

Informe Final

PRIMERA EVALUACION
EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE ACTORES - BENEFICIARY
ASSESSMENT (BA)“

PROYECTO PROJOVEN -- SWISSCONTACT

Enero, 2016

Equipo Consultor: Melisa Fanconi y Pamela Ramos

Tabla de Contenido

ACRÓNIMOS	6
INTRODUCCIÓN	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
A. ANTECEDENTES	11
i. Breve Descripción del Proyecto (Swisscontact, 2014)	11
ii. Evaluación Participativa de Actores (BA)	11
B. ASPECTOS RELEVANTES DEL CONTEXTO ACTUAL DEL PROYECTO PARA LA EVALUACIÓN	12
C. OBJETIVOS DE LA PRIMERA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE ACTORES	13
a) General.....	13
b) Específicos	14
D. RESUMEN METODOLÓGICO.....	14
E. ESTADÍSTICAS GENERALES DE LA EVALUACIÓN	17
a) Nivel Comunitario	17
b) Nivel Institucional.....	19
F. REFLEXIÓN SOBRE EL GRADO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS GUÍA DE LA BA	20
G. ANÁLISIS DE INDICADORES.....	23
H. ÁREAS DE INTERÉS EVALUADAS Y HALLAZGOS	27
a) Área 1: Problemática.....	27
b) Área 2: Empleabilidad	31
c) Área 3: Emprendimiento.....	39
d) Área 4: Idoneidad	43
e) Área 5: Cohesión Social	60
f) Área 6: Sostenibilidad.....	62
I. CONCLUSIONES SOBRE LOS HALLAZGOS	65
a) Problemática	65
b) Empleo.....	66
c) Empleabilidad.....	67
d) Emprendimiento	68
e) Idoneidad	68
f) Cohesión Social.....	70

g) Sostenibilidad	70
J. RECOMENDACIONES	71
h) Empleo.....	71
i) Empleabilidad.....	71
j) Emprendimiento	71
k) Idoneidad	72
l) Cohesión Social.....	73
m) Sostenibilidad	73

Índice de Tablas

Tabla 1. Resumen de Guías de Entrevistas de la Evaluación	15
Tabla 2. Tabla Resumen de Muestra de la Evaluación.....	16
Tabla 3. Resumen Sumario de Personas Consultadas por Grupo	20
Tabla 4. Tabla Resumen de Autoevaluación de la Aplicación y Cumplimiento de los Pincipios Guía de la BA.....	20
Tabla 5. Tabla resumen de analisis de indicadores del proyecto.....	23
Tabla 6. Algunas Frases de Referencia de los Actores Respecto a la Problemática que viven los Jóvenes.....	27
Tabla 7. Comentarios de los Actores en Relación a cómo Beneficia a los Jóvenes la F.P.....	28
Tabla 8. Comentarios de los Actores en Relación a la Situación e Incidentes de Seguridad que Viven en su Comunidad.....	30
Tabla 9. Situación de Empleo	38
Tabla 10. Palabras de los Actores Sobre lo que se Necesita para Iniciar un Negocio.....	39
Tabla 11. Algunas Opiniones de los Actores sobre el Emprendimiento	40
Tabla 12. Algunas Palabras de los Actores sobre Oportunidades de Mejora en la Currícula	45
Tabla 13. Algunas Plabras de los Actores Sobre la FH.....	47
Tabla 14. Palabras de los Actores Respecto a la Situación Laboral de los Instructores.....	51
Tabla 15. Algunas Palabras de los Actores para Motivar a los Jóvenes a Incribirse en la FP.....	57
Tabla 16. Algunas Sugerencias de los Actores para Mejorar el Proceso de FP.....	59
Tabla 17. Tabla Resumen Sobre Posibles Actividades a Desarrollarse por la MC.....	60
Tabla 18. En Palabras de los Actores Sobre la Chesión Social.....	62

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Elementos Metodológicos Clave de la BA 14

Ilustración 2. Composición Equipos de Consultas..... 15

Ilustración 3. Participación de Mujeres en los Grupos Consultados a Nivel Comunitario 17

Ilustración 4. Distribución de la Muestra por Región (número) 18

Ilustración 5. Número de Participantes de TP por Grupo Consultado 18

Ilustración 6. Número de Participantes de CFP por Grupo Consultado..... 19

Ilustración 7. Distribución de la Muestra a Nivel Institucional 19

Ilustración 8. Restos que Enfrentan los Jóvenes 27

Ilustración 9. Dibujo de Joven Cursante de Barbería que Muestra su Vida antes de la F.P. y cómo espera que Cambie..... 28

Ilustración 10. Principales beneficios Resaltados por los Actores en Relación a la F.P. 29

Ilustración 11. Dibujo de Jóvenes Ramón Amaya Amador sobre cómo es la Vida en el día a día en la Comunidad 29

Ilustración 12. Factores que Afectan la Convivencia Ciudadana y la Cohesión Social 30

Ilustración 13. Perspectiva del Consultado en Relación a los Elementos de Empleabilidad que Genera la FP 31

Ilustración 14. Barreras a la Empleabilidad..... 31

Ilustración 15. Consulta a los Jóvenes sobre ¿Qué creen que se necesita para conseguir un empleo? 32

Ilustración 16. Factores de Empleabilidad Generados por la FP..... 32

Ilustración 17. Metas de los Cursantes de CFP 33

Ilustración 18. Metas de los Cursantes de TP 33

Ilustración 19. ¿Qué consideran los jóvenes se necesita para conseguir un empleo? 34

Ilustración 20. Consideraciones sobre si la FP conseguir un Empleo 34

Ilustración 21. Necesidades para Lograr una Inserción Laboral Factible 35

Ilustración 22. Experiencia de Realizar una Práctica Profesional..... 36

Ilustración 23. ¿Los cursos le enseñaron lo que necesitaba para conseguir un empleo? NO 37

Ilustración 24. ¿Los cursos le enseñaron lo que necesitaba para conseguir un empleo? SI..... 37

Ilustración 25. Necesidades de los Jóvenes para Emprender un Negocio 39

Ilustración 26. ¿Qué Opinan (los Jóvenes Emprendedores) de los contenidos de los Cursos de Emprendimiento?..... 41

Ilustración 27. Diagrama Resumen Sobre las Motivaciones de los Jóvenes a Inscribirse a los Cursos de Emprendimiento 41

Ilustración 28. Limitantes para Emprender un Negocio 42

Ilustración 29. ¿La FP da a los Jóvenes lo que se Necesita para Iniciar un Negocio? 43

Ilustración 30. Opinión sobre la Intervención del PROJOVEN..... 44

Ilustración 31. Pertinencia del Trabajo de PROJOVEN 44

Ilustración 32. Percepción de los Instructores Respecto al Diseño Curricular..... 45

Ilustración 33. Oportunidades de Mejora Según la Percepción de los Cursantes 46

Ilustración 34. Percepción del Instructor Respecto al Diseño Curricular Integrado-FH..... 47

Ilustración 35. Percepción del Instructor Respecto al Diseño Curricular Integrado-Emprendimiento 48

Ilustración 36. Condiciones de las Areas donde se Imparten Clases 49

Ilustración 37. Condiciones en que se Imparten Clases en los CFP	49
Ilustración 38. Opiniones de Aspectos de Afectan el Adecuado Desarrollo de la Currícula	50
Ilustración 39. Otros Métodos que Podría Implementar el Instructor	51
Ilustración 40. Percepción del Trabajo Realizado por INFOP	51
Ilustración 41. Analisis de idoneidad vrs. Realidad de la situación de los instructores de TP	52
Ilustración 42. Opinión Sobre la Supervisión Docente.....	53
Ilustración 43. ¿Cómo motivar a otros jóvenes?.....	54
Ilustración 44. Oportunidades de Mejoras (Percepción del Operador).....	55
Ilustración 45. Percepción del modelo para actualizar curriculas	55
Ilustración 46. ¿Qué efectos tiene la FP en la forma en que conviven en su comunidad?	60
Ilustración 47. Ejemplos del mejoramiento de la convivencia en la comunidad, producto del trabajo de las mesas de concertación.....	61
Ilustración 48. ¿Puede funcionar la MC sin ayuda externa?.....	62
Ilustración 49. ¿Qué creen que se necesita para que esta MC pueda siempre seguir funcionan? ..	63

ACRÓNIMOS

BA	Evaluación Participativa de Actores por sus siglas en inglés (Beneficiary Assesstment)
CANATURH	Cámara Nacional de Turismo de Honduras
CAPLAB	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo
CFP	Centro de Formación Profesional
CHICO	Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
F.H.	Formación Humana
F.P.	Formación Profesional
INFOP	Instituto de Formación Profesional
INFOP-TGU	Oficina INFOP Tegucigalpa
INFOP-SPS	Oficina INFOP San Pedro Sula
MC	Mesa de Concertación
PROJOVEN	Proyecto de Formación Profesional para Jóvenes en Riesgo de Exclusión
TP	Taller Popular

INTRODUCCIÓN

Conforme al mandato de COSUDE de complementar las evaluaciones cuantitativas tradicionales de los proyectos con evaluaciones cualitativas y participativas, el PROJOVEN implementado por SWISSCONTACT con colaboración de CAPLAB, desarrollaron en 2014 una consultoría para crear una metodología para desarrollar evaluaciones participativas de actores al proyecto, basadas en el modelo del Beneficiary Assessment (BA por sus siglas en inglés). El desarrollo de la metodología en 2014 se acompañó con un Piloto de evaluación a fin de validar los instrumentos en campo.

Con base en la metodología validada y aprobada en 2014, PROJOVEN asignó en 2015 al equipo consultor externo el mandato de desarrollar la Primera Evaluación Participativa de Actores. El equipo consultor está constituido por una Asesora de la BA y una consultora asistente.

La consultoría de evaluación inició en Agosto de 2015, en una etapa de alta intensidad en el proyecto. Se está trabajando de forma paralela en completar el diseño, estructurar e implementar diferentes mecanismos/instrumentos orientados a lograr los resultados e impactos esperados en empleabilidad, emprendimiento y cohesión social. Esto implica que los resultados de la evaluación surgen en un contexto en el que todavía no están funcionando todos los mecanismos/instrumentos del proyecto completos, sino que se han ido y continuarán por un tiempo más implementado algunos sobre la marcha.

La metodología aprobada en 2014 fue complementada durante la presente consultoría con un Protocolo de Áreas de Interés de la Evaluación, actualización de las Guías de Entrevistas y creación de nuevas Guías, en respuesta a la evolución y nuevo contexto del proyecto.

El presente documento constituye un informe completo y final de los resultados más relevantes obtenidos durante la evaluación.

RESUMEN EJECUTIVO

La COSUDE, como parte de su estrategia para optimizar el impacto de sus intervenciones para el desarrollo, ha determinado el uso de la Evaluación Participativa de Actores (también conocida como Beneficiary Assessment-BA), como una herramienta para mejorar el diseño e implementación de proyectos, acercando a los tomadores de decisiones a una escucha más activa de los actores, principales usuarios y receptores de los resultados generados por los proyectos.

El propósito de este documento es informar al equipo de proyecto y al cooperante sobre los resultados en el desarrollo de la Primera Evaluación Participativa de Actores (BA), así como los hallazgos, conclusiones y recomendaciones identificados en el proceso de análisis de la información.

Para el logro de los propósitos de esta evaluación se desarrollaron consultas a siete (7) Talleres Populares (TP), 3 Centros de Formación Profesional (CFP), un grupo de 14 funcionarios claves del staff de INFOP, red de operadores, mesas de concertación, instructores en formación, además de incluir a los sectores turismo y construcción bajo sus representaciones como ser CANATURH y la CHICO y respectivamente.

Del total de consultados (164 personas), el 34% fueron mujeres (56 mujeres), y del total de jóvenes consultados (Cursantes, egresados, emprendedores y jóvenes que no aprobaron el proceso de admisión para CFP, un total de 108) 29 fueron mujeres representando un 29% de los jóvenes.

El análisis de la información se canalizó a través de 6 áreas de interés (problemática, empleabilidad, emprendimiento, idoneidad, sostenibilidad y cohesión social), exploradas a través las Guías de Entrevistas. Siguiendo la base metodológica de la BA, la evaluación se orientó principalmente a conocer el sentir y pensar de los participantes respecto a temas específicos.

De igual forma, algunas preguntas se orientaron a conocer la percepción de los participantes respecto a si las soluciones planteadas se consideran eficaces para solucionar los problemas.

Algunas de las principales conclusiones que pueden resaltarse son:

- Las percepciones de los actores nos confirman la pertinencia de la focalización del proyecto y su cadena de resultados, de manera que los elementos claves que aborda el proyecto apuntan directamente la problemática que viven las personas en las comunidades y grupos de intervención.
- Los actores creen en la F.P. como un medio para ayudar a mejorar su calidad de vida dándoles herramientas, competitividad y posibilidad de generar ingresos rápidamente. Sus opiniones permiten confirmar la lógica de la cadena de resultados del proyecto que busca a través de una F.P. integral y de calidad, junto con la vinculación al mercado, lograr la generación sostenible de ingresos en los jóvenes y finalmente una mejora en la cohesión social.
- De acuerdo a lo conversado con los actores, todavía no se observa una tendencia que muestre que los jóvenes al salir de la F.P. están consiguiendo un empleo. Todos apuntan a que consideran que con la F.P. los jóvenes podrán conseguir más fácilmente un empleo

por la mejora en las competencias (técnicas y humanas) sin embargo hasta ahora los jóvenes egresados consultados han buscado empleo y no han encontrado.

- El hecho que los jóvenes hayan realizado un esfuerzo para obtener su F.P. y no logren conseguir un empleo puede ser también un factor de riesgo, ya que intentaron ir por el buen camino, se esforzaron y no obtuvieron resultados.
- Los actores apuntaron a la necesidad de que el proyecto provea formas de vincular a los jóvenes a las oportunidades de empleo. Para avanzar en el logro de los indicadores del proyecto en esta área.
- Con las primeras promociones de jóvenes certificados bajo las currículas integrales y que han desarrollado una práctica profesional, se hace necesario desarrollar un proceso de evaluación y retroalimentación que permita confirmar que los jóvenes están egresando con las competencias apropiadas y alcances necesarios, o si se requieren ajustes a las currículas y el proceso que se está implementando.
- Un elemento que resalta desde los diferentes grupos es que la F.H. que se está impartiendo (ya sea conforme a la currícula o por iniciativa de los instructores) es muy positiva para los jóvenes, pero se considera poca o insuficiente para el reto que enfrentan en esta área.
- Evaluando la práctica profesional, los jóvenes confirman los resultados positivos y su importancia. Sin embargo falta hacer una evaluación desde la perspectiva de las empresas que han hospedado a los jóvenes para el desarrollo de dichas prácticas profesionales, para obtener una retroalimentación objetiva del proceso.
- Varios de los actores apuntaron a que PROJOVEN inició con un ritmo más rápido en capacidad de respuesta, sin embargo esto se ha ralentizado de alguna forma. Equipamientos, insumos y materiales están llegando en algunas ocasiones con atrasos y jóvenes están quedando a la espera de algunas promesas. Esto debe llevar al proyecto a revisar sus procesos de planificación, adquisiciones y procesos administrativos, a fin de asegurar que se tiene una capacidad de respuesta adecuada a la velocidad que se necesita en los talleres y las necesidades de los jóvenes una vez iniciado el proceso de F.P.
- Muchos de los jóvenes indicaron que para poder iniciar un negocio, necesitan adquirir más práctica y experiencia. Esto genera la necesidad de reflexionar sobre si esto se basa en características personales de aversión al riesgo, o si efectivamente la F.P. no está logrando llevar a los jóvenes a un nivel de conocimiento, confianza y practica que les permita tener la certidumbre de que pueden hacerlo.
- Para aumentar la probabilidad de éxito de los jóvenes y hacer sostenibles los resultados del proyecto, los actores consideran necesario establecer un modelo de seguimiento-asesoramiento-supervisión a los jóvenes que inician emprendimiento y acceden a capital semilla.
- Las opiniones de los actores apuntan a los instructores como un instrumento/medio clave para lograr el éxito del modelo que se está implementando. Sin embargo la estructura de contratación, incentivo y formación a los instructores no es consecuente con este enfoque.
- Los jóvenes resaltaron la necesidad de aumentar la práctica durante el proceso de la F.P., apuntando a la necesidad de crear más mecanismos que les permitan practicar fuera de taller y en contacto con otras personas.

- La mayoría de los actores reflejaron no contar con suficiente conocimiento sobre la visión estratégica del proyecto y como se integran cada uno de los grupos, sino más bien un conocimiento limitado a actividades realizadas o en algunos casos por realizar. Actores como los sectores, red de operadores y MC pueden beneficiarse y beneficiar al proyecto de tener una mejor comprensión del mapa de ruta a seguir (el que, como, cuando, etc.).
- La asignación de presupuesto y la gestión/modelo de contratación de instructores no reflejan consistencia con los compromisos institucionales del INFOP con el PROJOVEN, limitando y afectando la implementación del proyecto.
- En las consultas con los actores se confirma que la operación y fortalecimiento de las MC está dando resultados positivos, logrando un mayor interés de las personas en la comunidad para participar y promover el desarrollo comunitario. Sin embargo, se indicó que las MC están integradas por adultos de la comunidad y que los jóvenes solo son involucrados indirectamente en actividades que planifica la MC.
- Conforme a lo conversado con los actores, la red de operadores está fortaleciendo la posición de los operadores para impulsar la mejora y sostenibilidad de los TP. Esta además facilitando efectivamente el intercambio de conocimiento y experiencias entre sus miembros. También ha fortalecido la posición de los operadores, dándoles visibilidad ante las autoridades de Gobierno y ampliando de manera consecuente su posibilidad de incidir en la mejora continua de la F.P.

A. ANTECEDENTES

i. Breve Descripción del Proyecto (Swisscontact, 2014)

1. Por encargo y con el financiamiento de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), Swisscontact-CAPLAB ejecutan el proyecto “Formación Profesional para Jóvenes en Riesgo de Exclusión / PROJOVEN” con una duración de 4 años. Su objetivo superior es contribuir al desarrollo económico incluyente y a la prevención de la violencia.
2. El Proyecto PROJOVEN se orienta –como lo señala su objetivo superior de desarrollo- a contribuir al desarrollo económico incluyente y a la prevención de la violencia en el país. Se inscribe por tanto en el ámbito de reducción de la fragilidad del estado, gobernabilidad inclusiva, que la Cooperación Suiza define como uno de sus ámbitos de intervención prioritarios.
3. Esta orientación esencial del Proyecto confiere un carácter de eje transversal a la prevención de la violencia. Como tal supera una visión tradicional de la formación profesional, generalmente limitada a la capacitación y en el mejor de los casos, al empleo y aumento de ingresos. Se inscribe en intervenciones más amplias, más integrales, más ambiciosas, más compartidas con otros actores.
4. El grupo meta del Proyecto lo constituyen jóvenes, hombres y mujeres, comprendidos entre los 16 y los 30 años. Estos actores se caracterizan por las condiciones de vulnerabilidad de sus vidas y habitan por lo general en colonias muy pobres y con deficiencia de servicios públicos. Poseen una escolaridad baja; han abandonado por diversas razones y a temprana edad los sistemas formales de educación.
5. En su mayoría no tienen acceso al mercado de trabajo, se encuentran desocupados o subempleados (50.3% de los jóvenes son desempleados). Los jóvenes provienen casi siempre de familias desestructuradas, con complejos problemas de pobreza, integración y relaciones. Comparten adicionalmente entornos signados por la violencia en sus múltiples formas (el 54% de los muertos en el país son jóvenes)
6. La fase actual de implementación tiene como objetivo facilitar la inserción laboral, el autoempleo y la generación de ingresos para jóvenes en riesgo de exclusión social. El componente I -Talleres Populares- busca mejorar la calidad y la cobertura de la oferta y la vinculación con el mercado. El componente II -Articulación de la formación con sectores económicos- promueve la pertinencia de la oferta formativa mejorando la vinculación con sectores dinámicos (Turismo y Construcción). Se desarrolla además como enfoque transversal, la Gestión sensible al conflicto.

ii. Evaluación Participativa de Actores (BA)

7. La COSUDE, como parte de su estrategia para optimizar el impacto de sus intervenciones para el desarrollo, ha determinado el uso de la Evaluación Participativa de Actores (también conocida como Beneficiary Assessment-BA) como una herramienta para mejorar el diseño e implementación de proyectos, acercando a los tomadores de decisiones a una escucha más activa de los actores, principales usuarios y receptores de los resultados generados por los

proyectos. La BA es una herramienta que permitirá conocer sobre la pertinencia de la intervención, desde la voz de los consultados.

8. En 2014, el PROJOVEN, con el apoyo de un Asesor Externo desarrolló y validó en campo una metodología para la aplicación de la BA al Proyecto, denominada Piloto de Evaluación Participativa de Actores (BA), siendo aprobada en Diciembre 2014. Esta metodología se basa en: i) identificación de áreas de interés para las consultas de evaluación, ii) la definición de grupos de interés a consultar, iii) guías de entrevistas desarrolladas para guiar las consultas a los actores, iv) la constitución de equipos de consultas con jóvenes pares actores del proyecto respaldados por equipo consultor técnico y finalmente v) análisis de la información y restitución de resultados a los interesados.
9. La Metodología BA validada y aprobada se orienta principalmente a conocer las percepciones de los actores sobre i) la problemática que afecta a los jóvenes que se consideran en riesgo social, ii) percepción sobre si la formación profesional tiene impacto sobre en los jóvenes creando mejores condiciones de empleabilidad o habilitando posibilidades de autoempleo, iv) influencia de la F.P.(y sus efectos) sobre la cohesión social y v) las percepciones específicas sobre el trabajo que el proyecto está desarrollando en torno a la formación profesional.
10. Desde el desarrollo del Piloto de a Evaluación Participativa de Actores (BA) en el último trimestre de 2014, el PROJOVEN ha tenido avances importantes en implementación proyecto, contando en este momento con más mecanismos e instrumentos para el logro de los resultados e impactos esperados. Sin embargo, para completar los modelos conceptuales del proyecto, todavía existen varios mecanismos/instrumentos en proceso de desarrollo y por ser implementados. En cuanto no se cuente con todos los mecanismos/instrumentos implementados completamente y en funcionamiento, no se puede lograr una comprensión completa del nivel de efectividad del modelo.

B. ASPECTOS RELEVANTES DEL CONTEXTO ACTUAL DEL PROYECTO PARA LA EVALUACIÓN

11. El proyecto está en una etapa de implementación de alta intensidad, demandando grandes esfuerzo a sus equipos de trabajo. Sin embargo la implementación y desarrollo simultáneo de muchos de los instrumentos de cierta forma puede también generar una marcha forzada y un período de adaptación y prueba, hasta que los mecanismos e instrumentos logren perfeccionarse y finalmente adecuarse a las necesidades y fines perseguidos. Es hasta entonces que el proyecto conseguirá entrar a la etapa de maduración.
12. Algunos aspectos clave alcanzados a la fecha que pueden resaltarse incluyen:
 - a. Se han priorizado ocupaciones con oportunidades en el mercado y que generan interés para los jóvenes, esto en coordinación con actores a nivel comunitario y a nivel de sectores.

- b. Se han creado o actualizado las currículas correspondientes a estas ocupaciones priorizadas, incorporando un modelo de formación integral que complementa la formación técnica con formación humana.
 - c. Se diseñó además una currícula complementaria para formación en emprendimiento.
 - d. Creación de mecanismos estandarizados de evaluación de elegibilidad para creación/establecimiento de nuevos centros de formación.
 - e. Se han seleccionado e incorporado centros para impartir las ocupaciones priorizadas.
 - f. Se han equipado varios centros conforme a las currículas.
 - g. Se ha formado en diferentes aspectos/temas a los instructores que impartirán las currículas en TP.
 - h. Se han formado nuevos instructores para impartir las currículas en CFP.
 - i. Se ha creado un modelo de evaluación para la admisión a CFP.
 - j. Se ha apoyado la creación de una red de operadores que permita fortalecer su capacidad de incidencia en la formación profesional y crear un flujo de conocimiento y experiencias entre los diferentes operadores.
 - k. Se ha sistematizado un modelo de mesa de concertación y comenzado a replicarlo en diferentes comunidades, orientado a empoderar a los miembros de las comunidades de su propio desarrollo y que a la vez funcione como plataforma de impulso para la formación profesional y los jóvenes.
 - l. Se han creado comités sectoriales para coordinar y monitorear la interacción entre la formación profesional y las necesidades del mercado.
 - m. Se ha actualizado un proceso de evaluación y certificación de instructores.
 - n. Se ha diseñado un proceso de evaluación y certificación de competencias en los jóvenes.
13. En proceso de diseño e implementación se encuentran:
- a. Se está en proceso de formación de los evaluadores de instructores.
 - b. Se está en proceso de formación de los evaluadores y certificadores de competencias en los jóvenes.
 - c. Se está en proceso de implementación de la currícula complementaria para emprendimiento.
 - d. Se está en proceso de poner en marcha INFOP Emprende, como un medio para facilitar a los jóvenes acceso a capital semilla para iniciar sus emprendimientos.
 - e. Se está identificando y poniendo en marcha nuevos TP y CFP.
 - f. Continúa el equipamiento de los talleres.
 - g. Se está completando el diseño y preparando la implementación del mecanismo de empleo que apoyará el acercamiento de jóvenes a las oportunidades laborales.
 - h. En proceso la preparación de la línea base y puesta en marcha del sistema cuantitativo de monitoreo y evaluación.
 - i. El equipo de trabajo del proyecto ha crecido, incorporando especialistas de diferentes áreas según los avances en la implementación.

