar la capacitación. Al igual que en la Escuela Coronel Hernán Acosta. Cabe destacar que en la última no se realizó campaña de motivacional debido a la cantidad de alumnos en último grado de escuela.

En dos centros educativos de formación diversificada se inscribieron alrededor de 105 estudiantes de los cuales se seleccionaron 2 grupos de 20 estudiantes debido a requerimientos del proceso metodológico. Estos grupos se encontraban entre las edades de 12 a 22 años de edad y eran estudiantes de primero de ciclo común hasta tercero de bachillerato.

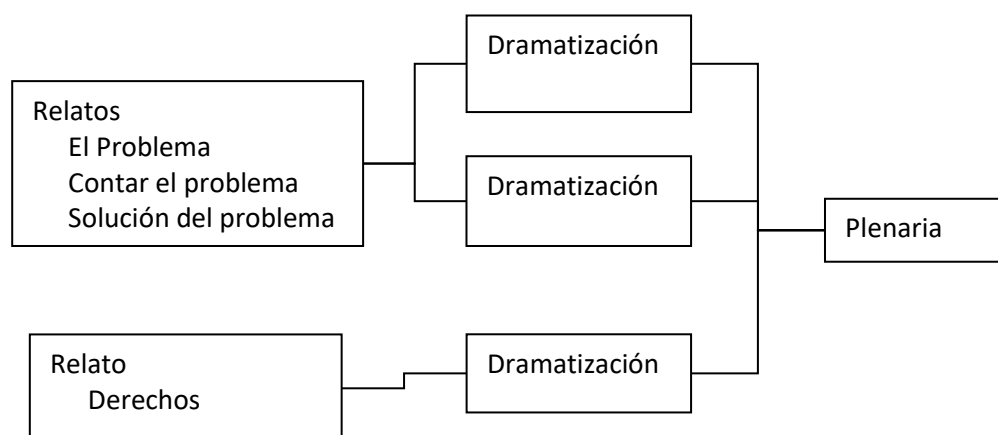
En el centro educativo de formación primaria se estableció con el ultimo año (6to. Grado) de igual manera de un total de 32 alumnos solo 20 estudiantes formaron parte de la metodología implementada.

La duración del CADE es de 40 horas, las cuales se establecieron como reuniones de cuatro horas semanales los días martes en la aldea de Punare, el día sábado en Santa María del Real en un horario de 8:00am - 12:00pm. Para instituciones diversificadas y el día viernes 13:00 a 17:00 para la escuela.

La metodología con los estudiantes inició con cinco dinámicas, para la integración de los jóvenes en la capacitación y la participación desde un principio, esto era con el motivo de tener una mayor objetividad para llegar a establecer acuerdos y visualizar las expectativas de cada uno de los grupos. La dinámicas se dividieron de la siguiente manera:

- a) **El Bingo Humano** esta dinámica brindó un acercamiento entre los estudiantes ya que generaba información personal de cada uno de los miembros. Esto permitió por otro lado conocer los valores familiares y el grado de integración en los procesos familiares y de sus grupos.
- b) **El Brindis** esta dinámica ayudo a generar y establecer las expectativas que generaba el curso, lo que facilita la evaluación al final de la metodología.
- c) **Empezando a Conocernos** es para generar un conocimiento general de cuáles son las cosas que le disgustan y que le gustan a cada uno de los participantes, esto ayudo a establecer un sistema de respeto mutuo entre los participantes.
- d) **Mapa de Relaciones** esta dinámica sirve para determinar el grado de afinidad de cada uno de los participantes, esto brinda información para poder vincular a personas que en el mismo espacio no tenían conocimiento de otros.
- e) **Entrevista** esta dinámica estableció parámetros para poder conocerse entre los participantes, en los cuales se establecían vínculos y lazos que permitían afinidad con personas que no tenían un tiempo de convivencia y conocimiento.

En la siguiente parte de la metodología se establecieron 3 relatos de los cuales se generaron para tener el conocimiento del problema, la opinión de otros actores sobre el problema, y finalmente una discusión y alternativas de solución. Adjunto a este proceso se detalla un último relato sobre Derechos.



El Relato sobre el problema trata de abordar una problemática dentro de la comunidad, que afecte a los jóvenes y a los adultos, de los cuales ellos se sientan identificados, específicamente se detalla en los grupos los siguientes temas: (Violencia Domestica, Migración, Pobreza, Desintegración Familiar)

El segundo **relato** permite establecer formas para discutir el problema entre los afectados al mismo, cuales son los mecanismos necesarios para afrontar ese problema y poder llegar a una salida mediante un tercero.