C. OBJETIVOS DE LA PRIMERA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE ACTORES

a) General

- i. Desarrollar la primera evaluación participativa de actores al Proyecto PROJOVEN, mediante la aplicación de la metodología desarrollada y validada en 2014, generando insumos a ser utilizados para la mejora del desempeño, los resultados y efectos esperados.

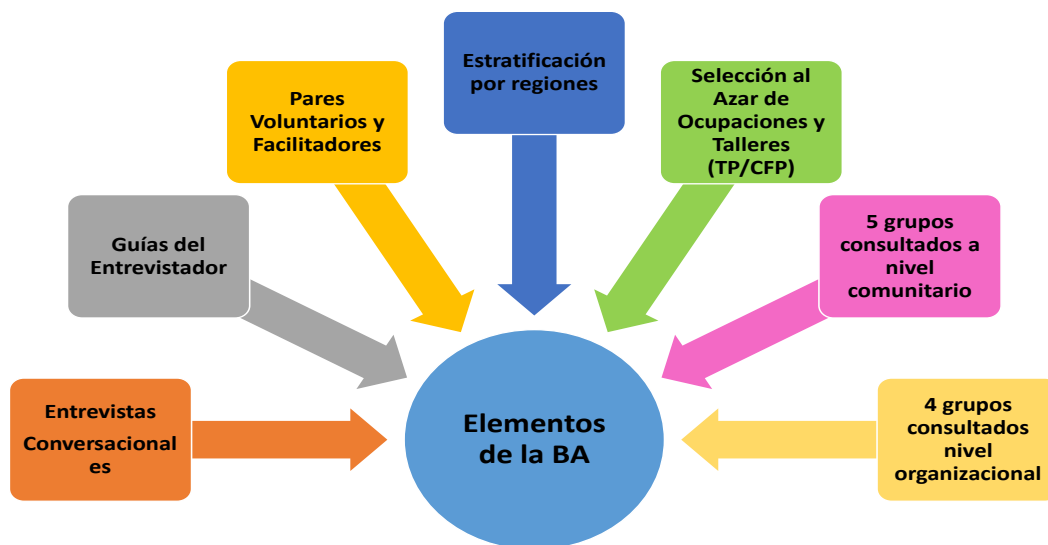
b) Específicos

- i. Evaluar el Proyecto PROJOVEN aplicando la metodología de evaluación participativa.
- ii. Generar ajustes al paquete metodológico luego del ejercicio de evaluación realizado en el año 2014 y de acuerdo a los avances en la implementación del proyecto.
- iii. Capacitar a los facilitadores-evaluadores, en la metodología y el desempeño específico de sus funciones en la evaluación participativa.

D. RESUMEN METODOLÓGICO

- 14. La propuesta de aplicación metodológica adaptada al PROJOVEN (paquete metodológico) se fundamenta en el documento conceptual de la BA y en la nota desarrollada por COSUDE sobre cómo una BA, incluyendo los aspectos clave relacionados a la operación y necesidades del proyecto, con base a sus objetivos.
- 15. El paquete metodológico comprende una ruta sencilla y clara para el desarrollo de la BA, así como los instrumentos necesarios (guías del entrevistador) para el desarrollo de la consulta. El paquete metodológico fue debidamente validado durante el piloto desarrollado en 2014 y es la base para el desarrollo de esta Primera Evaluación Participativa de Actores.
- 16. A grandes rasgos, la metodología contempla el uso de *entrevistas conversacionales* y *guías de entrevista* para el desarrollo del proceso de consultas. Estas se realizan por *Equipos* que cubrirán consultas en los diferentes grupos de actores de interés a nivel comunitario.

Ilustración 1. Elementos Metodológicos Clave de la BA



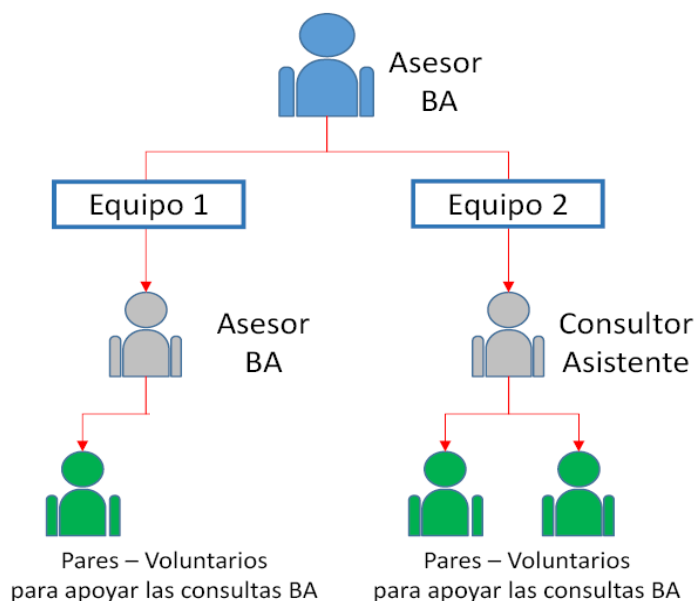
17. Las guías de entrevistas fueron revisadas y actualizadas en su totalidad por el equipo consultor, adaptándolas a las realidad actual del proyecto. Se incorporaron además nuevas guías según necesidad (ver Tabla 1):

Tabla 1. Resumen de Guías de Entrevistas de la Evaluación

	Nombre de la Guía	Observación
1	Preguntas comunes a todos los actores	Actualizada
2	Jóvenes Cursantes de TP	Actualizada
3	Jóvenes Cursantes de CFP	Nueva
4	Jóvenes que no Aprobaron el proceso de Admisión para CFP	Nueva
5	Jóvenes Egresados	Actualizada
6	Jóvenes en Formación de Emprendimiento	Nueva
7	Instructores	Actualizada
8	Instructores en Formación para CFP	Nueva
9	Operadores	Actualizada
10	Red de Operadores	Nueva
11	Mesa de Concertación	Nueva
12	Staff INFOP	Actualizada
13	Sectores	Actualizada

18. Para esta primera evaluación se constituyeron dos equipos de consultas. Para esto se capacitaron 6 jóvenes y 3 fueron finalmente incorporados a los equipos. Uno de los equipos fue liderado por la asesora de la BA y el otro por la consultora asistente de la BA.

Ilustración 2. Composición Equipos de Consultas



19. Conforme a los lineamientos de la metodología, el equipo consultor se reunió para determinar la muestra de ocupaciones en TP y CFP a consultar durante la primera evaluación participativa

de actores (BA), se consideran 7 TPs y 3 CFP. La selección de la muestra se realizó priorizando los siguientes criterios: i) Se hizo énfasis en TP que cuenten con grupos de jóvenes egresados y preferencia por los que hayan egresado hace más de 6 meses. Por lo que se partió de las ocupaciones que cuentan con grupos de egresados, ii) PROJOVEN definió una lista de ocupaciones de mayor interés para la evaluación.

20. Adicionalmente se incluyeron los 3 CFP que están en operación a la fecha de inicio de la evaluación.

21. La muestra finalmente incluyó (ver Tabla 2):

Tabla 2. Tabla Resumen de Muestra de la Evaluación

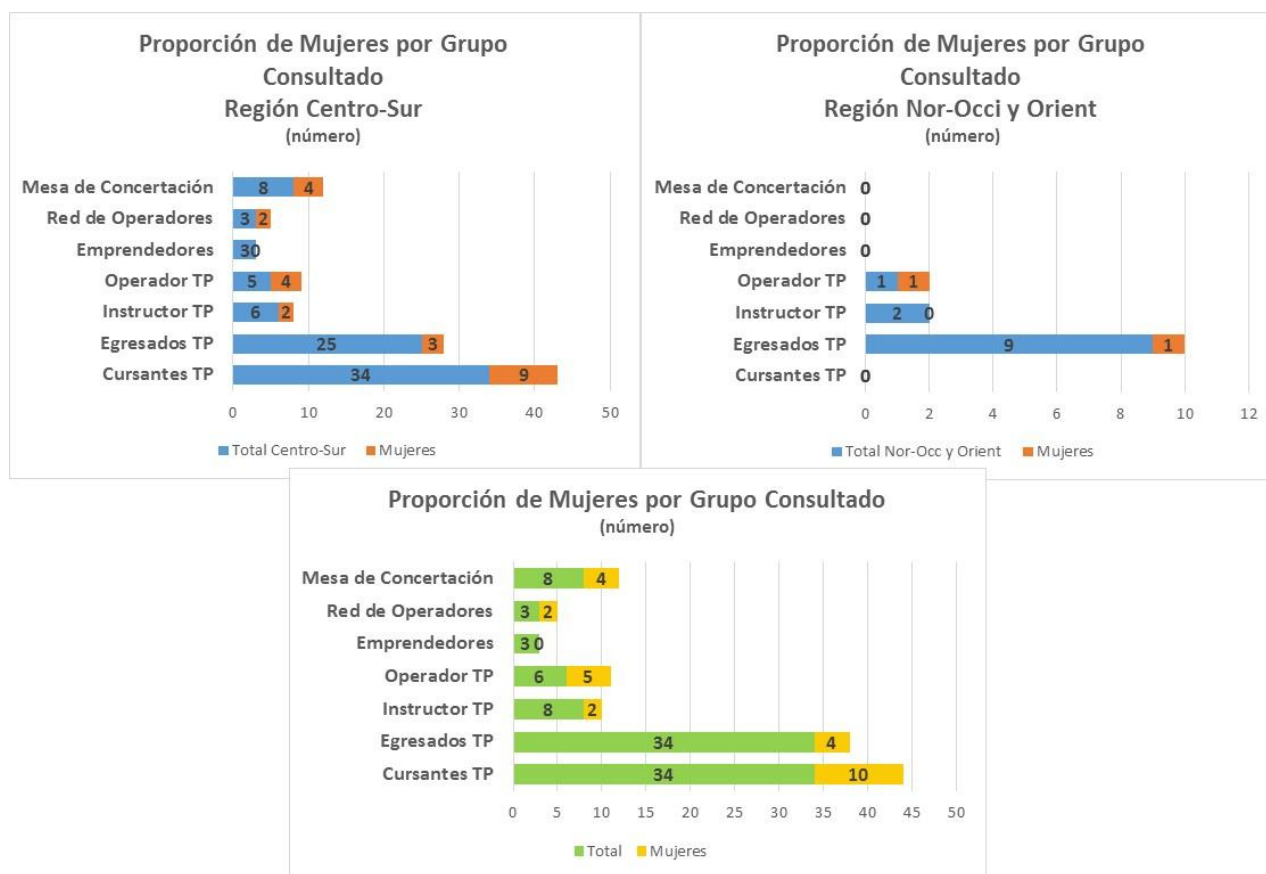
TP/CFP	Grupos Consultados	Entrevista Individual/Grupal	# de personas consultadas
Equipo Técnico de INFOP	Staff de INFOP (TGU,SPS y CHOLT)	Individual	14
Representantes de los Sectores	Representante de la CHICO	Individual	1
	CANATURH	Individual	2
TP-María Auxiliadora	Cursantes, Egresados, Operador, Instructor	Grupal	16
TP-Virgen de la Paz	Egresados, Cursantes, Mesa de Concertación, Instructor, Operador, Jóvenes en Emprendimiento	Grupal	21
TP-PAO-Cruz Roja	Egresados, Cursantes, Mesa de Concertación, Operador, Instructor	Grupal	16
TP -Brigadas de amor	Egresados, Cursantes, Jóvenes en Emprendimiento, Operador, Instructor	Grupal	16
TP-INFOP-Travesía	Cursantes, Mesa de Concertación, Operador, Instructor	Grupal	12
TP- Children International	Egresados, Operador, Instructor	Grupal	8
TP - INFOP SAN PEDRO SULA	Egresados, Instructor	Grupal	7
CFP / Centro de Cultura Popular "Ciudad España"	Cursantes, Jóvenes de CFP que no aprobaron la evaluación, Operador, Instructor	Grupal	11
CFP/ INFOP-Trujillo	Cursantes, Egresados, Instructor, Operador	Grupal	10
CFP/ Hotel-Escuela Madrid	Cursantes, Egresados, Instructor, Operador	Grupal	21
Instructores	Instructores de CFP en proceso de Formación	Grupal	6
Red de Operadores	Red de Operadores	Grupal	3
Comité de Apoyo	Comité de Apoyo al PROJOVEN	Individual	1
Total			164

22. Las consultas iniciaron el 02 de Noviembre de 2015 a nivel institucional. A nivel comunitario las consultas fueron iniciadas el 06 de Noviembre en Tegucigalpa y las foráneas el 17 de Noviembre. El proceso de consultas se cerró el 22 de Enero de 2016.

E. ESTADÍSTICAS GENERALES DE LA EVALUACIÓN

23. Durante el proceso de consultas se logró recolectar percepciones de 144 personas a nivel comunitario (46 mujeres) y 20 personas a nivel institucional (10 mujeres).

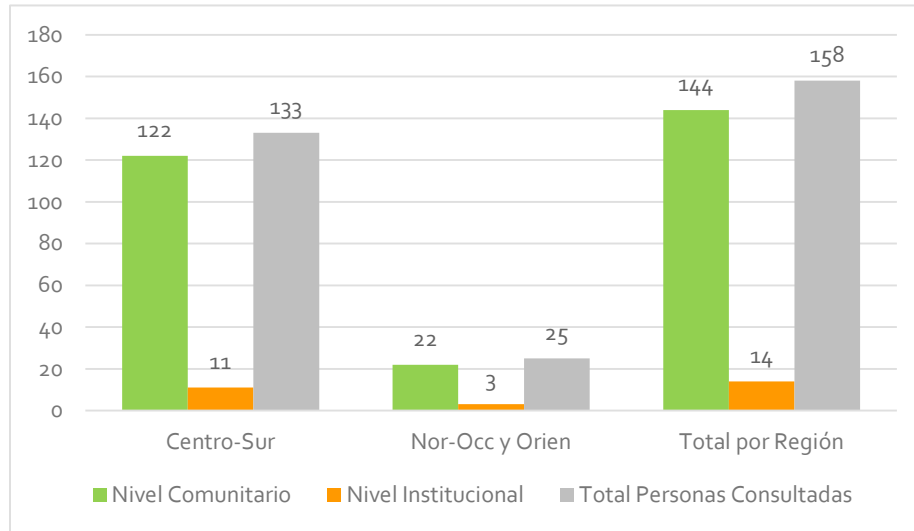
Ilustración 3. Participación de Mujeres en los Grupos Consultados a Nivel Comunitario



a) Nivel Comunitario

24. A nivel comunitario, se logró recolectar percepciones de 122 personas a nivel centro-sur (Tegucigalpa, Amarateca y Choluteca), 22 personas en la zona nor-occidental y oriental (San Pedro Sula, Copán y Trujillo).

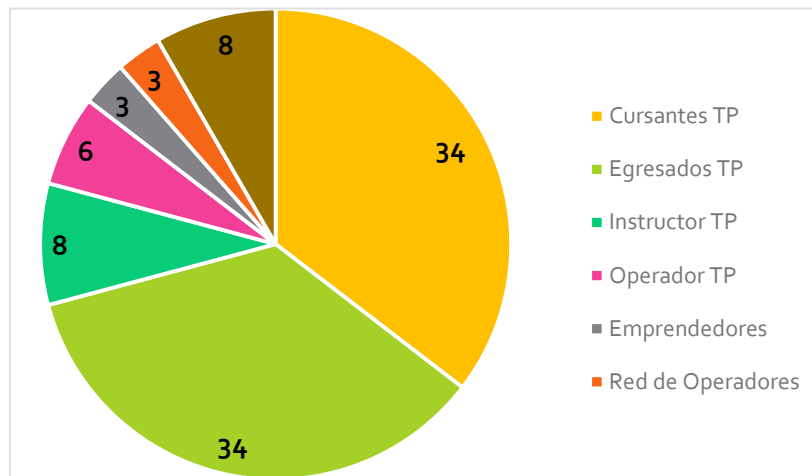
Ilustración 4. Distribución de la Muestra por Región (número)



25. De las consultas a nivel comunitario, 96 personas se relacionan a los TP (23 mujeres) y 42 personas a los CFP (19 mujeres).

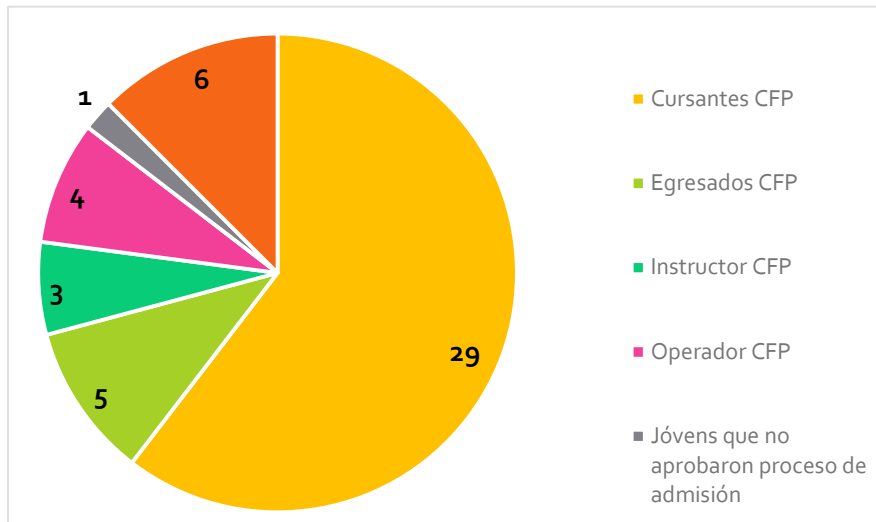
26. En lo que respecta a los TP, se logró alcanzar la siguiente participación:

Ilustración 5. Número de Participantes de TP por Grupo Consultado



27. En cuanto a los CFP, la participación fue la siguiente:

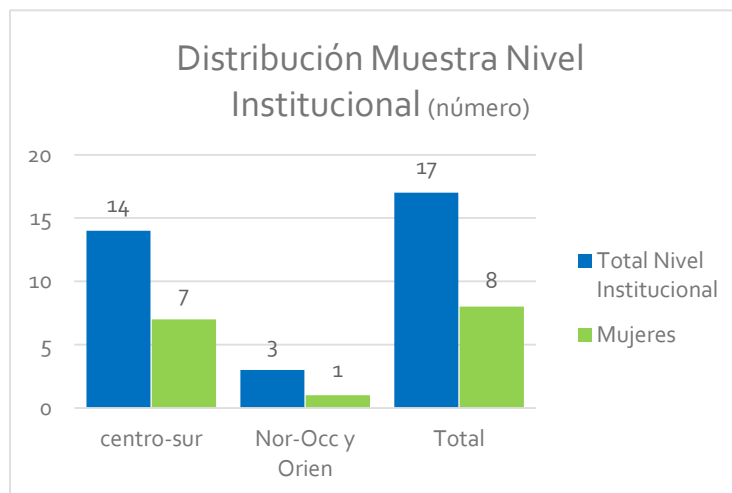
Ilustración 6. Número de Participantes de CFP por Grupo Consultado



b) Nivel Institucional

28. En lo que respecta al nivel institucional, se consultaron personas del staff de INFOP, tanto en Tegucigalpa, Choluteca y San Pedro Sula.

Ilustración 7. Distribución de la Muestra a Nivel Institucional



29. A nivel de sectores, en relación directa con los CFP, se logró consultas con un representante de la CHICO y dos representantes de la CANATURH.

30. Las citas para las consultas fueron en su mayoría concertadas por intermediación del PROJOVEN.

31. El resumen de consultados por grupo incluye (ver Tabla 3):

Tabla 3. Resumen Sumario de Personas Consultadas por Grupo

Grupo Consultado	TP	CFP	Total
<i>Egresados</i>	37	5	42
<i>Cursantes</i>	34	29	63
<i>Instructores</i>	7	3	10
<i>Operadores</i>	6	4	10
<i>Emprendedores</i>	3	--	3
<i>Jóvenes que no lograron ingresar</i>	--	1	1
<i>Mesa de Concertación</i>	8	--	8
<i>Comité de Apoyo al PROJOVEN</i>	--	1	1
<i>Red de Operadores</i>	--	--	3
<i>Instructores en proceso de formación</i>	--	--	6
<i>Staff de INFOP</i>	--	--	14
<i>Representantes de los Sectores</i>	--	--	3
Total	95	43	164

F. REFLEXIÓN SOBRE EL GRADO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS GUÍA DE LA BA

Tabla 4. Tabla Resumen de Autoevaluación de la Aplicación y Cumplimiento de los Principios Guía de la BA

Principio	¿Qué es lo que se necesita tener en cuenta en la medida de lo posible?	Reflexiones sobre la aplicación metodológica durante el piloto
Participación y apropiación	<p>La calidad de la participación y el grado de apropiación se encuentran influenciados por lo siguiente: ¿quién decide las preguntas y métodos de la evaluación? ¿Quién facilita la generación de datos? ¿Quién analiza los resultados y saca conclusiones? ¿Cómo se utilizan (éstas) para informar sobre las decisiones tomadas y para la acción? La BA intenta permitir la participación y apropiación conjunta por parte de los ciudadanos, los donantes y los ejecutores.</p> <p>Las personas que participan en la BA deben estar bien informadas y participar por voluntad propia en base a sus propios intereses, motivación y evaluación de costos y beneficios.</p>	<p>Las preguntas de evaluación fueron preparadas por el equipo consultor en respuesta a los insumos y lineamientos indicados por el equipo de proyecto. Las preguntas recibieron además una ronda de revisión y análisis con los pares-voluntarios que apoyarían el proceso de consultas, a fin de ajustar el lenguaje para el proceso de consultas. Los pares tuvieron la opción de proponer preguntas a incluir en las guías, pero consideraron que las preguntas incluidas en los instrumentos ya cubrían los aspectos relevantes.</p> <p>La generación de los datos es facilitada por jóvenes que han egresado de procesos de formación profesional y conocen la situación que viven los jóvenes en las comunidades categorizadas como “de riesgo social”</p>

Principio	¿Qué es lo que se necesita tener en cuenta en la medida de lo posible?	Reflexiones sobre la aplicación metodológica durante el piloto
		<p>El análisis de los datos y conclusiones, en el desarrollo de la BA serán realizados por el equipo consultor. Luego de cada sesión de consultas, se desarrollaron reflexiones de la jornada con el equipo de consultas y estas retroalimentaron el proceso de análisis del equipo consultor.</p> <p>Se espera que sea desarrollado al menos un evento de restitución de resultados con los actores.</p> <p>Las personas que participaron en las consultas fueron convocadas por intermediación del proyecto con los operadores, sin embargo se hizo énfasis en que las participaciones eran voluntarias.</p>
Inclusión	<p>Al seleccionar los participantes (distritos, comunidades, aldeas / proyectos de Ayuda Humanitaria que serán visitados, y los “asesores”) existe el riesgo de prestar atención a las élites y descuidar a los grupos a los cuales más les conciernen los programas: personas vulnerables, privadas o socialmente excluidas. En todos los casos se debe tener en cuenta el género y otros factores identificados como los más responsables de la privación / exclusión, incluyendo los beneficios del proyecto.</p>	<p>Se definieron criterios de priorización y luego se desarrolló una selección al azar de TP. En el caso de los CFP se tomaron los que estaban en operación al momento de la evaluación.</p> <p>En cuanto a las metas de género, se logró una participación global de un 33% de mujeres. Sin embargo, en la práctica se constató que existen tendencias de género en algunas ocupaciones, las cuales son un aspecto impredecible por el carácter aleatorio de la muestra.</p> <p>Dado que la mayoría de las consultas se desarrollan de forma grupal, la separación de las opiniones por género es difícil. Se realizaron consultas con cuatro grupos de jóvenes que solamente incluían hombres, pero ningún grupo similar que solo incluyera mujeres, por lo que es posible comparar si existen sesgos de género.</p> <p>Sin embargo el equipo consultor no percibe que existan diferencias significativas entre las opiniones de hombres y mujeres en el proceso de consultas.</p>

Principio	¿Qué es lo que se necesita tener en cuenta en la medida de lo posible?	Reflexiones sobre la aplicación metodológica durante el piloto
Representatividad	La cobertura geográfica de los distritos / aldeas / Ayuda Humanitaria se debe basar en criterios explícitamente estipulados que reflejen la relativa homogeneidad de las poblaciones con respecto a las preguntas de interés y complejidad de las relaciones de poder y sus efectos en este contexto, intentando minimizar tanto la selección como el sesgo de la respuesta.	Se utilizó una estratificación por ocupaciones, regiones y por TP/CFP para asegurar la representatividad. Seleccionándose los TP al azar.
Diferenciación	Los puntos de vista de las personas, beneficiarios y no beneficiarios, son muchos y a veces conflictivos. Si se diseña de forma consciente, un BA, ésta debe reflejar diferentes puntos de vista. Como mínimo debe incluir la desagregación por sexo y edad y esfuerzos por desagregar o comprobar las diferencias de los puntos de vista entre grupos privados / excluidos y grupos que están mejor.	Los grupos de actores a consultar se consideran relativamente homogéneos, sin embargo esto no elimina la posibilidad de divergencia. El equipo consultor, como parte del análisis realiza comparaciones y relaciones entre las opiniones de los consultados respecto a áreas de interés de la evaluación, agrupando además por situación actual ejemplo: egresado, cursante. Se constató que las situaciones que viven las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula son muy diferentes a las que se viven en Trujillo, Choluteca y Copán, en temas de seguridad, rubros, ambientes, oportunidad.
Reflexividad autocrítica sobre la calidad de la metodología	Lograr la participación, inclusión, representatividad y diferenciación en los procesos de investigación es un reto. Las reflexiones sobre la metodología deben indicar los retos y las implicaciones para el análisis y las conclusiones. El análisis debe incluir las reflexiones sobre las implicaciones de las posiciones y de los facilitadores, asesores y asesorados y cualquier sesgo resultante de su pasado, género, etnicidad, religión educación, etc.	Al permitir a los diferentes actores opinar sobre los temas clave, se tiene la oportunidad de comparar sus opiniones e incorporar las opiniones desde diferentes perspectivas. El hecho que la evaluación se desarrolle por un equipo externo disminuye el riesgo de enfocarse solo en algunos aspectos y permite mantener una perspectiva más amplia en la evaluación. Los retos se presentan principalmente en no limitarse al uso de las guías de entrevistas sino identificar las oportunidades de profundizaren temas clave con los actores, así como lograr generar el ambiente de confianza que permita a los actores sentirse cómodos para compartir abiertamente su opiniones

Principio	¿Qué es lo que se necesita tener en cuenta en la medida de lo posible?	Reflexiones sobre la aplicación metodológica durante el piloto
Aprendizaje y Sensibilidad	El personal del donante y las contrapartes ejecutantes deben estar comprometidos y preparados para: 1) escuchar lo que los “asesores” han descubierto; 2) reflexionar sobre los resultados, aprender y cuestionar sus supuestos y modos de trabajo; y 3) tomar decisiones orientativas basadas en los resultados.	<p>El equipo de proyecto está en la disposición de incorporar en su análisis los resultados de la BA, con el fin de identificar oportunidades de mejora.</p> <p>Los resultados de la BA permiten validar muchos de los supuestos del proyecto e identificar algunos posibles vacíos que deben atenderse.</p> <p>Los actores proporcionaron muchas sugerencias y alternativas de mejora que deben ser todas analizadas por el equipo de proyecto para mejorar sus procesos e instrumentos.</p>

G. ANÁLISIS DE INDICADORES

Tabla 5. Tabla resumen de analisis de indicares del proyecto

PDO (Objetivos de Desarrollo de Proyecto)	INDICADORES DE RESULTADOS	COMENTARIOS / OBSERVACIONES
facilitar la inserción laboral, el autoempleo y la generación de ingresos para hombres y mujeres en riesgo de exclusión social	<p>Al menos el 50% de los participantes están empleados o auto empleados y han aumentado su nivel de ingreso y de calidad de vida.</p> <p>Mejorada la coexistencia familiar y comunitaria de los egresados de los TP y sus familiares en las zonas de influencia.</p>	<p>En la evaluación todavía no se observan avances significativos en este indicador, debido a que falta complementar la implementación de algunos mecanismos/instrumentos de inserción laboral y el tema de emprendimiento se encuentra en etapa temprana.</p> <p>Con base a los problemas que viven los actores en sus comunidades, se puede confirmar que se está trabajando con personas y comunidades en riesgo social.</p> <p>En las consultas con los actores se confirma que la operación y fortalecimiento de las MC está dando resultados positivos, logrando un mayor interés de las personas en la comunidad para participar y promover el desarrollo comunitario.</p> <p>Los actores confirmaron que se observan</p>

PDO (Objetivos de Desarrollo de Proyecto)	INDICADORES DE RESULTADOS	COMENTARIOS / OBSERVACIONES
		cambios de comportamiento en los jóvenes con F.P., actitudes diferentes hacia los vecinos. De igual forma, la comunidad ve con ojos diferentes a los jóvenes que están en proceso de aprender o han aprendido una ocupación.
COMPONENTE I: Talleres Populares		
Mejorar la calidad y la cobertura de la oferta y la vinculación con el mercado laboral de los TP dirigida a hombres y mujeres en situación de riesgo	Al menos el 70% de los y las participantes en TP provienen de grupos vulnerables.	La evaluación permite confirmar a través de los actores consultados la pertinencia de la focalización del proyecto y su cadena de resultados, ya que apuntan directamente la problemática que viven las personas en las comunidades y grupos de intervención.
	Egresados aumentan en 50%	Los actores apuntan a que las principales causas de deserción están vinculadas a que los jóvenes no tienen dinero para insumos y el proyecto está trabajando en mecanismos para abordar el problema desde este enfoque.
	Al menos el 40% de los participantes de los TP son hombres	De la muestra obtenida para la evaluación BA se puede confirmar que la tendencia arroja a la participación de hombres en TP mayor al 40%. (# de jóvenes de TP consultados 96, de los cuales el 73% son hombres).
	Al menos el 50% de egresados empleados 12 meses después de su graduación.	De los 37 jóvenes egresados que fueron parte de las consultas se confirmó que al menos 3 jóvenes tienen empleo relacionado con la ocupación estudiada. Este indicador se podrá verificar cuando se implementen los modelos de inserción que se encuentran en etapa de formulación.
	20% de egresados que atienden cursos de emprendimiento operan exitosamente su propio negocio.	Al consultar a los jóvenes egresados sobre si creen que podrían iniciar un negocio con base a lo aprendido y qué necesitarían, en su mayoría consideran que sí, sin embargo además de necesitar capital semilla para local, equipamiento, materiales y herramientas, ellos resaltan que necesitan más experiencia, aprender más aspectos técnicos ya que solo aprendieron lo básico. Debido a que este mecanismo se encuentra en una etapa temprana de implementación, la

PDO (Objetivos de Desarrollo de Proyecto)	INDICADORES DE RESULTADOS	COMENTARIOS / OBSERVACIONES
		<p>cantidad de jóvenes inscritos fue reducida al momento de la evaluación. De los jóvenes consultados solo 3 han iniciado la gestión para iniciar su negocio.</p>
<p>COMPONENTE II: Articulación de la formación con sectores económicos determinados (turismo y construcción)</p>		
<p>Incrementar la pertinencia de la oferta formativa de los CFP mejorando la vinculación con el mercado laboral, coordinando con sectores económicos, dinámicos, mediante la selección de ocupaciones adecuadas para el grupo meta y la formación sicosocial del personal de los CFP.</p>	<p>Al menos el 50% de los egresados de cursos de turismo y de oficios de la construcción encuentran empleo dentro de los 6 meses de haber concluido su formación.</p>	<p>Durante la implementación de la evaluación BA no se cuenta con egresados en CFP ya que los mismos han iniciado recientemente.</p> <p>Pero se destacan adelantos significativos en relación a este indicador:</p> <p>Durante el proceso de consultas se ha confirmado la vinculación con los sectores de turismo y construcción resaltando valoraciones positiva de los sectores respecto al acercamiento que ha traído el proyecto de INFOP a los sectores y sus necesidades.</p> <p>Se han priorizado ocupaciones con oportunidades en el mercado y que generan interés para los jóvenes, esto en coordinación con actores a nivel comunitario y a nivel de sectores.</p> <p>Se han creado comités sectoriales para coordinar y monitorear la interacción entre la formación profesional y las necesidades del mercado.</p> <p>Al consultar sobre si los jóvenes están egresando con las competencias necesarias, los sectores están todavía a la espera de confirmarlo con el trabajo que se está haciendo con los CFP.</p> <p>Del lado de los sectores existe claridad en que la demanda es cambiante y será necesario un proceso constante de actualización de las currículas, pero lo que se está lanzando es conforme a lo que industria está usando ahora, incluyendo las últimas tecnologías y materiales.</p>

PDO (Objetivos de Desarrollo de Proyecto)	INDICADORES DE RESULTADOS	COMENTARIOS / OBSERVACIONES
		<p>Los sectores asumen que la práctica profesional está siendo supervisada muy de cerca por el proyecto. Hasta el momento, ninguno de los sectores ha recibido retroalimentación de los resultados del primer proceso de prácticas profesionales, ni del proyecto ni de sus colegas del sector que abrieron las puertas para los practicantes.</p> <p>Sector construcción considera que el trabajo con el proyecto se ha construido más orientado a la empleabilidad ya que los jóvenes necesitan adquirir mucha más experiencia para poder independizarse en este sector. La certificado permitirá contratar al joven pero con supervisión de expertos y solo con mucha práctica y experiencia supervisada se aprende a manejar los detalles finos. Los empresarios del sector ya están esperando a los jóvenes certificados.</p> <p>El sector turismo ve un poco más difícil las posibilidades de contratar como empleados a los jóvenes, dado que el sector es más sensible. Probablemente se necesitará buscar mecanismos para eliminar la barrera impuesta por el estigma de las comunidades de donde estos jóvenes vienen y el factor de riesgo involucrado.</p>

H. ÁREAS DE INTERÉS EVALUADAS Y HALLAZGOS

32. Al analizar la información recolectada en el proceso de consultas conforme a las áreas de interés priorizadas en el protocolo (ver Anexo 2), resalta lo siguiente:

a) Área 1: Problemática

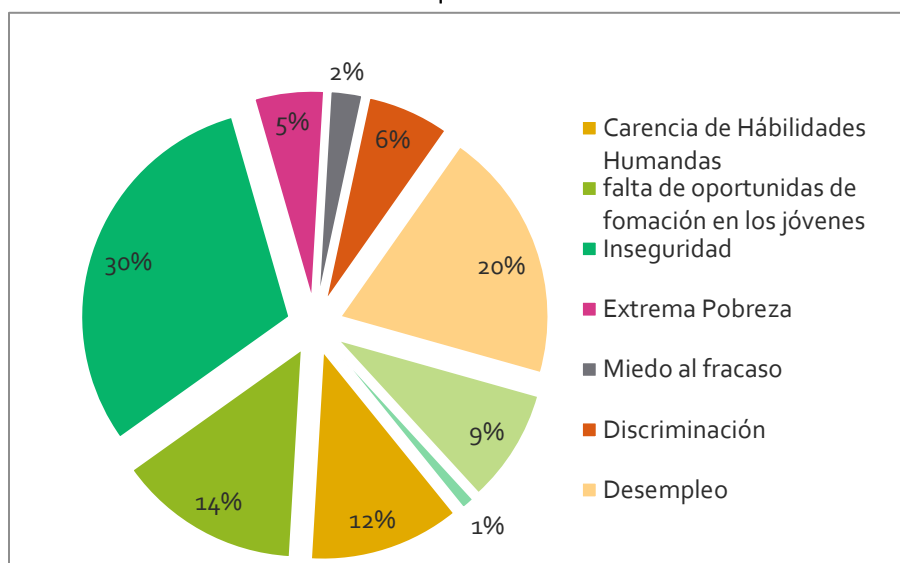
33. Preliminarmente a través de las respuestas obtenidas, los actores apuntan a i) la falta de oportunidades de formación, ii) la inseguridad, iii) la extrema pobreza, iv) el desempleo y v) la necesidad del fortalecimiento de las habilidades humanas como los principales retos que enfrenta la juventud.

34. En palabras de los actores, la problemática refleja (ver Tabla 5):

Tabla 6. Algunas Frases de Referencia de los Actores Respecto a la Problemática que viven los Jóvenes

Jóvenes Egresados de TP	<i>"! Enfrentarse a la realidad!"</i>
Cursantes en TP	<i>"Falta de oportunidades, falta de empleo, uno quiere superarse pero uno busca y busca y no hay."</i>
Mesa de Concertación	<i>Los jóvenes viven desplazados por la violencia: "Si aquí me quedo, aquí me muero!" y esto impulsa la migración a Estados Unidos</i> <i>" Los jóvenes se pierden porque nadie les da una oportunidad de confianza!"</i>

Ilustración 8. Restos que Enfrentan los Jóvenes



35. Al consultar sobre las maneras en que la Formación Profesional (F.P.) beneficia a los jóvenes, los actores la identifican como altamente beneficiosa, apoyando a los jóvenes a desarrollar competencias para la vida, dándoles mayores oportunidades de conseguir un empleo y herramientas para la vida, además en algunas ocasiones la oportunidad de trabajar de forma independiente, impulsando un cambio de actitud, potenciando la generación de ingresos. También los actores resaltan como una ventaja significativa, que el joven incrementa oportunidades de empleo gracias a la credibilidad y el reconocimiento del INFOP. Algunos actores resaltaron que después de la F.P. los jóvenes tienen una actitud diferente y una forma diferente de ver y enfrentarse la vida.

36. En palabras de los actores, la F.P. beneficia a los jóvenes (ver Tabla 6):

Tabla 7. Comentarios de los Actores en Relación a cómo Beneficia a los Jóvenes la F.P.

Jóvenes Cursantes de TP	<i>"Así ya no andan robando sino que pueden poner su propio negocio"</i>
Jóvenes Egresados de TP	<i>"...Antes de entrar a INFOP me sentía vulnerable ante otras personas (en las calles que lo incentivaban a hacer cosas malas), ahora me siento más confiado, tengo una formación que me ayuda a definirme como persona..."</i>
Jóvenes Emprendedores	<i>"si, un oficio da y es más fácil"</i>
Mesa de Concertación	<i>"Ayuda a los jóvenes a conocer un mundo diferente"</i>
Instructores	<i>"los beneficia en su desarrollo personal, con más conocimiento, habilidades y destrezas que cambian su pensamiento de que ya no sirven para nada"</i>

37. Un joven de 27 años de edad de la Colonia Campo Cielo muestra claramente su esperanza de como espera que la F.P. pueda traer beneficio a su vida (ver ilustración 9).

Ilustración 9. Dibujo de Joven Cursante de Barbería que Muestra su Vida antes de la F.P. y cómo espera que Cambie

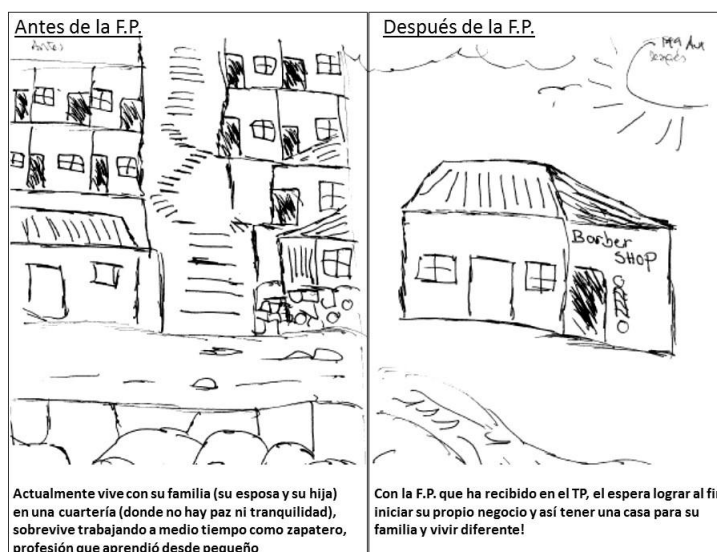
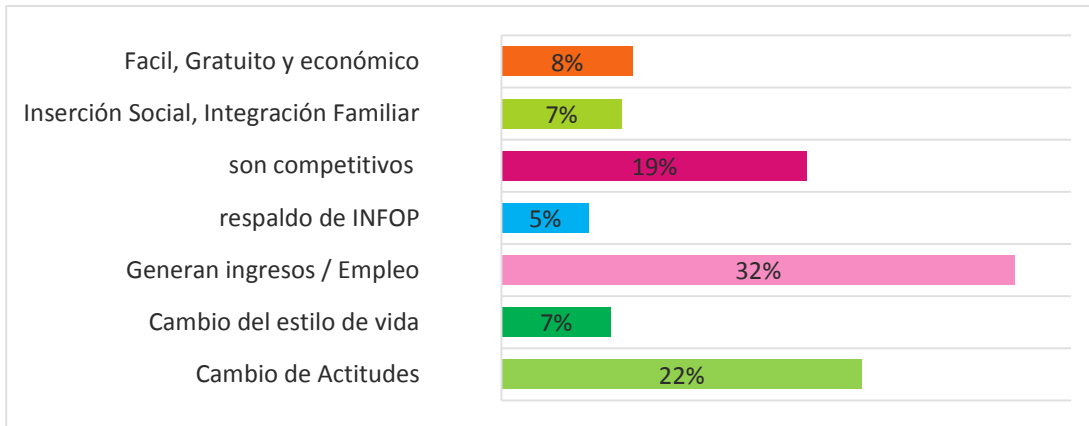


Ilustración 10. Principales beneficios Resaltados por los Actores en Relación a la F.P.



38. Al abordar el tema sobre cómo se sienten las personas en su comunidad, resalta la sensación generalizada de inseguridad, los actores a nivel comunitario indican que pueden vivir y movilizarse tranquilos en sus comunidades siempre y cuando no traspasen territorios, siendo este problema más marcado para los jóvenes. El concepto de adaptación (acostumbrarse a la situación) resalta como la forma de resignación y supervivencia adoptada por los actores. Uno de los dibujos preparados por los jóvenes de la Colonia Ramón Amaya Amador es un reflejo claro de cómo es su vida en el día a día en la comunidad (ver ilustración 11 y más detalles y dibujos incluidos en el Anexo 3).

Ilustración 11. Dibujo de Jóvenes Ramón Amaya Amador sobre cómo es la Vida en el día a día en la Comunidad



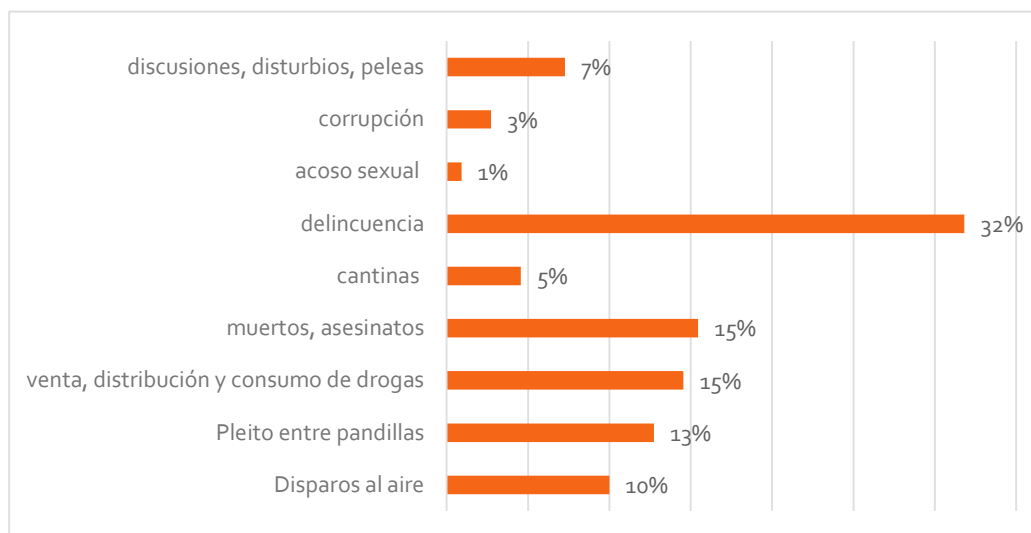
39. En palabras de los actores, al referirse a la situación e incidentes de seguridad en sus comunidades reflejan (ver Tabla 7):

Tabla 8. Comentarios de los Actores en Relación a la Situación e Incidentes de Seguridad que Viven en su Comunidad

Jóvenes Egresados	<i>“vivo en la ciudad de Dios, solo él sabe si vamos a salir vivos”</i>
Jóvenes Cursantes	<i>“Nadie viene de afuera a vivir aquí” “Por cualquier cosa sacan el fierro”</i>
Operador	<i>“hay temas (relacionados a la situación de seguridad e incidentes) que no se pueden considerar y conversar en este espacio”</i>
Instructores	<i>“están acostumbrados a trabajar en estas zonas, se han adaptado y saben cómo comportarse”</i>

40. Un tema que se considera interesante de resaltar es que, aunque muchos de los actores hicieron menciones específicas a que no se puede confiar en la policía, prácticamente todos los jóvenes dibujaron en su deseo de cómo quieren que sea la comunidad su interés de tener más presencia policial en sus comunidades. Una mesa de concertación hizo referencia específica a que la policía debe entender que “a garrote no se va a resolver el problema, sino con un cambio de actitud”

Ilustración 12. Factores que Afectan la Convivencia Ciudadana y la Cohesión Social



b) Área 2: Empleabilidad

41. Esta área se enfoca en analizar la capacidad potencial de los jóvenes en incorporarse y permanecer en el mercado laboral, evaluar las posibilidades personales que el proyecto brinda para que el joven pueda encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio. Brinda un esquema general de los factores de empleabilidad que hay que tomar en cuenta al momento de formar jóvenes y buscar las estrategias pertinentes para poder disminuir o eliminar aquellas barreras que los consultados identifican como importantes para lograr una inserción laboral factible en Honduras.

Ilustración 13. Perspectiva del Consultado en Relación a los Elementos de Empleabilidad que Genera la FP

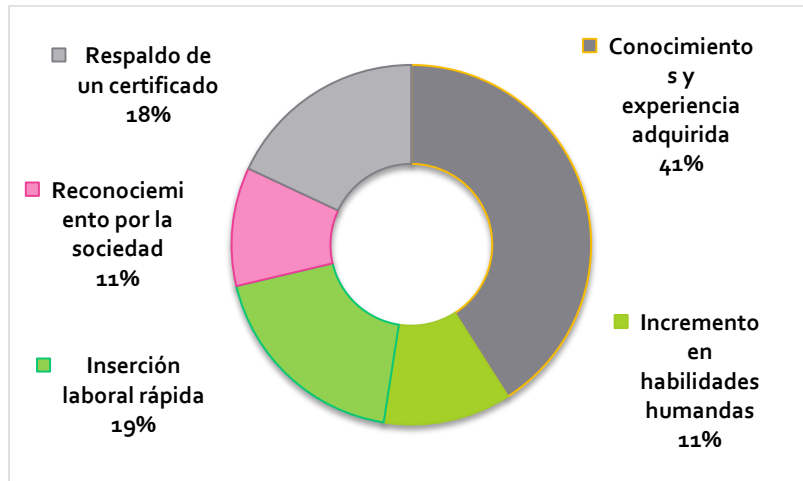
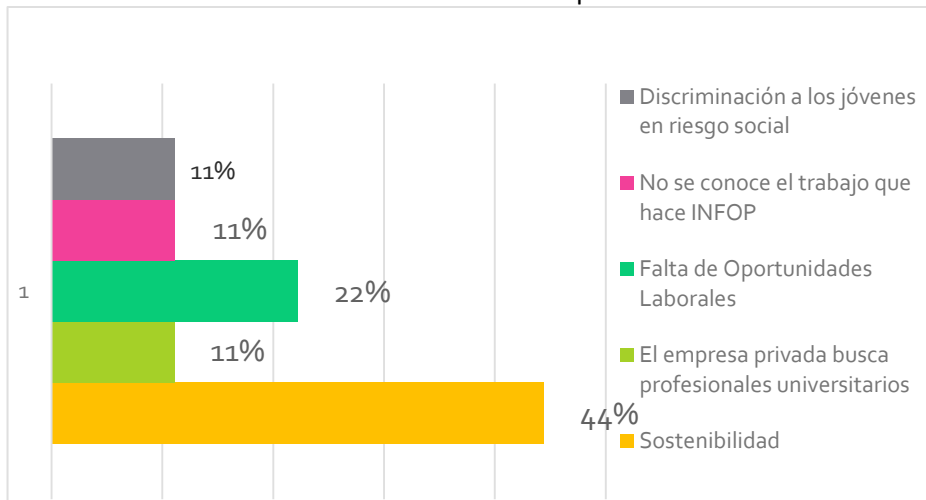


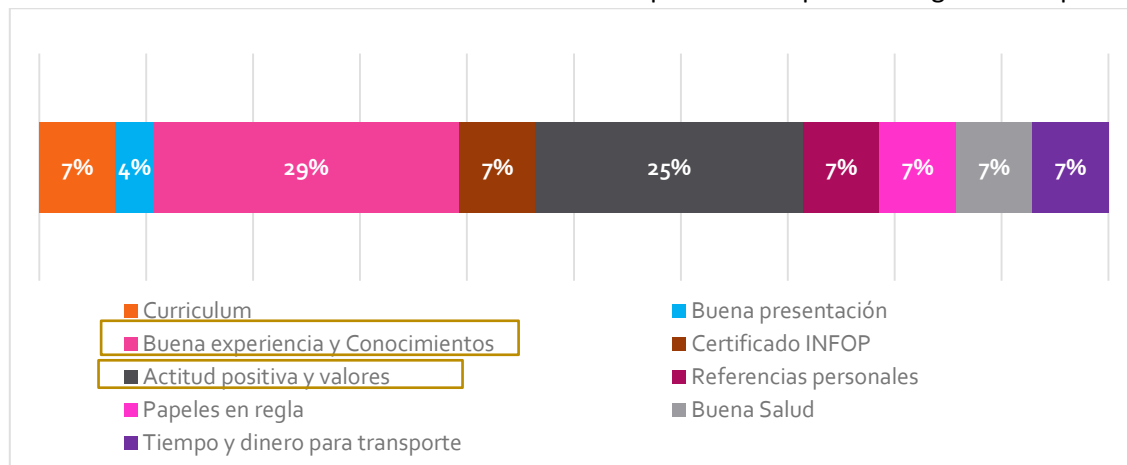
Ilustración 14. Barreras a la Empleabilidad



42. Las principales características resaltadas por los jóvenes durante las consultas en la evaluación en relación a lo que se necesita para conseguir un empleo muestran que según su opinión se

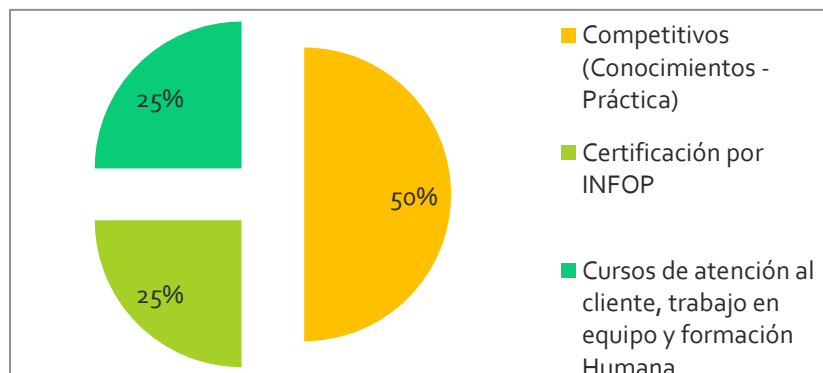
requiere tener buena experiencia, conocimientos, actitud positiva y valores, apoyado de referencias personales y la certificación de INFOP para lograr la inserción laboral. No existe diferencia entre grupos de T.P y CFP.