En forma conjunta al igual que otras metodología se incorpora el **uso de roles** lo que permite tener y llevar un mejor control en todo el proceso. Estos roles se establecieron en función de la discusiones generadas, es decir, existía alguien que controlaba el tiempo, un observador, un secretario, un moderador, entre otros, en acuerdo a las necesidades del grupo.

El tercer **relato** permite discernir el problema y establecer soluciones en forma colaborativas y en función integral de todos los actores involucrados en el problema, para que de esta manera se puedan generar varias alternativas que beneficien a la mayoría.

Después de cada uno de los relatos se realizaba metodológicamente el sistema **Ampliando el Pensamiento** en el cual se realizaban preguntas de control para determinar el grado de conocimiento sobre temas o palabras específicas.

Seguido a esta dinámica se incorporan los ejercicios de dramatización en los que se establecen los relatos en forma más espontanea a los problemas que se detallaron en el primer relato. Durante todo este proceso se iban afianzado los conocimientos para detallar un problema sentido de la comunidad.

El ultimo **relato** que habla sobre derechos, brinda un enfoque de ciudadanía a cada uno de los participantes, brindando el conocimiento de los deberes y derechos que tenemos todos como ciudadanos dentro de las comunidades en las que nos desarrollamos.

Finalmente después de este proceso se identifico el problema dentro de la comunidad, se establecieron las fuentes y relaciones del mismo problema, al igual que sus causas y sus efectos, seguidamente se estableció un plan de acción y se procedió a su ejecución.

¿Cuáles son las experiencias que deja CADE?

Una de las más grandes experiencias que deja CADE es el trabajo en forma conjunta en función de una problemática o una necesidad dentro de las comunidades, lo cual permite a los jóvenes tener un sentido de pertenencia y generar resultados en la comunidad por su trabajo.

Una de las habilidades que han generado los estudiantes es la diferencia que es tener un oído que escucha y uno que simplemente oye, es decir, que aprendieron a escuchar a sus compañeros para la toma de decisiones, lo cual se reflejó cuando realizaron el recorrido por la comunidad para visualizar el problema, generando en ellos el conocimiento tangible de las necesidades que tienen. Linda Mariely Zelaya nos expresa *“Me ha gustado porque todos somos unidos, para que seamos mejores personas, tengamos más conocimientos y aprendemos más cosas. Lo interesante de la capacitación es poder apoyar la comunidad”*.



El uso de la tecnología fue un factor importante por el cual ellos pudieron brindar soluciones alternativas a las cosas los problemas que aquejan a su comunidad, demostrado en la presentación de las alternativas de solución con las autoridades locales.

Los jóvenes tienen la conciencia de que las dramatizaciones son un método fácil para intercambiar información y conocimiento.

La importancia del referéndum para la selección del problema fue de mucha utilidad ya los jóvenes analizan las propuestas para dar su voto y su opinión, por los que se debió investigar cada problema propuesto.

¿Por qué es importante CADE?



Porque los jóvenes pueden organizarse para buscar soluciones de algunos problemas de la comunidad y que sus opiniones sean tomadas en cuenta.

Jennifer Marilu Santos

“Me ha parecido muy interesante porque hemos aprendido muchas cosas, hemos compartidos con nuestros compañeros con la directora, me aparecido muy bonita”.

Porque los jóvenes representan el futuro de las comunidades, son realmente los que pueden generar cambios en el tiempo y en su familia, son el motor del desarrollo comunitario. Como lo expresa José Manuel Gonzáles

“Nos ayudo mucho porque hemos conocido muchas cosas que nosotros como jóvenes no conocíamos antes y creo que lo único que le cambiaría es que nos reuniéramos más tiempo”.



Son importantes los procesos innovadores para el aprendizaje por que estos contribuyen a generar conocimiento y una transferencia exitosa de las capacitaciones que se realizan en jóvenes y adultos. Es así que Josue Díaz Anariba menciona.

“Me gusta realizar dinámicas para compartir con mis amigos, porque así mejoramos nuestra amistad y nos divertimos. La dinámica consiste en decir el nombre de una fruta o verdura que nos guste, luego sin enseñar los dientes mencionar el

nombre de la fruta o verdura.”

Anexos

Listas de Asistencia de Tecnomype
Listas de Asistencia de Labora
Plan de Negocios de Empresas Labora
Listas de Asistencia de CADE
Plan de Acción de CADE