Ilustración 15. Consulta a los Jóvenes sobre ¿Qué creen que se necesita para conseguir un empleo?



43. Los jóvenes consideran que en el curso de F.P. aprendieron lo necesario para conseguir un empleo. Consideran que el conocimiento aprendido les sirve para trabajar en cualquier lugar, que adquirieron el conocimiento técnico, pero además aprendieron a trabajar en equipo, como comportarse, tratar a los demás y comunicarse. Los jóvenes que lograron realizar la práctica profesional también resaltan esto como un importante factor que los ayudará a conseguir un empleo, ya que los conecta con la vida real. Algunos jóvenes también resaltaron que el proceso no termina en lo aprendido sino que deben continuar actualizándose y que nunca se termina de aprender ya que todo va cambiando y surgen nuevas tecnologías y metodologías.
44. El joven tiene la percepción que el curso le está generando los factores necesarios para conseguir un empleo, ya que salen competitivos con una formación integral en áreas técnicas, humana y desarrollo de habilidades personales, mismas que son respaldadas por el certificado de INFOP.

Ilustración 16. Factores de Empleabilidad Generados por la FP



45. Las oportunidades de mejora resaltadas por los grupos consultados en esta área se enfocan en no dejar de la mano la práctica profesional (pasantía), ya que esto es fundamental para su desarrollo profesional, impulsando la inserción laboral de modo que la empresa privada los conozca y establezca apertura de empleos.
46. Las gráficas muestran que el promedio de los jóvenes (43%) tanto de TP como de CFP esperan encontrar empleo una vez finalicen el curso, pero lo interesante es que los jóvenes de TP enfocan sus metas en emprender sus propios negocios y los jóvenes de CFP se enfocan en seguir formándose.

Ilustración 17. Metas de los Cursantes de CFP

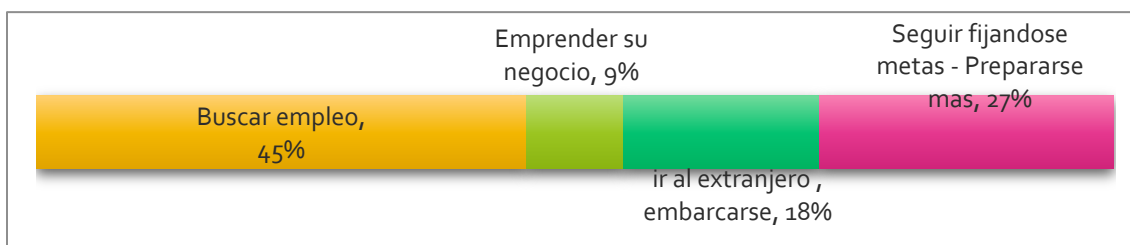
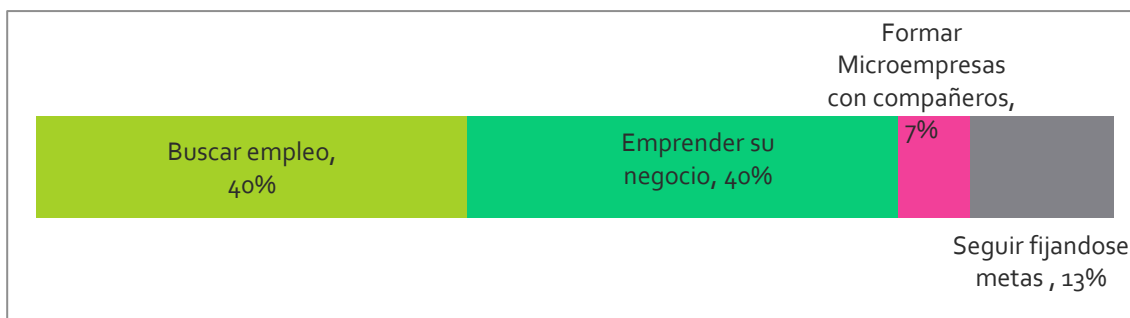


Ilustración 18. Metas de los Cursantes de TP



47. Al consultar sobre si los jóvenes están egresando con las competencias necesarias, los sectores están todavía a la espera de confirmarlo con el trabajo que se está haciendo con los CFP. Sin embargo consideran que las currículas reflejan lo que el sector necesita y que esperan que las mejoras en los procesos de evaluación (tanto la evaluación independiente que está en proceso de ponerse en marcha, como la evaluación en la práctica que asumen se está realizando ya) aseguren que los jóvenes salen con las competencias. Del lado de los sectores, existe claridad en que la demanda es cambiante y será necesario un proceso constante de actualización de las currículas, pero lo que se está lanzando es conforme a lo que industria está usando ahora, incluyendo las últimas tecnologías y materiales.
48. Específicamente para el sector construcción, no se reflejó claramente si se están desarrollando prácticas profesionales y cuál es el tiempo considerado para la misma, consideran que posiblemente solo se ha definido práctica en taller. Pero para el sector turismo sí. Los sectores asumen que la práctica está siendo supervisada muy de cerca por el proyecto. Hasta el momento, ninguno de los sectores ha recibido retroalimentación de los resultados del primer proceso de prácticas profesionales, ni del proyecto ni de sus colegas del sector que abrieron

las puertas para los practicantes. Finalmente los instructores indican que es necesario ayudar a los jóvenes a acercarse a los empleadores, que les den al menos una primera oportunidad de prueba.

49. Al consultar a los instructores sobre que se necesita para que la F.P. que ellos imparten a los jóvenes los ayude a conseguir un empleo, los instructores resaltan la importancia de hacer la práctica profesional y practica en campo (fuera de taller), en algunos casos se indicó que los jóvenes necesitan más capacitación y que es indispensable incorporar los temas de F.H. (esta con mayor énfasis), empleabilidad y emprendimiento, también se resalta que se necesitan más ayudas didácticas, metodologías dinámicas y ejercicios que permitan facilitar y reforzar el conocimiento de los jóvenes, lograr animar más a los jóvenes.

Ilustración 19. ¿Qué consideran los jóvenes se necesita para conseguir un empleo?

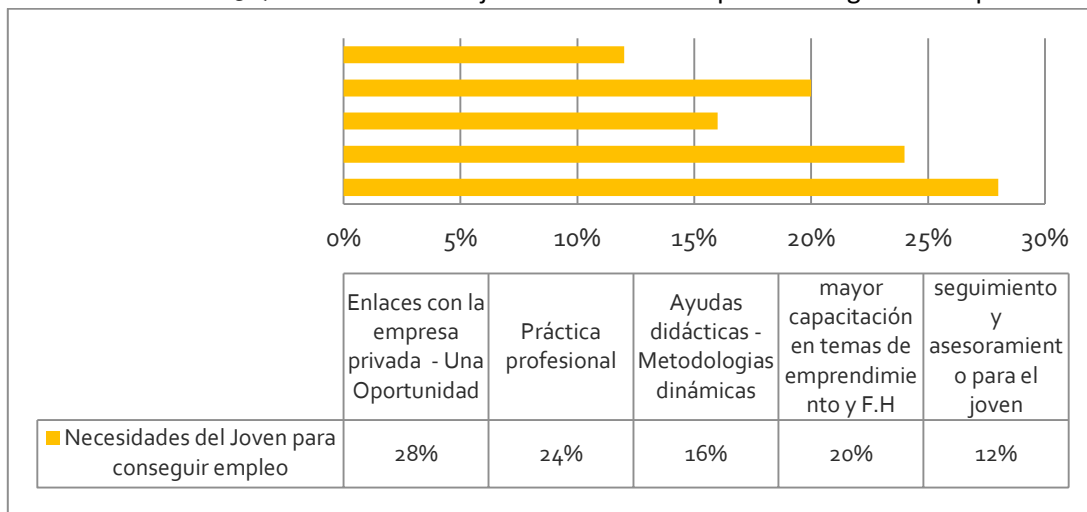
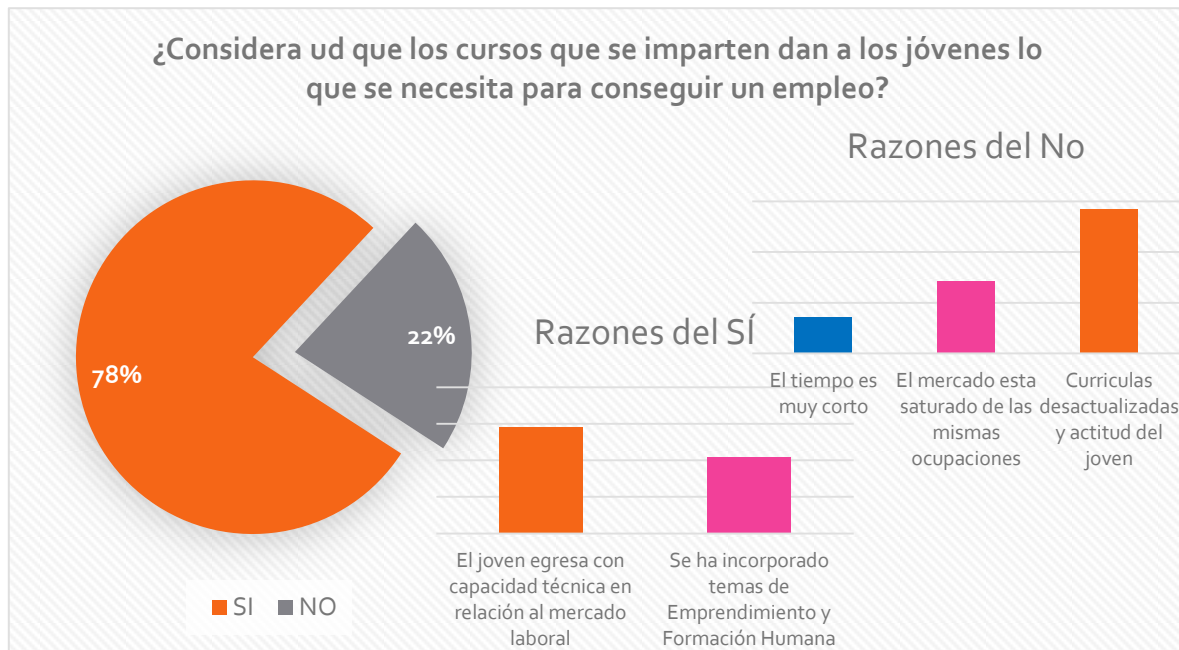
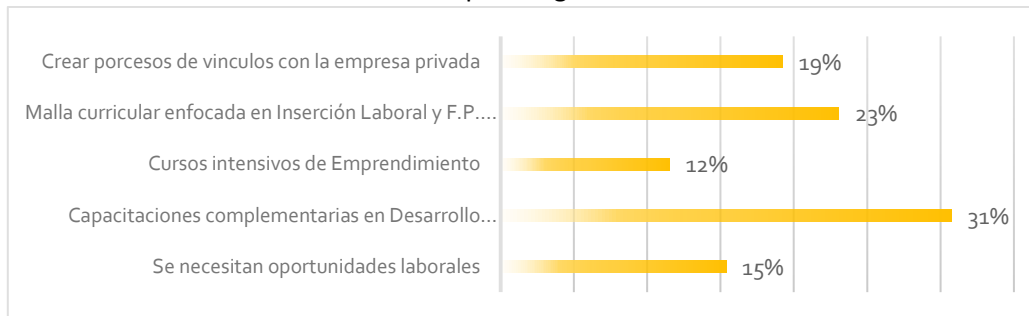


Ilustración 20. Consideraciones sobre si la FP conseguir un Empleo



50. Los operadores por su parte al referirse a si la F.P. que se imparte les permitirá a los jóvenes conseguir un empleo, resaltan la necesidad de asegurar que la formación sea integral para lograr este resultado que se busca. Algunos operadores consideran que la formación que se está impartiendo si está respondiendo a las necesidades del mercado, otros consideran que el mercado ya está saturado de lo que ofrecen y que deben hacerse estudios periódicos de oferta y demanda que permitan evitar este problema y retirar oportunamente las ocupaciones en punto de saturación e introducir nuevas acorde a las necesidades, asegurando que estén orientados a la inserción laboral. Resaltan la gran importancia de la F.H. (ésta es la de mayor énfasis) y también resaltan que el éxito de la formación en emprendimiento depende mucho del nivel de madurez de los jóvenes. Finalmente en las consultas con los operadores resalta el trabajo que tiene que hacerse del lado de los empresarios para romper la barrera del estigma a los jóvenes de las comunidades de riesgo social ya que sin esto, aun cuando se trabaje bien todas las demás áreas, será difícil lograr la inserción laboral. Poder abrir el espacio para generar una oportunidad a los jóvenes y emprendimiento.

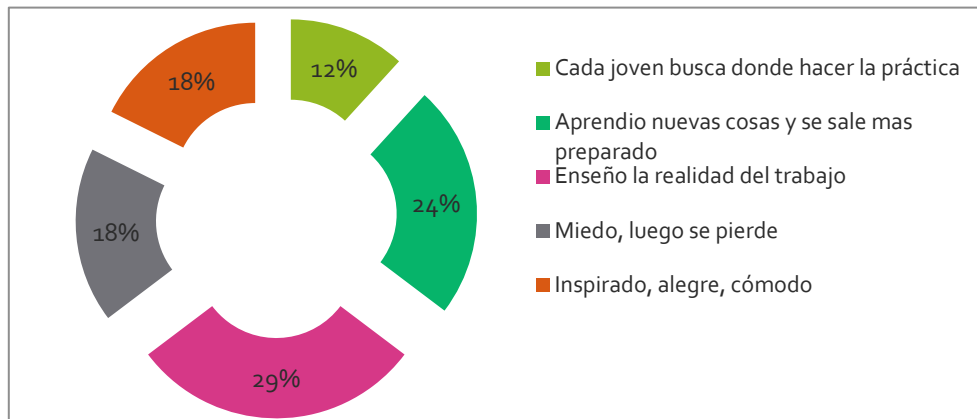
Ilustración 21. Necesidades para Lograr una Inserción Laboral Factible



51. Entre los jóvenes egresados consultados algunos indicaron no haber tenido la oportunidad de desarrollar una práctica profesional, otros sí.

- i. Los que sí lograron desarrollarla se sentían muy satisfechos con la experiencia y la consideran inspiradora. Algunos tuvieron que buscar ellos mismos las opciones de práctica y a algunos otros el Taller les ayudó en la identificación de un lugar para desarrollarla. Confirmaron que el poder desarrollar la práctica profesional les ayuda a perder los nervios y el miedo inicial, ganar confianza, aprendieron cosas nuevas y además comprendieron que en un trabajo tendrán que empezar de lo básico y poco a poco según demuestran capacidad, irán avanzando en el trabajo. La experiencia de la práctica les ayudó a ser más responsables. También se dieron cuenta que no es lo mismo estar en el taller que en la realidad. La práctica también demuestra que deben aprender a trabajar tanto en ambientes con toda la tecnología como en ambiente con limitada tecnología y herramientas.

Ilustración 22. Experiencia de Realizar ua Práctica Profesional



- ii. Los jóvenes que no tuvieron la oportunidad de desarrollar una práctica consideran que definitivamente esta era necesaria. Uno de los grupos tuvo oportunidad de hacerla, pero se les dificultó el hecho que era en horario de tiempo completo y ellos tienen disponible solo el mismo horario de las clases. Los demás indicaron que en caso de desarrollar una práctica sería necesario al menos aumentar 15 días más de práctica en taller o la posibilidad de hacer trabajo comunitario para practicar
 - iii. Un grupo de egresados de CFP indicó que no pueden realizar trabajo de práctica por no contar con el equipo requerido en el taller, ya que este llegó al centro a tan solo 10 días de terminar el curso, pero que el hecho de un corto periodo de práctica fuera, pudieron desarrollar algunos conocimientos que no aprendieron adentro del taller
52. Al conversar con los jóvenes cursantes, se muestra que no es claro para ellos si harán una práctica profesional o no. Algunos indicaron que se les había mencionado en algún momento pero no se conversó de nuevo y es importante mencionar que los jóvenes estaban ya la mayoría finalizando o en etapa avanzada del curso.
53. En cuanto a si los jóvenes se sentían listos al final del curso para trabajar, algunos consideraban que sí y otros que no. Enfatizaron que la práctica ayuda a sentirse listos, consideran que conocen los temas pero la mayoría están claros que solo saben lo básico y que necesitan aprender más (más opciones de equipos, metodologías y tecnologías), aunque también indicaron que el hecho que van aprendiendo teoría y práctica es muy positivo en el proceso de la formación.

Ilustración 23. ¿Los cursos le enseñaron lo que necesitaba para conseguir un empleo? NO

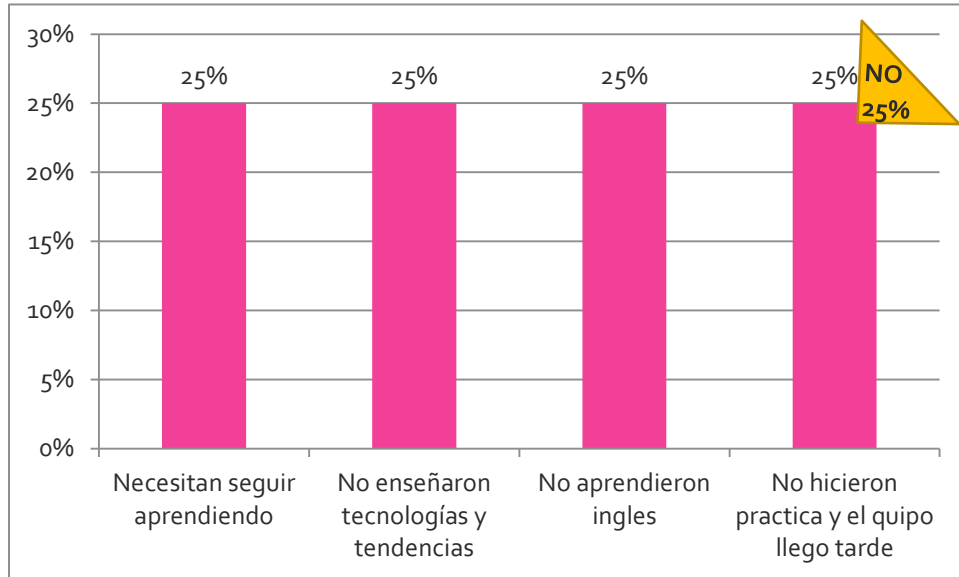
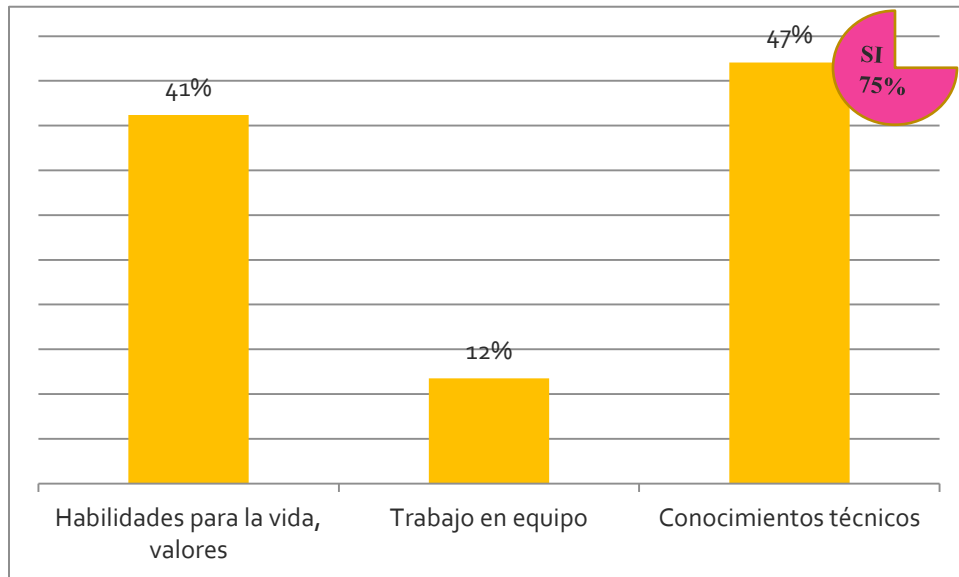


Ilustración 24. ¿Los cursos le enseñaron lo que necesitaba para conseguir un empleo? SI



54. Al conversar con los sectores sobre las posibilidades de los jóvenes formados en CFP de insertarse en el sector, estos indican:

- i. Sector construcción considera que el trabajo con el proyecto se ha construido más orientado a la empleabilidad ya que los jóvenes necesitan adquirir mucha más experiencia para poder independizarse en este sector. Para este sector, el certificado permitirá contratar al joven pero con supervisión de expertos y solo con mucha práctica y experiencia

supervisada se aprende a manejar los detalles finos. Los empresarios del sector ya están esperando a los jóvenes certificados

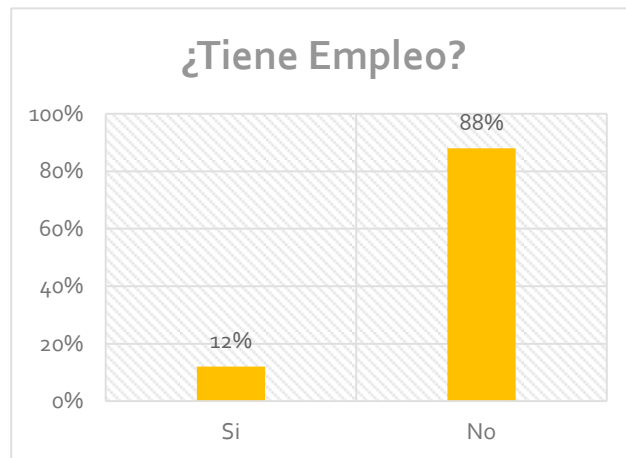
- ii. El sector turismo ve un poco más difícil las posibilidades de contratar como empleados a los jóvenes, dado que el sector es más sensible. Parece más probable que puedan constituirse como proveedores de servicios. Para lograr avanzar más fácilmente con empleos con los empresarios de este sector, más allá del certificado de que han adquirido las competencias, probablemente se necesitará buscar mecanismos para eliminar la barrera impuesta por el estigma de las comunidades de donde estos jóvenes vienen y el factor de riesgo involucrado

Tabla 9. Situación de Empleo

Cursantes de CFP	<i>“Si no logro conseguir trabajo después del curso, pues vuelvo a robar”</i>
Operador	<i>“Sirve que aprendan una F.P. pero al buscar trabajo no encuentran”</i> <i>“Hay talleres que se dan solo por darlos y no enfocados a inserción laboral”</i>
Instructores	<i>“no solo es darles el taller sino que ayudarlos a conectarlos con la empresa privada”</i> <i>“PROJOVEN debe ayudarlos para que hagan la práctica y ser respaldo para que las empresas puedan emplearlos”</i>

Empleo

55. De los jóvenes consultados, solamente el 12%, 13 de 109 jóvenes consultados hasta la fecha, tenía actualmente un empleo. De esos 13 jóvenes, solamente 4 están trabajando en lo que aprendieron en la F.P.



56. La falta de empleo es uno de los principales aspectos identificado en los retos que enfrentan los jóvenes actualmente.

57. Los jóvenes egresados comentaron durante las consultas que han buscado empleo ya contando con su formación profesional, pero que hasta el momento la mayoría no han tenido éxito. Algunos de ellos han logrado generar algunos ingresos desarrollando trabajos de forma independiente que les llegan por personas que se han enterado de que estaban aprendiendo el oficio.

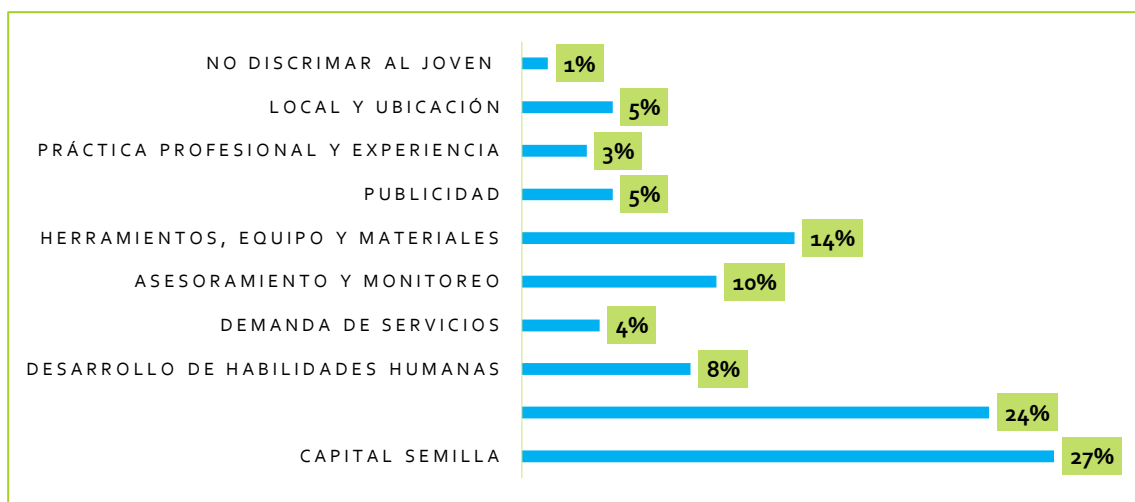
58. Una aspecto importante que resaltaron los instructores es la necesidad de implementar un apoyo psicológico a los jóvenes, ya que ellos esperan que al terminar la F.P inmediatamente encontraran empleo, no logrando esto el desempleo los coloca en una situación de mayor vulnerabilidad, donde afecta la forma de percibirse ellos mismo (auto concepto), la forma de

ver y ser visto por los demás (percepción social) y la valoración que hacen de los recursos con los que creen contar para enfrentarse la situación.

c) Área 3: Emprendimiento

59. Al consultar a los jóvenes egresados sobre si creen que podrían iniciar un negocio con base a lo aprendido y qué necesitarían, en su mayoría consideran que sí, sin embargo además de necesitar capital semilla para local, equipamiento, materiales y herramientas, ellos resaltan que necesitan más experiencia, aprender más aspectos técnicos ya que solo aprendieron lo básico, más práctica y que los apoyen en desarrollar las habilidades necesarias para tener su propio negocio. Los jóvenes mencionan además que necesitarían poder desarrollar una pasantía para tener más experiencia y llenarse de confianza.

Ilustración 25. Necesidades de los Jóvenes para Empezar un Negocio



60. En palabras de los actores, para iniciar un negocio se necesita (ver tabla 9):

Tabla 10. Palabras de los Actores Sobre lo que se Necesita para Iniciar un Negocio

Jóvenes Egresados	<i>“Una pasantía para que tengan más experiencia y se llenen de confianza.”</i>
-------------------	--

61. Los jóvenes cursantes de manera general coinciden con estos mismos criterios, indicando además que necesitarían aprender bien la ocupación en el curso. También algunos mencionan que las formaciones en empleabilidad, F.H., y emprendimiento les han servido pero no lo consideran suficiente.

62. En ambos grupos se resaltan la importancia de tener confianza y seguridad de que pueden lograrlo.

63. Algunos de los jóvenes comentaron que en sus comunidades hay mucha competencia y que para poder iniciar su propio negocio necesitaría hacerlo fuera de la comunidad. También algunos mencionaron que dentro de su comunidad no iniciarían un negocio por temas de impuesto de guerra.
64. Al revisar el tema de formación en emprendimiento, la mayoría de los jóvenes indicaron no tener conocimiento de que hubiera desarrollado o se fueran a tener disponible esta oportunidad. Algunos si comentaron que les han hablado de como iniciar un negocio pero de manera general.
65. Durante el proceso de evaluación de la muestra, solo en dos talleres se pudo confirmar que se han desarrollado cursos de emprendimiento. En uno de estos talleres fue evidente que el proceso de comunicación para explicar esta oportunidad y animar a los jóvenes a inscribirse no está siendo efectivo ya que se hizo una presentación a los jóvenes de la oportunidad y solo seis se anotaron, de los cuales solo dos ingresaron el curso. Al consultar a los jóvenes algunos indicaron que no les habían hablado de la posibilidad del curso en emprendimiento pero otros si indicaron que les hablaron de algo pero que no entendieron. Más adelante cuando el curso avanzó para los dos jóvenes que si lo tomaron, fue cuando el resto del equipo entendió de que se trataba y varios de ellos si habrían estado interesados en inscribirse. En este caso, el mismo instructor confirmó esto, indicando que para él tampoco fue claro el planteamiento que se hacía y que hasta después supieron de qué se trataba.
66. En palabras de los actores, la formación en emprendimiento (ver tabla 10):

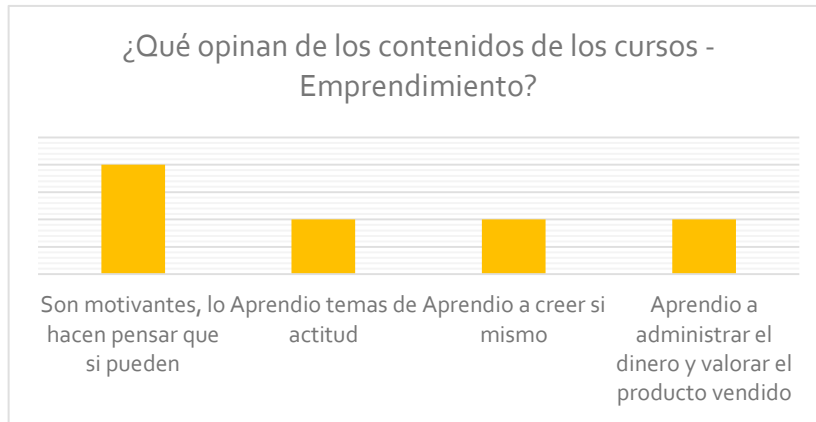
Tabla 11. Algunas Opiniones de los Actores sobre el Emprendimiento

Instructores	<i>“se les debe dar de manera formal esta orientación”</i> <i>“los jóvenes no entendieron muy bien al principio de que se trataba y hasta después entendieron y dijeron que se hubieran metido.”</i>
Jóvenes Emprendedores	<i>“son motivantes, lo hacen a uno pensar que puede”</i>
Jóvenes Egresados	<i>“les dijeron que les iban a dar una charla de emprendimiento, pero les gustaría que fuera un curso”</i> <i>“Saber más no asegura que puedan manejar el negocio” necesitan que los sigan apoyando</i>
Jóvenes Cursantes	<i>“no les han hablado de ningún fondo (oportunidad) que les pueda prestar dinero”</i>
	<i>“En INFOP travesía se mostró una contradicción, el instructor dijo que la F.H. se imparte por el operador en las dos primeras semanas y que ellos no se involucran, el representante del operador dijo que hasta ahora se está implementado y que depende de la iniciativa del instructor.”</i>

67. Sobre los contenidos del curso de emprendimiento, uno de los jóvenes comenta que los considera motivantes y lo hacen pensar que pueden. Aprendió bastante, incluidos temas de

actitud y a creer en sí mismo. Este joven considera que el método de enseñanza funcionó bien para él y que lo que se necesita es motivar más a los jóvenes. Aun así, al consultarle sobre si se sentía listo para iniciar un negocio, el joven indicó que no, que para eso necesita enfocarse más, saber más, perder el miedo y que esto solo se logra practicando.

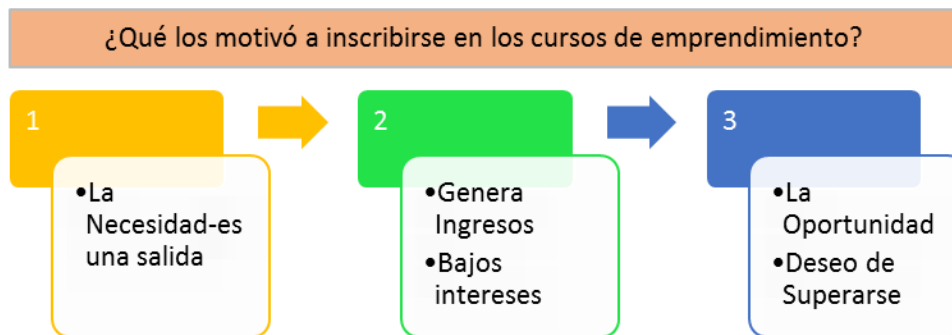
Ilustración 26. ¿Qué Opinan (los Jóvenes Emprendedores) de los contenidos de los Cursos de Emprendimiento?



68. De los jóvenes que han tomado el curso de emprendimiento logramos entrevistar a dos historias de éxito, ya que existen dos jóvenes de TP que ya lograron emprender su propio negocio, apoyados de operadores e instructor. En las consultas se les pregunto a estos jóvenes qué los motivo a lanzarse esta aventura emprendedora.

69. En primer lugar respondieron (ver Ilustración 27):

Ilustración 27. Diagrama Resumen Sobre las Motivaciones de los Jóvenes a Inscribirse a los Cursos de Emprendimiento

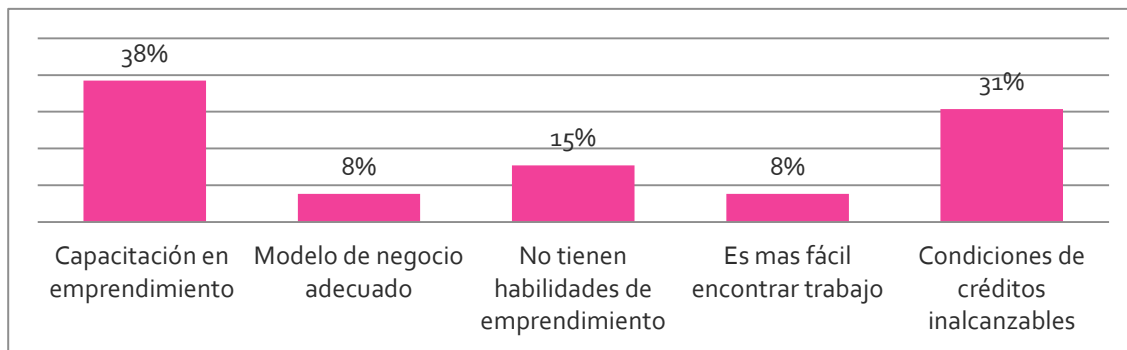


70. Pero cuando hablan de OPORTUNIDAD: se refieren a unos de los grandes problemas que existen a la hora de querer iniciar un negocio y que la mayoría de los grupos consultados coinciden es la mayor necesidad "CAPITAL SEMILLA". A estos jóvenes se les ofreció un capital de L.10, 000.00 a una tasa de 1%, lo que genera una cuota de L. 201.00 semanal. ¿Cuáles eran los requisitos? Constancia de instructor, fotocopia de la identidad y un recibo público.

Si bien los jóvenes no iniciaron un negocio en la ocupación que cursaron, expresaron su agradecimiento por los conocimientos y experiencias vividas ya que eso les ayuda a madurar esta idea y poder emprender.

71. Es de mucha importancia generar un vínculo de asesoramiento y seguimiento a estos jóvenes, para que estos fondos sean bien administrados y sean utilizados para generar ingresos y hacer crecer el negocio, ya que existe una brecha muy delgada en que el fondo genere un tipo de deuda que el joven luego no pueda pagar.
72. Se les consultó a los jóvenes sobre si tienen conocimiento de posibles oportunidades de un fondo de microcrédito para que inicien su negocio pero los jóvenes indicaron no tener conocimiento de esta posible oportunidad.
73. La gran mayoría de las instituciones financieras que operan en el país no cuentan con productos diseñados en forma específica para el segmento joven. No parecen dispuestas a ofrecer créditos a nuevos emprendedores debido a las normas de prudencia que rigen a la banca y, por supuesto, por prejuicios. “Hay una creencia que el sector de los jóvenes es riesgoso”. Por lo tanto el proyecto debería de enfocarse en vincular programas activos que actualmente tiene el Gobierno, Cooperativas y ONG que apoyan a jóvenes en los temas de emprendimiento.

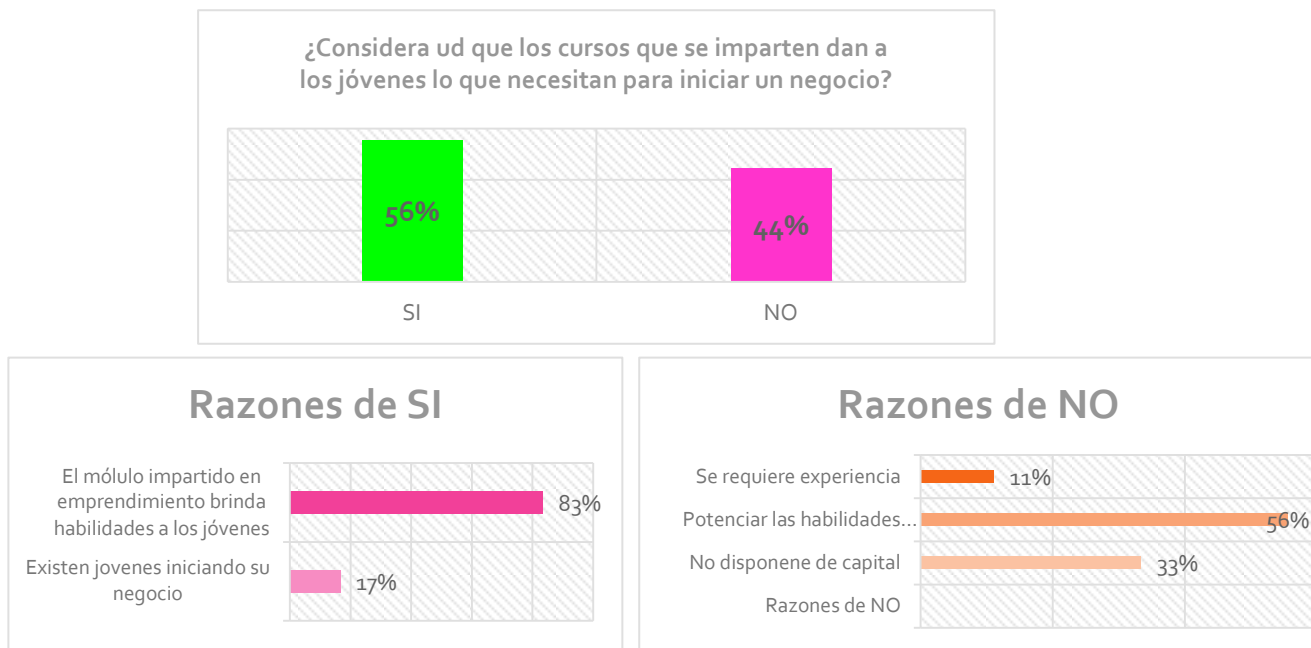
Ilustración 28. Limitantes para Emprender un Negocio



74. Al consultar a los sectores sobre las posibilidades de que los jóvenes emprendan en el sector:
 - i. El sector de la construcción considera que los jóvenes necesitaría primero trabajar en el sector y perfeccionar muy bien sus habilidades, fortalecerse para poder ser proveedores de servicios. Se considera más la visión de empleabilidad para este sector
 - ii. El sector turismo por su parte, ve más oportunidades para que los jóvenes se inserten en el sector como proveedores de servicios que como empleados.
75. Por su parte los instructores consideran que además de capital, necesitarán aprender de emprendimiento (Plan de negocios) para poder iniciar un negocio. En el caso específico de mecánica de motos, uno de los instructores considera que la formación que reciben es muy básica para permitirles iniciar un negocio independiente. Además de esto voluntad, ya que se considera les han enseñado a valorar su trabajo.

76. Desde el punto de vista de los operadores es necesario asegurar una formación integral para los jóvenes, para que ellos estén listos para iniciar un negocio con énfasis en potenciar sus habilidades emprendedoras, en adición a facilitarles acceso a capital semilla. Se considera además que sería más fácil que los negocios se inicien a nivel de la comunidad que ya que conocen que los jóvenes están aprendiendo la ocupación.

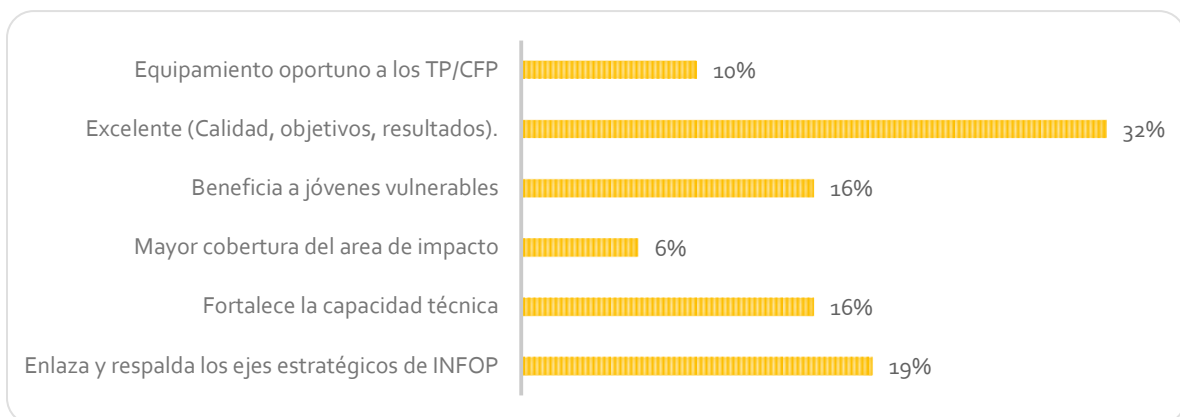
Ilustración 29. ¿La FP da a los Jóvenes lo que se Necesita para Iniciar un Negocio?



d) Área 4: Idoneidad

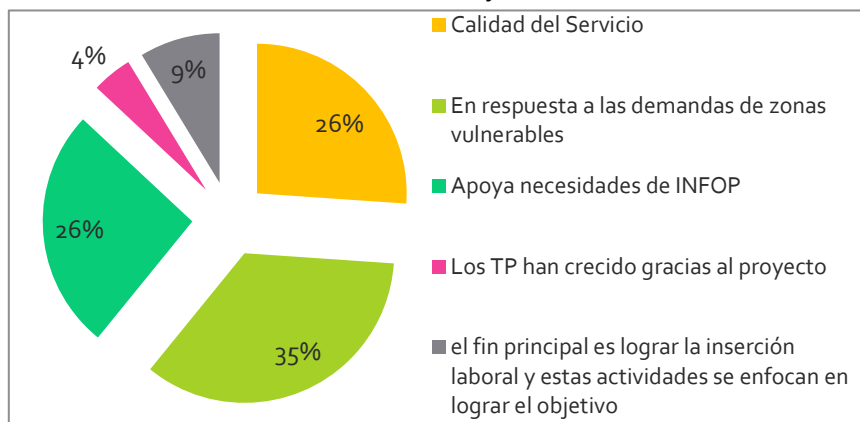
77. Los actores expresaron ampliamente su satisfacción por el trabajo que está realizando el proyecto en el tema de formación profesional, con una percepción clara de que se están llenando vacíos y además se está mejorando el ciclo completo de formación. Específicamente, los aspectos que más fueron resaltados por los actores como positivos del trabajo que se realiza son: i) el equipamiento de los talleres, ii) la actualización de las currículas, iii) la incorporación de nuevas currículas en respuesta al mercado, iv) capacitación y actualización a los instructores y staff de INFOP.

Ilustración 30. Opinión sobre la Intervención del PROJOVEN



78. Un aspecto clave también a resaltar es la valoración positiva de los sectores respecto al acercamiento que ha traído el proyecto de INFOP a los sectores y sus necesidades.
79. A nivel comunitario, los actores hicieron notar la importancia del fortalecimiento y ampliación la oferta de F.P., la que se ha traducido en menos jóvenes desocupados en las calles y cambios de actitud, tanto de los jóvenes con su entorno como de la comunidad a los jóvenes, reconociéndolos en sus esfuerzos, nuevas capacidades y competencias adquiridas.
80. A nivel de INFOP, los actores resaltan como el apoyo del proyecto ha venido a levantar el perfil de los Talleres Populares y colocarlo más en la posición de relevancia que requieren, en respuesta a la situación de vulnerabilidad y riesgo social de los jóvenes meta.

Ilustración 31. Pertinencia del Trabajo de PROJOVEN



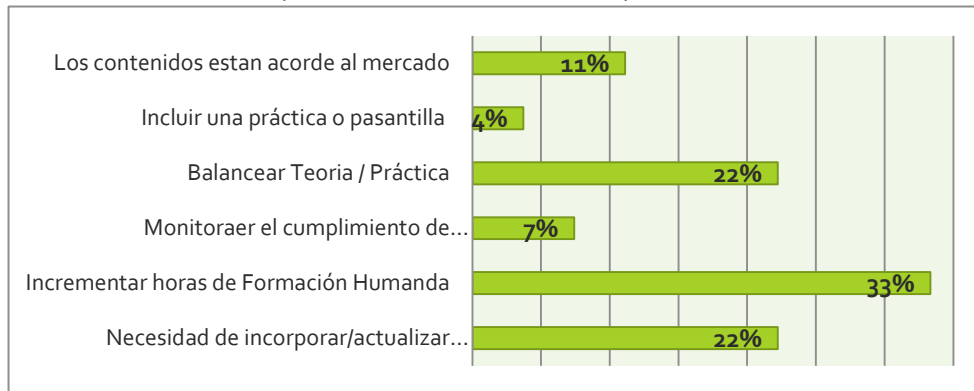
81. Los instructores en general reconocieron la importancia de las capacitaciones recibidas para el proceso de mejora continua en su trabajo de enseñanza, así como la alta calidad de los y contenidos y conocimiento de los instructores a cargo de dichos cursos. Conforme lo indican los actores, el proyecto invirtió en los instructores que INFOP no invierte ni va a invertir, por su condición de contratación.

82. Derivado de las consultas, surgieron importantes oportunidades de mejora para la atención del PROJOVEN:

Aspectos Técnicos de la Currícula

83. Los instructores resaltan la necesidad de mejorar la estructuración de las currículas y esta necesidad se ve de cierta forma respaldada por los jóvenes que indican la necesidad de mejorar el balance entre teoría y práctica. Esta necesidad de mejora muestra dos aspectos: i) revisar que se estén incluyendo todos los temas relevantes para la ocupación y con suficiente profundidad y ii) el balance entre teoría y práctica.

Ilustración 32. Percepción de los Instructores Respecto al Diseño Curricular



84. Palabras de los actores sobre oportunidades de mejora en la currícula (ver tabla 11):

Tabla 12. Algunas Palabras de los Actores sobre Opoertunidades de Mejora en la Currícula

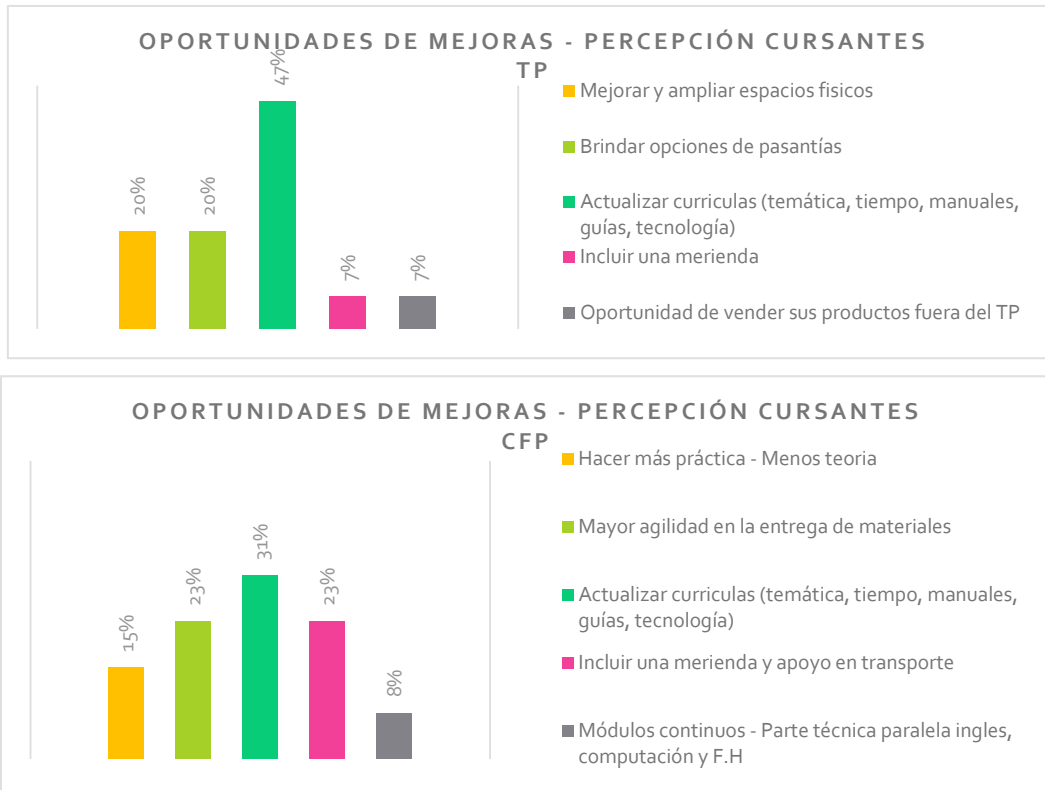
Instructores	<i>“hay que estructurarla mejor”</i> <i>“Al salir los jóvenes debería poder manejar cualquier tecnología y recursos”</i>
--------------	---

85. Ejemplos puntuales resaltados por los actores incluyen:

- i. En la currícula de motos se ha estructurado el proceso de aprendizaje (secuencia de la temática que se imparte) más adecuado a un carro y no una moto, se necesita además de profundizar más en la parte eléctrica.
- ii. Algunos jóvenes mencionan que le primer mes es solo teoría y no llegaron a tocar ningún equipo, o material
- iii. Al cambiar de instructor, si la currícula no se puede implementar “al pie de la letra” se rompe el hilo conductor con el que se venía dando la formación, ya que los instructores al no poder seguir la currícula en secuencia exacta, re planifican la enseñanza y este nuevo plan no queda documentado para que alguien más pueda darle continuidad
- iv. Los jóvenes también resaltaron en varios casos que no están aprendiendo las últimas tendencias de la demanda, como por ejemplo más modelos de motos, moto-taxis, cortes de pelo de moda, etc.

- v. Instructores llamaron la atención que algunas currículas actualizadas han disminuido carga horaria en áreas críticas y reasignación de ese tiempo en áreas menos importantes
- vi. Los jóvenes resaltaron la necesidad de contar con manuales que les faciliten el aprendizaje y sirva de documento de referencia posterior a las clases

Ilustración 33. Oportunidades de Mejora Según la Percepción de los Cursantes



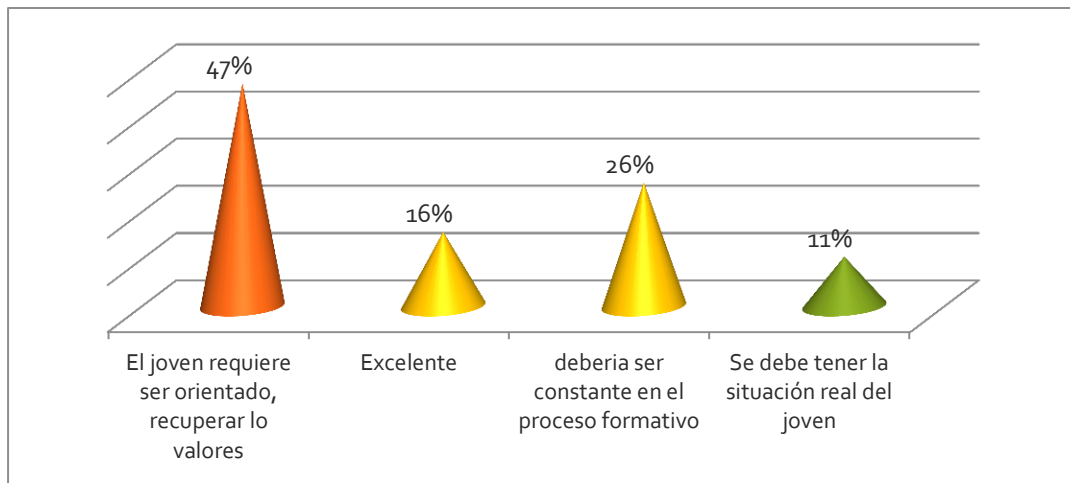
Formación Integral en la Currícula

86. Todos los actores coincidieron en la importancia de la formación integral, complementando la formación técnica con formación humana y formación en emprendimiento. Los jóvenes valoraron con peso importante los beneficios de la formación integral, sobre todo los aspectos de formación humana que les permiten mejorar su actitud y comportamiento, aumentar su autoestima y sentir que si pueden hacer las cosas, los jóvenes agradecen mucho que sus instructores se preocupan por ellos y los aconsejen.
87. En relación a la formación humana, durante las consultas se identificó que:
- i. La formación integral todavía no se imparte en todos los cursos
 - ii. Algunos actores no están claros sobre si las currículas nuevas/actualizadas incluyen ya la formación humana
 - iii. En un TP específicamente no había claridad sobre si este rol lo estaba ejerciendo de alguna manera el operador o el instructor. El operador opinó que se hacía a iniciativa del instructor y el instructor indicó que lo desarrollaba el operador en las dos semanas previas al curso

88. Un aspecto crítico resaltado respecto a la formación humana es si el peso que se le ha dado en la currícula es adecuado a la dimensión del problema que se está enfrentando (30 horas clase). Esto preocupa a la Red de Operadores, Operadores, staff de INFOP e instructores en general, ya que se considera que el número de horas para F.H. incluido en la currícula es muy limitado. Algunos de los actores hablaron de la necesidad de que este sea un tema tratado día a día en el proceso de formación, ejemplos de las propuestas incluyen que sea una hora diaria o que se incluya un mínimo de 100 horas en la currícula para abordar este tema fueron planteadas por los actores. No es claro para los actores cómo se definió que el tiempo necesario de F.H. era de solamente 30 horas.

89. Los jóvenes reconocen claramente que lo que aprenden con la formación humana es crítico para poder finalmente conseguir un empleo o iniciar un negocio, impactando en su responsabilidad, comportamiento y forma de ver el mundo.

Ilustración 34. Percepción del Instructor Respecto al Diseño Curricular Integrado-FH



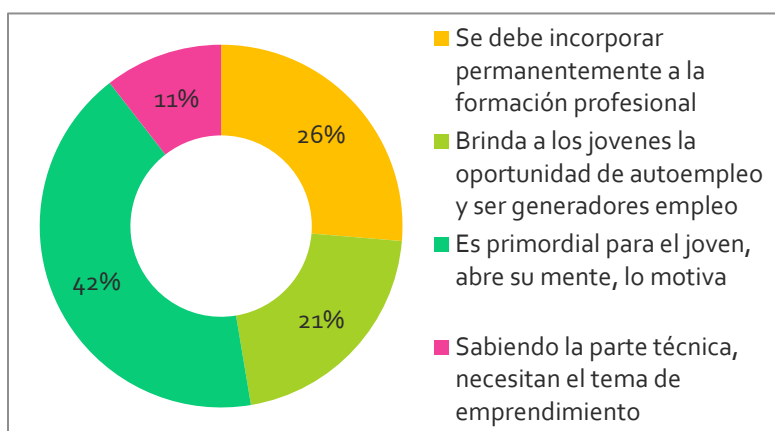
90. Sobre la F.H., en palabras de los actores (ver tabla 12):

Tabla 13. Algunas Plabras de los Actores Sobre la FH

Instructores	<p><i>“Se dio un curso de 5 días, lo dieron jóvenes egresados y no instructores o expertos”</i></p> <p><i>“Se han definido 30 horas adicionales para F.H., se considera poco y no es claro cómo se definió esta cantidad de horas.”</i></p>
Red de Operadores	<p><i>“para apostarle al tema integral se necesita hacer más en F.H. para el reto que se tiene.”</i></p> <p><i>“Se necesita ir más allá, adecuado a las necesidades del joven, ver cuál es el déficit que traen”</i></p>
Staff INFOP	<p><i>“pocas horas en formación humana, debería ser un mínimo de 100 horas, ya que se necesita crear la actitud y el comportamiento necesario para hacer bien la tarea.”</i></p>

91. En relación a la formación en emprendimiento, durante las consultas se identificó que:
- i. La formación en emprendimiento todavía no se oferta a todos los jóvenes
 - ii. El proceso de comunicación al plantear la oportunidad de este curso no ha sido suficientemente claro. Los jóvenes no entienden claramente en el momento lo que se les está proponiendo sino hasta semanas después cuando conversan con sus compañeros (que si se inscribieron) sobre lo que están haciendo y entonces si se dan cuenta que les interesaba matricularse en el curso
 - iii. Incluso un instructor acreditó que para él no fue claro que se proponía cuando se planteó la oportunidad del curso
 - iv. Actores como la Red de Operadores, consideran que todavía hay oportunidad de hacer ajustes necesarios para asegurar que los cursos de emprendimiento sean efectivamente adaptados a la realidad y capacidades de los jóvenes, desarrollando un modelo de negocio sencillo y efectivo

Ilustración 35. Percepción del Instructor Respecto al Diseño Curricular Integrado-Emprendimiento



Equipamiento de los Talleres

92. Todos los actores resaltaron su satisfacción por el equipamiento de los Talleres. Se considera que todos han sido bastante equipados y con tecnología de punta. Algunos jóvenes egresados comentaron que incluso los talleres están mucho mejor equipados que las empresas en las que hicieron sus prácticas profesionales.
93. Existen aun así áreas de mejora:
- i. Verificar que el equipo se adecua a las necesidades del propósito. Ejemplos mencionados por los actores incluyen: i) asegurar que el equipo es adecuado para motos y no para carros y ii) asegurar la compra de máquinas profesionales para barbería y no de uso más liviano, principalmente por la vida útil del equipo
 - ii. Asegurar que se adquieren todas las herramientas necesarias para el desarrollo de la currícula. Jóvenes e instructores expresaron que muchas veces para el desarrollo de las clases, los instructores deben llevar sus propias herramientas para que los jóvenes puedan aprender su uso y desarrollar la práctica

- iii. Disponer suficientes equipos o maquetas de práctica, incluyendo modelos de tecnología actualizada y conforme a la demanda del mercado. Los jóvenes e instructores indicaron durante las consultas que se dispone de un número limitado de equipos para realizar las prácticas, así como número limitado de modelos

Instalaciones de los Talleres

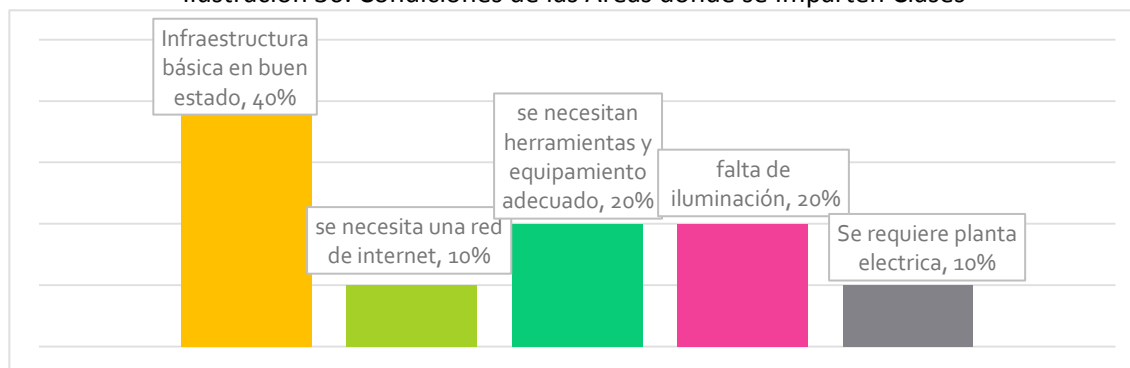
94. En general, los actores consideran que las instalaciones les permiten desarrollar las clases, sin embargo se encontraron necesidades importantes como:

- i. Talleres que no cuentan con servicios sanitarios para uso de los estudiantes.
- ii. Condiciones de pobre iluminación
- iii. En ocasiones disparidad en la disponibilidad de servicios sanitarios para hombres y mujeres
- iv. Suelos de TP para cocina que no cumplen las condiciones de seguridad

95. También se identificaron por los actores otras necesidades menores en algunos TP como falta de ventilación adecuada, espacios reducidos, atrasos en impartir clases teóricas por tener que compartir aulas con otros cursos.

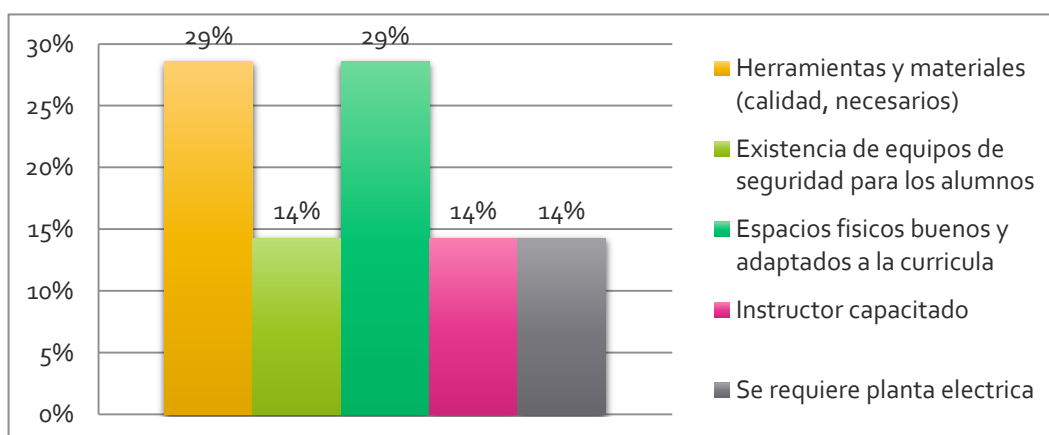
96. En los centros de formación consultados además de lo expresado por los jóvenes, se pudo observar que no hay carencia de equipo, este se ofrece de manera completa y de calidad, como se puede observar en el gráfico. Además se aprecia instalaciones físicas amplias y con equipos de seguridad adaptados a la currícula.

Ilustración 36. Condiciones de las Areas donde se Imparten Clases



Equipamiento e instalaciones en CFP

Ilustración 37. Condiciones en que se Imparten Clases en los CFP



Desempeño de los Instructores

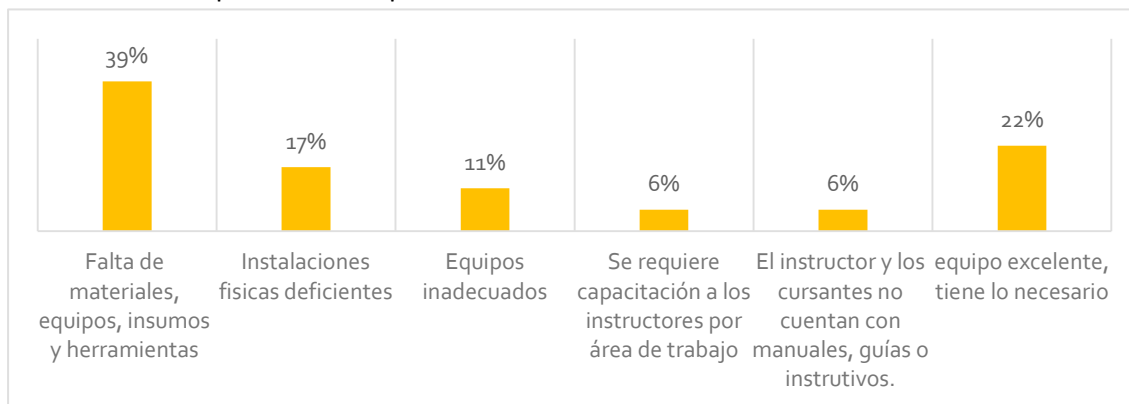
- 97. Los jóvenes se mostraron agradecidos y satisfechos por el trabajo que realizan los instructores, preocupándose por ellos, teniendo la paciencia necesaria para que ellos puedan aprender y forma en que imparten las clases.

- 98. Sin embargo si resaltaron la importancia de que se asegure que el instructor tenga la experiencia y conocimiento necesario para que ellos puedan aprender bien la ocupación, necesidad de disposición para incorporar conocimientos de tendencia como parte del curso y asegurar que se hacen suficientes ejemplos y prácticas para incluir a todos los jóvenes y que todos los jóvenes puedan aprender y practicar todos los temas revisados en las clases.

- 99. Se reflejó la necesidad de asegurar que se cuenta con manuales y materiales didácticos apropiados para que los instructores desarrollen su labor, así como formación y actualización de conocimientos.

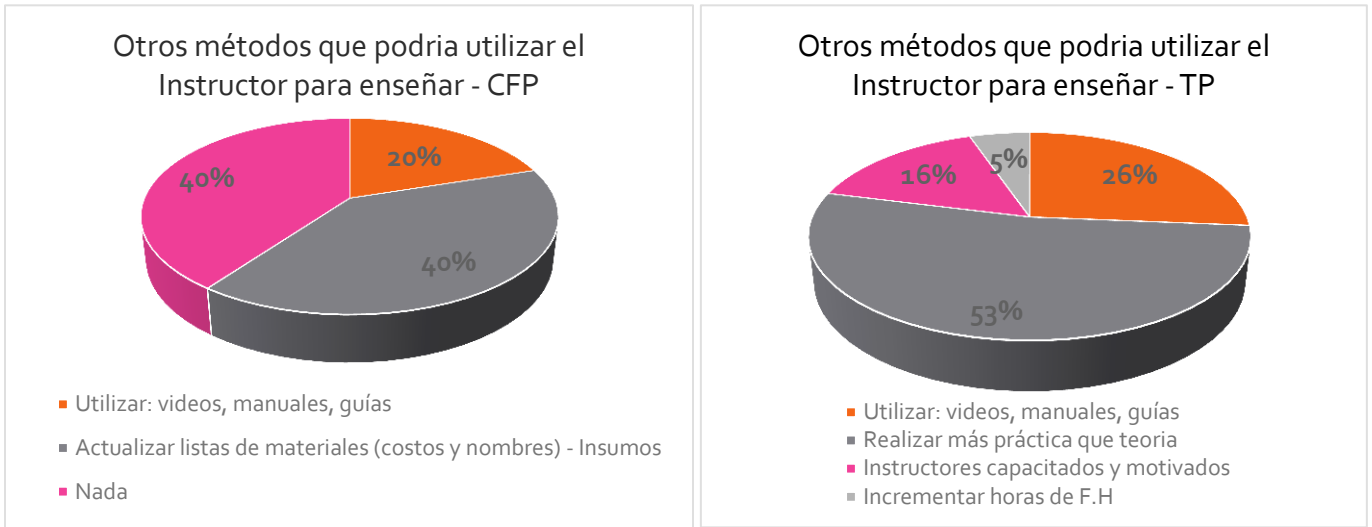
- 100. Los jóvenes también indicaron que se debe asegurar que el instructor planifique adecuadamente la clase y se prepare para el desarrollo de la misma, evitar improvisación en clases y asegurar un balance adecuado entre teoría y práctica. También resaltaron la necesidad de que los instructores mantengan dinamismo en las clases para que no sean aburridas y que se incorporen más ayudas audiovisuales para apoyar el proceso de aprendizaje.

Ilustración 38. Opiniones de Aspectos de Afectan el Adecuado Desarrollo de la Currícula



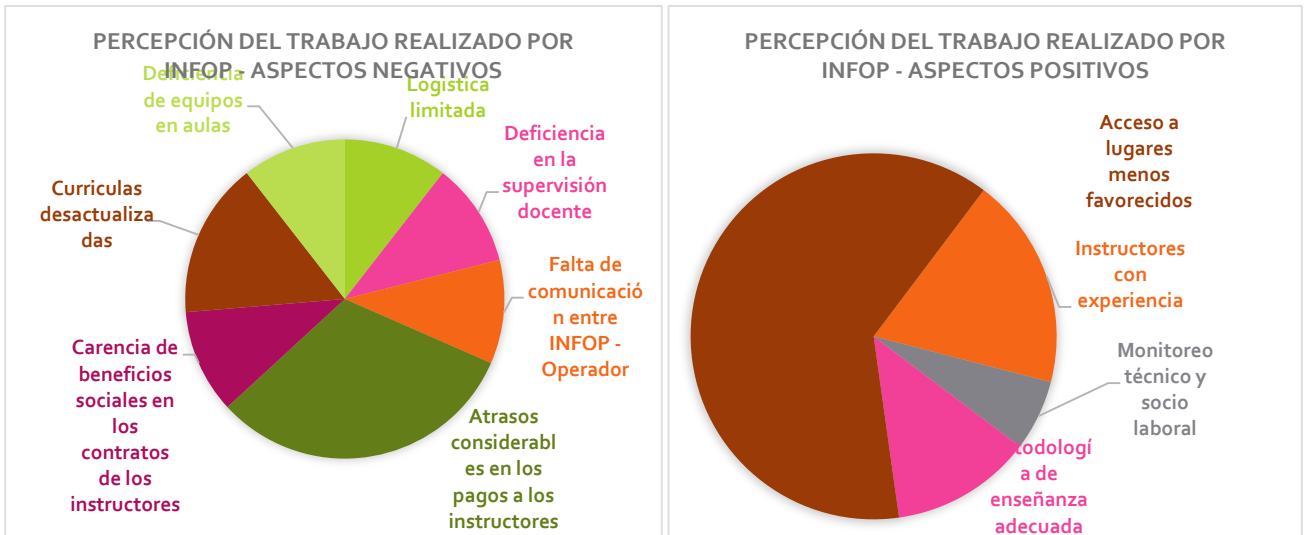
- 101. Se hace necesario por los jóvenes incluir dentro del proceso de enseñanza, métodos modernos, prácticos, que faciliten la comprensión de los contenidos.

Ilustración 39. Otros Métodos que Podría Implementar el Instructor



102. El modelo de contratación y situación de atraso en la firma de contratos y pago a los instructores fue un tema resaltado por prácticamente todos los actores, identificándose como un área que requiere urgente atención y solución. Los actores enfatizan que los jóvenes que asisten a la F.P. requieren mucha motivación y trabajo a nivel humano, y para esto los instructores necesitan estar también bien motivados, sin embargo su situación de contratación y pago tiene finalmente en alguna medida repercusiones. También fue señalada la falta de acceso al seguro social en las contrataciones.

Ilustración 40. Percepción del Trabajo Realizado por INFOP

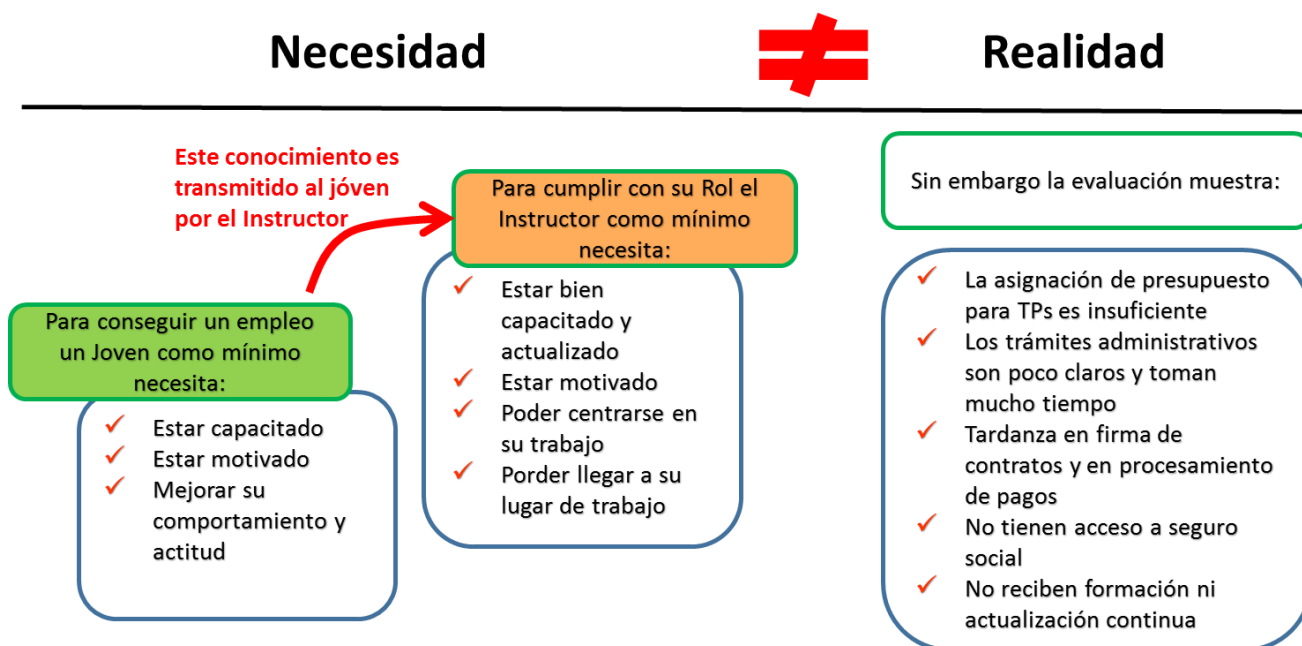


103. El palabras de los actores, opinión sobre la situación laboral de los instructores (ver tabla 13):

Tabla 14. Palabras de los Actores Respecto a la Situación Laboral de los Instructores

Instructores	<i>"la condición es curso terminado, curso pagado pero en este caso ya hice el trabajo y ni he firmado, estoy en el aire y me dicen que falta un mes para firmar y después no se sabe cuándo van a pagar!"</i>
--------------	--

Ilustración 41. Analisis de idoneidad vrs. Realidad de la situación de los instructores de TP .



Instructores en proceso de formación

104. Se logró consultar a un grupo de instructores que a la fecha de esta evaluación se encontraban en proceso de formación, algunos de ellos actualmente tienen la función como instructores de CFP y otros no (desempleados), esa fue la primera incertidumbre a la cual hicieron referencia, ya que son solicitados a formarse pero no les da oportunidad laboral.

105. En relación a la calidad de la metodología de la formación que estaban recibiendo los consultados, valoran como excelente tanto la preparación y conocimientos del instructor así como el local, alimentación y didáctica. Aunque siempre apuntan detalles que se pudieran mejorar como ser planificar/socializar los horarios y tiempos para impartir los módulos, ya que estos son impartidos en fragmentos y muy espaciados uno de otro. Los consultados sugieren para las próximas capacitaciones brindar los temas por área de conocimiento para que así sea más personalizado y más enfocado en la ocupación que imparten, además de incrementar las horas de la capacitación para que sea más intenso el aprendizaje.

106. Al igual que los demás actores, este grupo de instructores opinan que las curriculas deben ser actualizadas, principalmente ocupaciones como tabla yeso, electricidad, ya que los módulos están desordenados, existen malas interpretaciones y no están de acuerdo a lo que el mercado está solicitando. Expresan que la empresa privada prefiere contratar personal

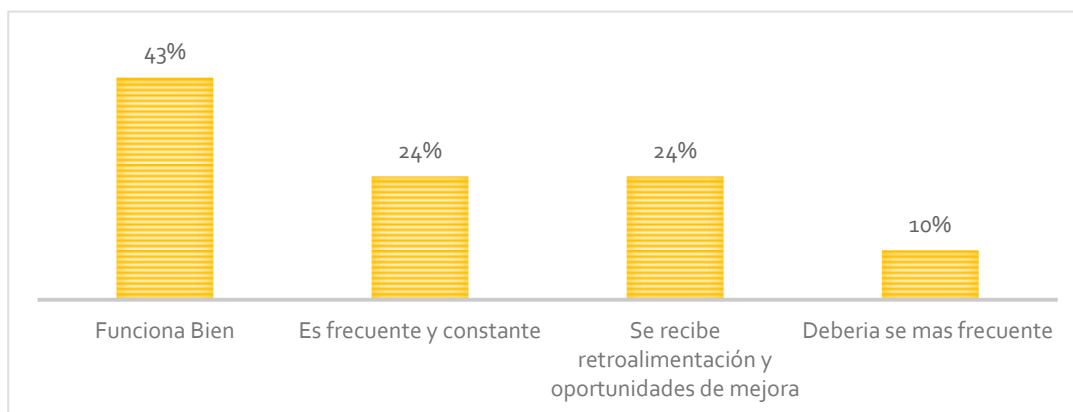
extranjero (El Salvador) ya que la mano de obra local no cuenta con técnicas modernas ni conocimientos en equipos de tecnologías avanzadas.

Supervisión Docente

107. Todos los instructores consultados sobre la supervisión docente expresaron su acuerdo con la misma y que esta ha mejorado, se tienen supervisiones más frecuentes, constantes y retroalimentaciones para mejorar el trabajo que hacen los instructores con recomendaciones puntuales. También la supervisión ha permitido mejorar el ordenamiento del trabajo de los instructores ya que se ha implementado la papelería de seguimiento/control que antes no se utilizaba.

108. Para la supervisión docente las áreas de mejora incluyen:
- Que pueda ser incluso más frecuente
 - Asegurar que siempre sea presencial
 - Apoyo con vehículos en las tres oficinas (Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca) para poder desarrollar la supervisión como corresponde

Ilustración 42. Opinión Sobre la Supervisión Docente

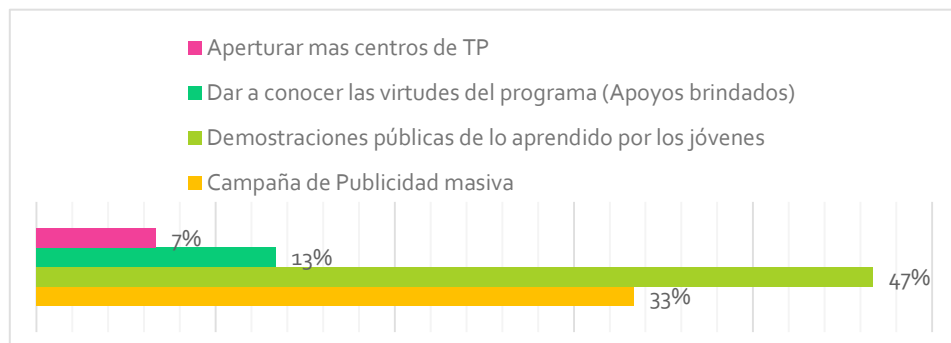


Comunicación y Difusión de los Talleres

109. Los jóvenes propusieron ideas para motivar a otros jóvenes a inscribirse en los cursos, incluyendo:
- Que los cursantes puedan mostrar su trabajo y lo que están aprendiendo, para generar confianza en que si se aprende y vale la pena inscribirse. Esto puede desarrollarse con eventos en donde ellos puedan trabajar en lo que están aprendiendo, promocionándose ellos mismos y promocionando al taller (ejemplo son actividades comunitarias, recreativas, etc.)
 - Además propusieron el uso de rótulos o anuncios llamativos para motivar a los jóvenes y aumento de la publicidad en general

- iii. Aprovechar las redes sociales y consolidar una página donde pueden mostrarse los trabajos realizados por los jóvenes y así aprovechar a promocionar sus servicios ante la comunidad en general
- iv. Los jóvenes de los CFP expresaron la necesidad de socializar el proceso de admisión y los requisitos solicitados, ya que existe la percepción de los jóvenes que es difícil
- v. Es importante dar a conocer todas las bondades brindadas por el proyecto, donde el joven pueda apreciar que además de obtener un conocimiento técnico, el taller ofrece aprendizaje en valores y habilidades humanas, además de temas de emprendimiento
- vi. Los instructores expresaron la idea de poder crear vínculos con institutos, colegios y universidades para que los jóvenes puedan realizar trabajos/asistencias, y así poder demostrar los servicios y/u oficios brindados en los centros

Ilustración 43. ¿Cómo motivar a otros jóvenes?



- 110. Los sectores resaltaron necesidades de mejora en comunicación incluyendo:
 - i. Que los actores del sector tenga acceso al documento de proyecto descriptivo. Los sectores indicaron no haber recibido copia de documento de proyecto
 - ii. Visión estratégica clara de lo que se quiere hacer, hasta donde se quiere llegar y cómo se quiere llegar. Los sectores mostraron la sensación de que el trabajo que se ha estado realizando de forma conjunta ha sido actividad a actividad, peor no tiene un panorama claro de la visión estratégica, cual es la ruta crítica para lograrlos, quienes intervienen en cada paso de la ruta y mayor claridad de en qué cosas más ellos pueden apoyar y contribuir para poder planificarse a mediano y largo plazo
 - iii. Mantener la línea de propuestas y decisiones conjuntas y no solamente informarles e actividades realizadas por el lado del proyecto
 - iv. De cierta forma los sectores tienen la sensación que se inició a trabajar con mucho dinamismo y bien coordinados pero que se ha alcanzado un punto en que se siente un poco desvinculados del proceso. Esto se confirma con las dudas de los sectores respecto a los procesos de prácticas profesionales, operación de los centros, entre otros

Oferta de Formación

- 111. Los operadores mostraron acuerdo y satisfacción respecto a la actualización de las currículas e incorporación de nuevas currículas, sin embargo la percepción de saturación del mercado persiste y los operadores consideraron que es necesario asegurar que se estudian los

intereses de los jóvenes y necesidades del mercado, a fin de disminuir deserción, aumentar interés y motivación de los jóvenes y aumentar posibilidades de inserción laboral.

112. Se debe asegurar que la selección y priorización de los talleres se realice fundamentados en oportunidades de mercado para la inserción laboral y no solamente dar un curso para llenar un espacio de tiempo.

Ilustración 44. Oportunidades de Mejoras (Percepción del Operador)

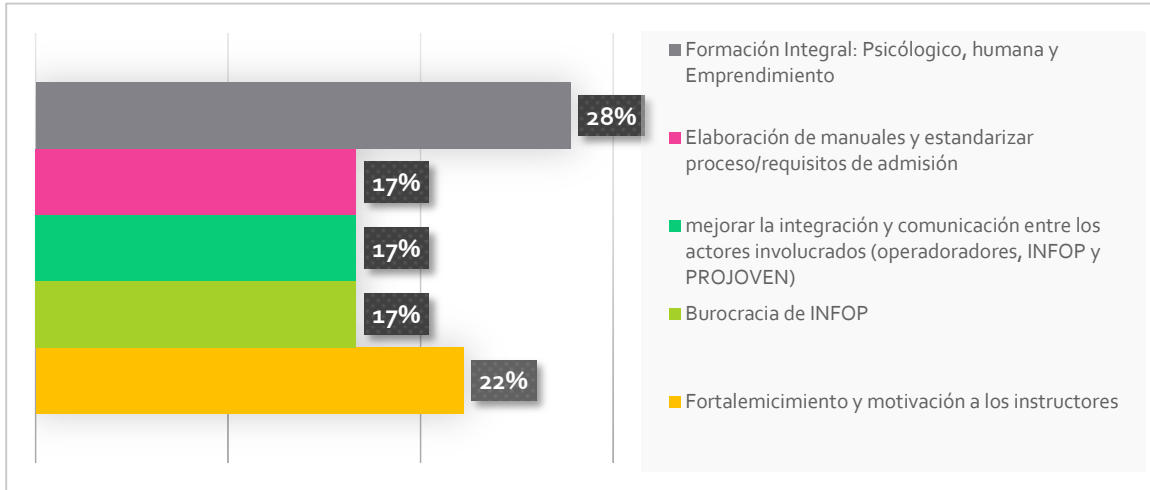
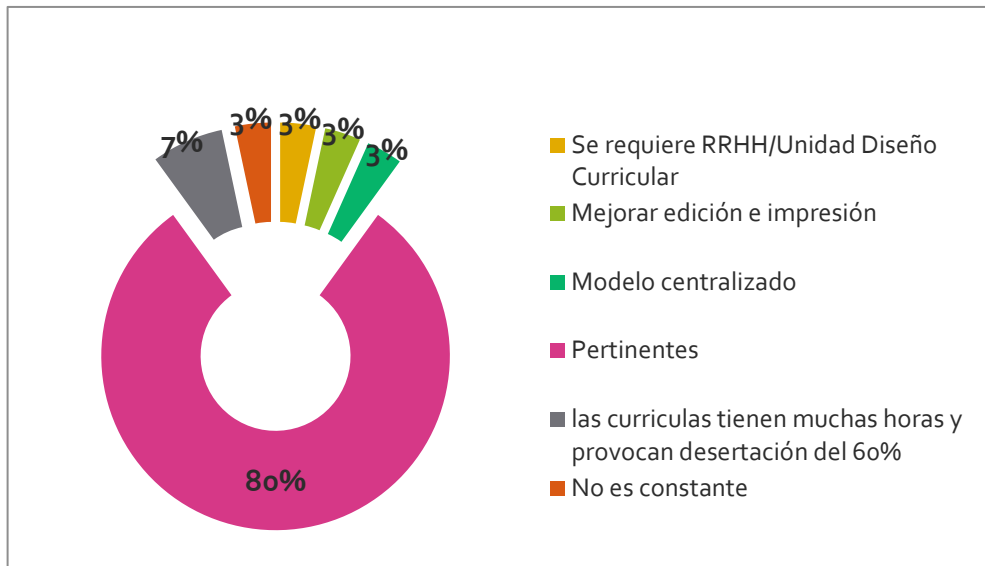


Ilustración 45. Percepción del modelo para actualizar currículas



Desempeño del Operador

113. En general, los actores consideran que las instalaciones les permiten desarrollar las clases y completar los cursos, sin embargo los actores señalaron temas que requieren atención y que dependen del operador:
- i. La adecuación de las instalaciones físicas no siempre se considera la más apropiada. Ver sección sobre la idoneidad de las instalaciones de los Talleres más arriba (sección 90, 91) los aspectos resaltados por los actores
 - ii. Es entendido por los actores que los operadores deben proveer los insumos y materiales necesarios para el desarrollo del curso en el caso de los T.P. Sin embargo, en las consultas se identificó la falta de insumos y materiales como un aspecto recurrente y además con influencia directa en la deserción de los participantes, dado que si no tienen dinero para los materiales/insumos, no podrán practicar o aprender durante la clase
 - iii. Los instructores y jóvenes se han tratado de adaptar a la falta de materiales/insumos, pudiendo muchas veces los jóvenes asistir a clases aun cuando no pueden realizar las practicas sino que solo observar a sus compañeros, prestamos de los instructores a los jóvenes para que puedan comprar los materiales, o apoyo de equipo para que algunos compañeros compartiendo materiales
 - iv. También se considera oportuno hacer una revisión de los procesos de convocatoria que están usando los operadores, su efectividad y pertinencia

Red de Operadores

114. La Red de Operadores es uno de los elementos innovadores clave que ha impulsado el PROJOVEN, y es una iniciativa muy bien apreciada por los operadores como mecanismo para fortalecerlos y promover oportunidades de mejora en la F.P.
115. Los miembros de la Red han trabajado en un proceso de adaptación y cohesión, enriqueciéndose unos de las experiencia de los otros. El mecanismo es muy valorado y se considera de gran potencial para que los operadores puedan tener incidencia en la mejora de la F.P. y beneficio a las comunidades. La Red ha desarrollado ya un Plan de incidencia a nivel gubernamental para desarrollar en 2016.
116. Los operadores consideran la Red como una exitosa plataforma para aprovechar el conocimiento de otros operadores.
117. La Red les ha permitido tener una voz y ser reconocidos ante las autoridades de Gobierno y actores clave relacionados a la F.P.
118. La Red considera importante recibir apoyo del PROJOVEN para desarrollar una visión estratégica de lo que se está haciendo y lo que se puede hacer, mediante asesoramiento técnico.
119. La Red considera como áreas con espacio de mejora:
- i. Lograr sistematizar lo que se ha hecho a la fecha

- ii. Terminar de ajustar el modelo de formación integral
 - iii. Lograr desarrollar un modelo sencillo de negocio que se adapte a la realidad de los jóvenes
 - iv. Aumentar la focalización en la realidad de las comunidades de intervención
 - v. Desarrollar investigación comunitaria para crear mecanismos eficientes y realistas
120. De igual forma, la Red considera que puede contribuir en:
- i. Dar una mayor supervisión a los operadores y a la función del INFOP, buscando el cumplimiento de la currícula, rendimiento y competencias de los instructores
 - ii. Incidir para la asignación de presupuesto para T.P.
 - iii. Gestionar oportunidades

Práctica Profesional

121. En relación a la práctica profesional, los actores coinciden en su gran importancia para complementar el proceso de formación, siendo un mecanismo efectivo para que el joven entre en contacto con la realidad, pierda el miedo, complemente o termine de afinar los conocimientos adquiridos en aula, tenga oportunidades de inserción laboral y oportunidades de acumulación de experiencia en campo.
122. A la fecha de la evaluación, pocos jóvenes de la T.P. habían tenido la oportunidad de desarrollar una práctica profesional y estos habían recibido apoyo por el operador para que dicha práctica fuera una realidad. Para el resto de los jóvenes no es claro si habrá o no una práctica profesional.
123. Sin embargo, los jóvenes si resaltaron la necesidad de tener más oportunidades de practicar y mostrar su trabajo a las personas. Los eventos en los que los jóvenes tienen la oportunidad de practicar en vínculo con terceros y fuera del taller, se reflejó como una actividad muy motivante para los jóvenes y positiva para perder el miedo. Los jóvenes presentaron sugerencias para aumentar sus oportunidades de practicar:
- i. Establecer convenios con escuelas, institutos, instituciones, donde los jóvenes puedan prestar sus servicios para practicar y sentirse útiles. Ejemplos, cortes de pelo, arreglar cosas que necesiten, etc.
 - ii. Participar en recreo-vías, practicando y mostrando su trabajo
 - iii. Organización de eventos a nivel comunitario
 - iv. Ser invitados a eventos fuera de la comunidad
 - v. Recibir apoyo para movilizarse a dichas prácticas
124. Los actores opinan sobre como motivar a los jóvenes para que se inscriban en la F.P: (ver tabla 14):

Tabla 15. Algunas Palabras de los Actores para Motivar a los Jóvenes a Incribirse en la FP

Jóvenes Cursantes	<i>“Que sepan que se vende lo que hacen, demostrar que también es divertido”</i>
Instructores	“Con la revisión de las currículas se hicieron nuevos balanceos de carga horaria, pero se redujeron horas en módulos importantes y se

	<p>aumentaron en módulos no tan críticos.”</p> <p><i>“En algunos módulos el tiempo y lo que se enseña es insuficiente para poder certificar al joven”</i></p>
--	---

125. Los jóvenes compartieron con emoción experiencias desarrolladas fuera el taller y como estas los beneficiaron. Ocupaciones como Estilista y Barbería experimentan dificultades para las prácticas ya que los modelos para práctica son pocos, y esto limita finalmente cuanto pueden aprender. Hay días que tienen ningún modelo y se debe improvisar que hacer en la clase.

Otros Aspectos Relevantes

126. Los jóvenes e instructores indicaron que fueron prometidas gabachas/overoles a los jóvenes. Estos en algunas ocasiones no llegaron, en otras fueron proporcionados para el taller y no para los jóvenes siendo necesario que el mismo overol sea usado por diferentes jóvenes en diferentes promociones del curso considerándose esto poco apropiado y poco higiénico.

127. Los jóvenes egresados indicaron que la emisión de los certificados tarda mucho tiempo.

128. Operadores indicaron que se ha provisto de kits de herramientas a algunos grupos al momento de la graduación, pero no a otros, generando sensación de inequidad y desanimo en algunos muchachos.

129. Algunos de los egresados indicaron que se les había dicho que habría práctica profesional pero esto al final no sucedió.

130. Un aspecto que resaltó en las consultas es que muchos jóvenes se van inscribiendo a todos los cursos en vez de una vez graduados comenzar a trabajar/emprender en lo que aprendieron.

131. Los jóvenes que no aprobaron el proceso de admisión para ingresar a un C.P.F. expresan que los requisitos para ser admitidos son fáciles pero que existió un desinterés por parte de ellos en querer superarse, tal vez por no conocer las ventajas que brinda el programa en su contexto general (falta de información), ahora que ya lo saben expresan que intentarían ingresar atendiendo las recomendaciones brindadas.

132. En relación al proceso de admisión los jóvenes cursantes de CFP expresan incertidumbre en relación a los requisitos solicitados, ya que perciben una desigualdad en condiciones educativas, porque existen cursantes que se encuentran en universidades privadas/públicas y según ellos entienden la oportunidad es para aquellos que no cuentan con tales privilegios. Esta situación fue avalada de igual forma por instructores y operadores expresando que dichos jóvenes universitarios no tiene el compromiso, son los que más desertan y afectan el curso, quitándole la oportunidad aquellos que tal vez si lo necesitaban más.

133. Instructores de CFP expresan preocupación ya que cuentan con jóvenes con problemas de aprendizaje y problemas de drogadicción, por lo que debería de contarse con algún seguimiento especial para dichas condiciones.
134. El instructor está a favor de incluir dentro de la formación profesional, la formación humana, emprendimiento y otros cursos que apoyen de manera integral al joven, siempre y cuando no se afecte de manera directa la enseñanza técnica. Por ejemplo Cocina – CFP, se inició con un módulo de mediciones por un tiempo corto, luego pasa un curso de inglés y otro de computación, una vez regresando a los módulos técnicos el joven ya no recordaba el primer módulo impartido, esto genera tiempo perdido. Se solicita que si se implementan cursos adicionales deberían ser paralelos o bien al inicio del curso o al final, de manera que no interfiera o fragmente los conocimientos técnicos adquiridos.
135. Algunos talleres requieren de equipo de seguridad personal.
136. En palabras de los actores, algunas sugerencias para mejorar el proceso de F.P: (ver tabla 15):

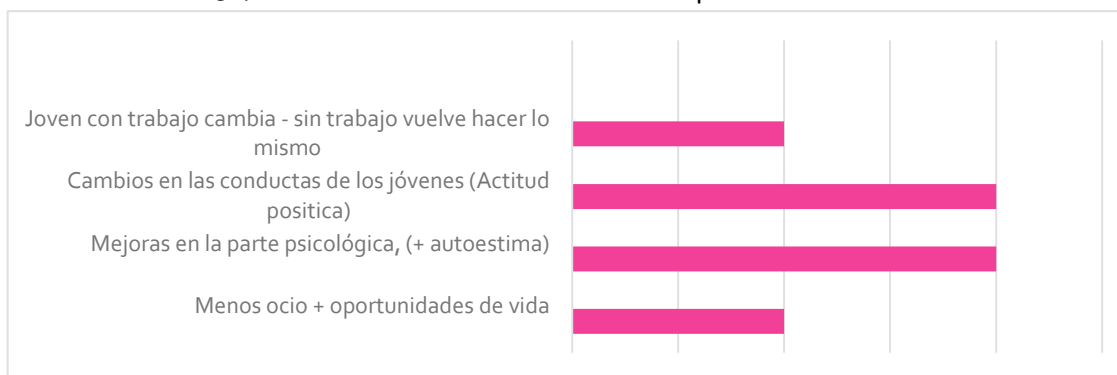
Tabla 16. Algunas Sugerencias de los Actores para Mejorar el Proceso de FP

Mesa de Concertación	<p><i>“buscar otros socios en F.P. para sobrepasar los problemas políticos de INFOP”</i></p> <p><i>“inserción laboral es lo principal, solo capacitar no es la solución!”</i></p> <p><i>“Los talleres deben llegar a cada comunidad por el conflicto de territorios”</i></p>
Operadores	<p><i>“se necesita un proceso dinámico de definición de oferta!”</i></p>
Instructores	<p><i>“hay jóvenes que al graduarse si están recibiendo herramientas, debería ser equitativo para todos!!!”</i></p> <p><i>“ayudar a mantener la motivación en los instructores porque también lo necesitan y lo transmiten a los jóvenes”</i></p> <p><i>“Que nos apoyen con seminarios o talleres en su área, actualización en técnicas y metodologías ya que no tenemos tiempo ni oportunidades de actualizarnos”</i></p>
Jóvenes Cursantes	<p><i>“Que nos dieran oportunidades para vender el producto fuera del centro y la colonia, para motivarse”</i></p>
Jóvenes Egresados	<p><i>“las herramientas las tuvo que traer el profesor.”</i></p>
Staff INFOP	<p><i>“el instructor es el mayor activo que se tiene para el desarrollo de estos talleres. Los instructores están desmotivados por las condiciones laborales y es difícil lograr motivar a los jóvenes”</i></p>

e) Área 5: Cohesión Social

137. De forma general, los actores consultados coinciden en que los jóvenes que reciben F.P. mejoran su nivel de integración social, producto de su cambio de actitud y forma de ver el mundo y verse a sí mismos (mayor autoestima), una forma diferente de interactuar con sus vecinos. De igual forma, la comunidad ve a los jóvenes diferente cuando se sabe que están aprendiendo o han aprendido una ocupación, y comienzan a ser productivos.

Ilustración 46. ¿Qué efectos tiene la FP en la forma en que conviven en su comunidad?



138. Los actores de las MC consultadas indican que los jóvenes sin trabajo ni estudio tienden a alterar el orden en la comunidad y que la F.P. definitivamente contribuye a mejorar esta situación.
139. Los eventos en donde los jóvenes en formación pueden tener una participación demostrativa de lo que están aprendiendo, se han señalado por los actores como muy positivos, ya que i) ayuda a que el joven pierda el miedo, reforzar su confianza, que practique y que sea reconocido a nivel de la comunidad como alguien que ha aprendido del tema y sabe hacerlo, ii) para mostrar a otros jóvenes lo que se hace e incentivarlos a inscribirse, viendo que de verdad se aprende y que hay demanda para las ocupaciones disponibles. Los eventos comunitarios, capacitaciones y recro-vías se consideran de alto valor para lograr la motivación, inclusión y deseo de involucramiento de los jóvenes.

Tabla 17. Tabla Resumen Sobre Posibles Actividades a Desarrollarse por la MC

¿Qué actividades consideran pueden desarrollarse a través de la mesa de concertación?
Operativos de limpieza
Abatización
Jornadas de citología
Gestiones inter-institucionales
Actividades de prevención y mitigación de riesgos
Actividades que involucren más a la comunidad para que tengan sentido de pertenencia
Fomentar la participación de la comunidad
Promover en forma conjunta el desarrollo local

¿Qué actividades consideran pueden desarrollarse a través de la mesa de concertación?

Capacitaciones, talleres

Monitoreo

Gestión de proyectos, recuperación de espacios perdidos

Planificación de recreo-vías

Promocionar a los jóvenes en formación profesional

140. El mecanismo de sistematización y réplica del modelo de Mesas Concertación (MC) ha sido también recibido con buena receptividad, impulsando mucho más a las comunidades que ya contaban con algún tipo de organización de base comunitaria y apoyando en la diversificación de actividades desarrolladas, alcance e impacto.
141. El mecanismo de la MC ha permitido un mayor involucramiento de las personas de la comunidad, mayor interés ya que ven resultados y desarrollo de actividades para beneficio de la comunidad, mayor iniciativa de las personas.
142. Se considera como un medio valioso para el desarrollo de actividades que involucren más a la comunidad y generen sentido de pertenencia y deseos de que las cosas mejoren, renovar el medio en el que viven siendo partícipes de ese mejoramiento e impulsar el desarrollo local.
143. La MC está funcionando como una plataforma efectiva para promover diferentes actividades incluyendo salud comunitaria, orden, promoción de deportes y talento en la comunidad, proyectos de desarrollo, etc.

Ilustración 47. Ejemplos del mejoramiento de la convivencia en la comunidad, producto del trabajo de las mesas de concertación.

Ejemplos del mejoramiento de la convivencia en la comunidad, producto del trabajo de las mesas de concertación.



1. Replica de la experiencia en otras comunidades
2. Mayor integración y coordinación entre comites

3. Iniciativas de la comunidad para realizar actividades nuevas (involucramiento).



4. Espacios físicos, artísticos, deporte y entretenimiento

144. Las consultas con los actores de las MC se identifica la necesidad de clarificar cual es el rol y el alcance que puede jugar el PROJOVEN con su apoyo a la MC.
145. Sobre la cohesión social los actores comentaron (ver tabla 17):

Tabla 18. En Palabras de los Actores Sobre la Chesión Social

Instructores	<i>“los jóvenes han cambiado su actitud de cómo llegaron aquí” “la mentalidad de los jóvenes cambia al 100%, de menos a más.”</i>
Mesa de Concertación	<i>“antes todos los jóvenes andaban en la calle buscando vender drogas, ahora están en los cursos y hay muchos interesados en inscribirse”</i>

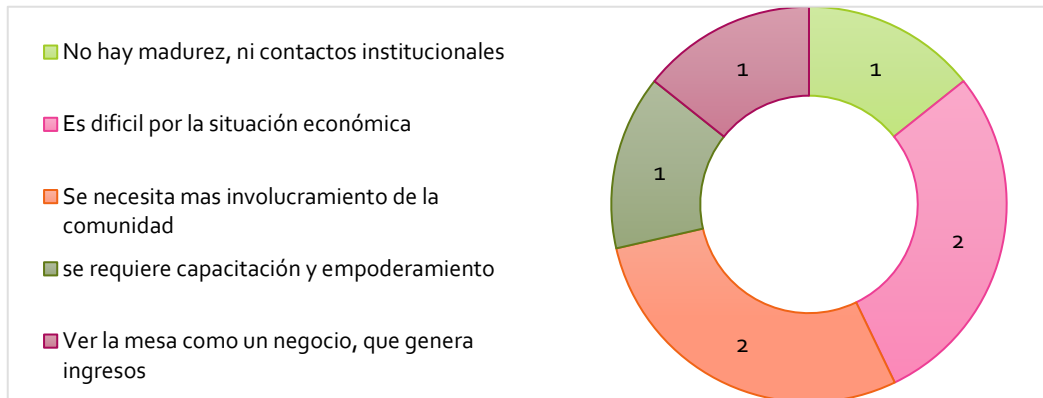
f) Área 6: Sostenibilidad

146. Los actores brindaron durante las consultas de la evaluación algunos aspectos clave para la sostenibilidad:

Mesa de Concertación

147. Para lograr que el trabajo de las MC pueda ser sostenible, se considera la disponibilidad de dinero como el aspecto más crítico, para permitir financiar las actividades a desarrollar. Las MC proponen que se les apoye en ser auto-sostenibles, ayudándolas a iniciar actividades que les permitan generar ingresos (por ejemplo montar en la comunidad un centro de fotocopias y encuadernados o negocios que se identifiquen como rentables y puedan ser manejados por la MC).

Ilustración 48. ¿Puede funcionar la MC sin ayuda externa?



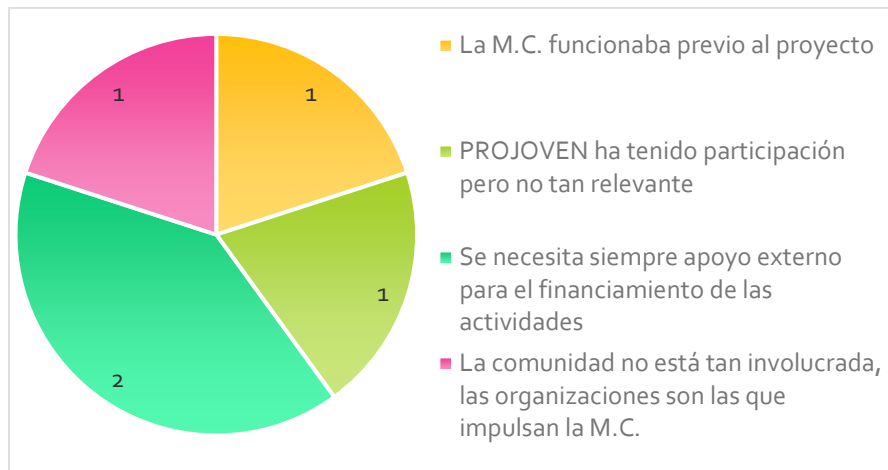


Ilustración 49. ¿Qué creen que se necesita para que esta MC pueda siempre seguir funcionando?

Oferta de Formación

148. Se debe asegurar la revisión periódica de las currículas, a fin de asegurar que incorporan los temas más actuales en las tendencias de la demanda.
149. Es necesario también desarrollar periódicamente estudios de los intereses de los jóvenes y las necesidades del mercado, a fin de incorporar currículas que puedan tener éxito en el fin último de inserción laboral que se persigue.
150. Se debe medir también cuando se ha saturado ya el mercado con una ocupación y poder sacarla del Taller por algún tiempo para no aumentar la saturación ya que esto termina en menos posibilidades de volverse económicamente activos y/o sostener un empleo o autoempleo.

Formación Humana

151. Durante el desarrollo del taller se ha confirmado que la actitud de los jóvenes mejora y que la formación humana tiene una incidencia muy positiva para lograrlo. Sin embargo, durante las consultas con diferentes actores surge la duda sobre si el cambio que se logra generar en los jóvenes puede ser sostenible una vez que termina el curso y vuelven a su vida cotidiana.
152. También surgió la duda sobre si el peso que se ha dado a este componente de F.H. en la currícula es suficiente frente al reto que se enfrenta, para asegurar un cambio sostenible en comportamientos, actitudes y modelos de pensamiento, ya que la intervención va dirigida a aspectos comportamentales que toman mucho tiempo para ser cambiados de forma sostenible.

Inserción Laboral

153. Algunos de los actores apuntaron a que el proceso de F.P. tiene impacto significativo en el comportamiento y actitud de los jóvenes, sin embargo su sostenibilidad depende significativamente de que puedan realmente comenzar a generar ingresos a partir de lo aprendido. De lo contrario se considera que existe un riesgo alto de que el joven vuelva a sus mismos comportamientos anteriores o incluso peor, que la sensación de fracaso por haberlo intentado y no tener éxito acelere su incorporación en comportamientos inapropiados. Esto hace crítico el trabajo en inserción laboral y su efectividad.

Autoempleo

154. En relación al auto empleo, los actores hacen énfasis en la necesidad de capital semilla para iniciar pero destacan la importancia del seguimiento, asesoramiento y monitoreo constante a los jóvenes emprendedores para que finalmente su emprendimiento tenga mayor probabilidad de éxito.

Relación con los Sectores y Oportunidad de Practica Profesional

155. Los actores confirmaron la importancia de la práctica profesional y su aporte para consolidar los conocimientos de los jóvenes y fortalecer su autoestima y confianza. Asegurar el desarrollo de la práctica profesional definitivamente se considera que tendrá impacto sobre la sostenibilidad de la F.P., acercando a los jóvenes al mundo laboral. Debe asegurarse la estructuración y consolidación de mecanismos adecuados para lograrla.

156. Además para la práctica profesional se debe asegurar que se mantendrán abiertas oportunidades en el sector privado para dar espacio a los jóvenes para desarrollarla. Para esto, los empresarios deben sentirse satisfechos de los resultados de la práctica, tanto desde su aporte a mejorar la formación de estos jóvenes, como en los resultados e impactos que esto tiene en sus negocios (acceso a mano de obra calificada, jóvenes que se comportan bien durante la práctica y demuestran su deseo de aprender y salir adelante), ambas cosas en una relación ganar-ganar. Para asegurar esto, los jóvenes deben obtener un grado de conciencia y madurez adecuado respecto a la oportunidad que se les da con la práctica profesional, se debe además desarrollar y mantener un mecanismo permanente y adecuado de supervisión y control durante la práctica, de manera que el operador y/o el proyecto estén al tanto del desenvolvimiento del joven durante la práctica y finalmente obtener retroalimentaciones de los privados respecto al proceso. Malas experiencias en dar la oportunidad a un joven de hacer la práctica puede cerrar las puertas del sector privado.

157. Los sectores consideran que se debe hacer una evaluación detallada de las primeras experiencias en CFP (entre el Proyecto y los sectores), para asegurar que todo marcha conforme a lo previsto y posteriormente hacer evaluaciones periódicas para retroalimentar los procesos y a los actores.

158. En relación a los Comités Sectoriales y su funcionamiento, los actores consultados de los comités consideran crítico poder clarificar la visión estratégica de hasta donde se espera llegar con el trabajo del comité, definición clara de roles, responsabilidades y alcances para solidificar los cimientos de los comités y lograr hacer sostenible el empoderamiento de sus participantes. Los sectores consideran que si el trabajo del comité beneficia el desarrollo del sector, estos seguirán funcionando de manera sostenida y evolucionando según la necesidad.
159. Para lograr las metas de empleo, es necesario que los sectores puedan alcanzar un punto de confort donde se sientan seguros para incorporar a jóvenes en riesgo social en sus filas de trabajo, con la confianza de que esto no representará un riesgo para él ni su negocio. Todavía no es claro si se ha logrado identificar y trabajar en cuáles serían los factores críticos para que los privados alcancen este punto de confort. Identificar cómo levantar esta barrera, será clave para lograr los índices de empleo que se buscan y hacerlos sostenibles.

Instructores y Motivación

160. Los Instructores han sido calificados por los actores como la pieza clave en la F.P. para lograr un cambio de actitud en los jóvenes es indispensable la motivación para sacarlos de la situación de baja autoestima y confianza en la que se encuentran, para esto, el instructor debe de manera sostenida generar un proceso de motivación al joven. Para esto el instructor debe estar también motivado, pero la motivación de los instructores puntuales se está viendo afectada por la situación laboral, donde hay atrasos importantes en la firma de contratos, pagos y no cuentan con las condiciones mínimas como acceso a seguro social. De igual forma, los instructores puntuales no son sujetos a “inversión por parte de INFOP” y por lo tanto no reciben actualización de conocimientos ni capacitaciones para nuevas metodologías, etc. Este contexto afecta la motivación y capacidad del instructor en el desempeño de su trabajo.

Comunicación

161. Uno de los factores clave para lograr un apoyo adecuado y sostenido para el proyecto es la forma en que se comunica lo que quiere lograr y los avances para lograrlo. En este sentido conforme a lo descrito en el apartado de comunicación en la sección de Idoneidad, el proyecto debe realizar mejoras en sus esfuerzos de comunicación para asegurar la sostenibilidad de los logros y los mecanismos implementados.

I. CONCLUSIONES SOBRE LOS HALLAZGOS

a) Problemática

162. Las percepciones de los actores nos confirman la pertinencia de la focalización del proyecto y su cadena de resultados, de manera que los elementos claves que aborda el proyecto apuntan directamente la problemática que viven las personas en las comunidades y grupos de intervención.

163. Los actores creen en la F.P. como un medio para ayudar a mejorar la calidad de vida dando herramientas, competitividad y posibilidad de generar ingresos rápidamente. Sus opiniones permiten confirmar la lógica de la cadena de resultados del proyecto, que busca a través de una F.P. integral y de calidad, junto con una vinculación al mercado, lograr la generación sostenible de ingresos en los jóvenes en riesgo social resultando finalmente una mejora en la cohesión social.
164. Diferentes actores (operadores, instructores, mesa de concertación) afirmaron durante la evaluación que la F.P. genera cambios positivos en el comportamiento de los jóvenes respecto a la vida y hacia las demás personas, integrándose y colaborando más con las personas a su alrededor. De manera recíproca, la comunidad ve con ojos diferentes a los jóvenes que han iniciado o completado su formación profesional.
165. Respecto al emprendimiento, los actores confirman que consideran posible que a partir de la F.P. los jóvenes puedan iniciar un negocio, sin embargo se considera necesario reforzar y afianzar las capacidades emprendedoras de los jóvenes, así como un proceso de supervisión-asesoramiento-seguimiento a los mismos, para lograr impulsar el deseo de emprender, hasta alcanzar un punto de sostenibilidad. Esto complementado con apoyo en acceso a capital semilla, el cual es de difícil acceso para los jóvenes dadas las condiciones de elegibilidad y las tasas de interés en el mercado.
166. A través de las percepciones sobre la situación de seguridad en sus comunidades y las descripciones de los incidentes de seguridad, los actores confirmaron que se está trabajando con personas y en zonas de riesgo social, en cumplimiento al grupo meta definido por el proyecto.

b) Empleo

167. De acuerdo a lo conversado con los actores, todavía no se observa una tendencia que muestre que los jóvenes al salir de la F.P. están consiguiendo un empleo. Del total de jóvenes consultados (108), solamente el 12% tiene empleo, de los cuales solo 6 jóvenes tienen empleo en áreas de estudio formadas en los TP. Todos apuntan a que consideran que con la F.P. los jóvenes podrán conseguir más fácilmente un empleo por la mejora en las competencias (técnicas y humanas); sin embargo hasta ahora los jóvenes egresados consultados han buscado empleo y se identifican muy pocos casos de éxito.
168. El hecho que los jóvenes hayan realizado un esfuerzo para obtener su F.P. y no logren conseguir un empleo puede ser también un factor de riesgo, ya que intentaron ir por el buen camino, se esforzaron y no obtuvieron resultados. De suceder este escenario, los logros y avances en materia de formación humana en los jóvenes se vuelven insostenibles. Varios de los actores apuntaron incluso a la posibilidad de que los jóvenes luego de la F.P., al no conseguir empleo vuelvan a su situación inicial o incluso empeore (ya que se esforzaron en el buen camino y no lograron resultados).

169. Los actores apuntaron a la necesidad de que el proyecto provea formas de vincular a los jóvenes a las oportunidades de empleo. Para avanzar en el logro de los indicadores del proyecto en esta área, la situación refleja una necesidad urgente de activar y regularizar cuanto antes los mecanismos de vinculación de los jóvenes a oportunidades de empleo.
170. De acuerdo a los resultados de las consultas, se requieren esfuerzos adicionales para asegurar la apertura del sector turismo a brindar empleo a los jóvenes en riesgo social que hayan obtenido un certificado de F.P.
171. Se requiere acelerar el proceso para proporcionar al sector de la construcción jóvenes certificados en las ocupaciones priorizadas de forma conjunta (sector-proyecto) ya que los empresarios están a la expectativa y de estos jóvenes y resultados positivos de la iniciativa.
172. A petición de los consultados se ve necesario formar bancos de empleos, en donde el joven tenga un espacio para buscar oportunidades laborales y además en donde el empresario publique vacantes, priorizando los jóvenes egresados del proyecto.

c) Empleabilidad

173. Conforme a las opiniones de los consultados, existe una coincidencia entre lo que se necesita para conseguir un empleo (factores de empleabilidad) y lo que brinda la F.P. con enfoque integral.
174. Con las primeras promociones de jóvenes certificados bajo las currículas integrales y que han desarrollado una práctica profesional, se hace necesario desarrollar un proceso de evaluación y retroalimentación que permita confirmar que los jóvenes están egresando con las competencias apropiadas y alcances necesarios, o si se requieren ajustes a las currículas y el proceso que se está implementando.
175. Un elemento que resalta desde los diferentes grupos es que la F.H. que se está impartiendo (ya sea conforme a la currícula o por iniciativa de los instructores) es muy positiva para los jóvenes, pero se considera poca o insuficiente. Desde el lado de los instructores y Dirección de INFOP en SPS es claro que se requiere un esfuerzo constante a lo largo del proceso de formación y más horas clase de F.H. Una reflexión interesante que surgió de las consultas es si la solución en F.H. que se ha diseñado se adecua realmente al reto que se enfrenta.
176. Preliminarmente puede decirse que la práctica profesional está dando buenos resultados a los jóvenes ya que estos logran romper barreras de miedo, aumentar su conocimiento y comenzar a tener contacto con la realidad laboral. La supervisión es un factor crítico durante la práctica profesional, así como el apoyo en vinculación y logística para que los jóvenes puedan efectivamente realizar una práctica. De los consultados solo algunos jóvenes tuvieron oportunidad de hacer una práctica profesional.

177. Evaluando la práctica profesional, los jóvenes confirman los resultados positivos y su importancia. Sin embargo falta hacer una evaluación desde la perspectiva de las empresas que han hospedado a los jóvenes para el desarrollo de dichas prácticas profesionales, para obtener una retroalimentación objetiva del proceso.

d) Emprendimiento

178. Hasta ahora, a partir de lo identificado en las consultas, muy pocos jóvenes (3%) han optado por la formación en emprendimiento y muchos menos por emprender. Esto debe llevar a reflexionar sobre si se necesitan esfuerzos adicionales para asegurar el logro de los resultados e impactos esperados en autoempleo.

179. Derivado de las consultas con los actores sobre la formación en emprendimiento, surge la necesidad de revisar el proceso que se está desarrollando para asegurar que se genera una comunicación efectiva y el mensaje llega apropiadamente a los potenciales interesados.

180. Algunos actores consideran, que para asegurar el éxito de la formación en emprendimiento, todavía es necesario trabajar en un modelo de negocio más simplificado y adaptado a la realidad que enfrentan los jóvenes.

181. Muchos de los jóvenes indicaron que para poder iniciar un negocio, necesitan adquirir más práctica y experiencia. Esto genera la necesidad de reflexionar sobre si esto se basa en características personales de aversión al riesgo, o si efectivamente la F.P. no está logrando llevar a los jóvenes a un nivel de conocimiento, confianza y práctica que les permita tener la certidumbre de que pueden hacerlo.

182. Para aumentar la probabilidad de éxito de los jóvenes y hacer sostenibles los resultados del proyecto, los actores consideran necesario establecer un modelo de seguimiento-asesoramiento-supervisión a los jóvenes que inician emprendimiento y acceden a capital semilla.

183. Actualmente el trabajo con el sector de la construcción se considera (por el sector) más orientado en dar a los jóvenes las condiciones de empleabilidad adecuadas para que sean contratados en el sector y no tanto al emprendimiento. En consecuencia surge posiblemente la necesidad de un análisis más profundo que permita identificar cuáles son los factores críticos que faltan para lograr impulsar oportunidades reales de emprendimiento para los jóvenes en este sector.

e) Idoneidad

184. Las opiniones de los actores apuntan a los instructores como un instrumento/medio clave para lograr el éxito del modelo que se está implementando. Sin embargo la estructura de contratación, incentivo y formación a los instructores no es consecuente con este enfoque.

185. Varios de los actores apuntaron a que PROJOVEN inició con un ritmo más rápido en capacidad de respuesta, sin embargo esto se ha ralentizado de alguna forma. Equipamientos, insumos y materiales están llegando en algunas ocasiones con atrasos y jóvenes están

quedando a la espera de algunas promesas. Esto debe llevar al proyecto a revisar sus procesos de planificación, adquisiciones y procesos administrativos, a fin de asegurar que se tiene una capacidad de respuesta adecuada a la velocidad que se necesita en los talleres y las necesidades de los jóvenes una vez iniciado el proceso de F.P.

186. De los resultados de las consultas también surge la necesidad de analizar si el proyecto, dada la etapa de implementación en la que se encuentra, tiene la capacidad de respuesta suficiente en staff, o si estas se están sobrepasando y se necesitan miembros adicionales que apoyen los procesos.
187. Los jóvenes resaltaron la necesidad de aumentar la práctica durante el proceso de la F.P., apuntando a la necesidad de crear más mecanismos que les permitan practicar fuera de taller y en contacto con otras personas. Esta sería una opción de beneficios múltiples ya que además de la práctica de los jóvenes, esto ayudaría a darse a conocer y también cumpliría un rol de promoción de los talleres.
188. Se debe trabajar en consolidar mecanismos para asegurar que los jóvenes tengan acceso a realizar una práctica profesional y que los empresarios que abren los espacios para estas prácticas se mantengan satisfechos en una relación ganar-ganar.
189. Los actores reflejan la necesidad de crear mecanismos que eviten la saturación de mercado y que aseguren que las ocupaciones son pertinentes a los intereses de los jóvenes y demanda del mercado.
190. Se deben asegurar mecanismos imparciales de retroalimentación sobre la idoneidad (pertinencia y aplicabilidad) de la currícula, con un proceso de retroalimentación con los instructores en campo.
191. Las necesidades y situación en los talleres deben estudiarse y evaluarse periódicamente. Asegurar que el equipamiento para los talleres está dándose de forma adecuada. Este proceso puede alimentarse con los instructores en campo, los operadores y los jóvenes.
192. La mayoría de los actores no reflejaron conocimiento sobre la visión estratégica del proyecto y como se integran cada uno de los grupos, sino más bien un conocimiento limitado a actividades realizadas o en algunos casos por realizar. Actores como los sectores, red de operadores y MC pueden beneficiarse y beneficiar al proyecto de tener una mejor comprensión del mapa de ruta a seguir (el que, como, cuando, etc.).
193. El proceso de evaluación reflejo que los mecanismos de comunicación no están resultando ser siempre efectivos y este es un tema que el proyecto debe revisar a profundidad. Tener claro que quiere comunicar a cada actor, que se quiere que se conozca del proyecto y que necesita conocer cada actor para cumplir adecuadamente su rol.
194. La evaluación muestra dudas sobre la idoneidad de la F.H. en cuanto a tiempo, alcance y fijación en los jóvenes.

195. La asignación de presupuesto y la gestión/modelo de contratación de instructores no reflejan consistencia con los compromisos institucionales del INFOP con el PROJOVEN, limitando y afectando la implementación del proyecto.

f) Cohesión Social

196. Los actores consideran que F.P. tiene efectos positivos en la forma en que conviven la comunidad. La falta de empleo y oportunidades, sumado a la desintegración familiar, son considerados tres de los principales problemas que los jóvenes enfrentan y que es este entorno el que los lleva a “buscar otras opciones”. La F.P. se considera viene a generar competencias en los jóvenes y una forma diferente de pensar, empoderándolos para salir adelante.

197. Los actores confirmaron que se observan cambios de comportamiento en los jóvenes con F.P., actitudes diferentes hacia los vecinos. De igual forma, la comunidad ve con ojos diferentes a los jóvenes que están en proceso de aprender o han aprendido una ocupación. Sin embargo, algunos actores apuntan a que si luego de la F.P. los jóvenes no logran conseguir un empleo o iniciar un negocio sostenible, pueden volver a la situación inicial.

198. En las consultas con los actores se confirma que la operación y fortalecimiento de las MC está dando resultados positivos, logrando un mayor interés de las personas en la comunidad para participar y promover el desarrollo comunitario. Sin embargo, se indicó que las MC están integradas por adultos de la comunidad y que los jóvenes solo son involucrados indirectamente en actividades que planifica la MC.

199. Es importante generar claridad en las MC cuales son los alcances y limitaciones del proyecto.

g) Sostenibilidad

200. Se debe trabajar en asegurar que los progresos ganados en F.H. en los jóvenes son suficientemente sólidos para ser sostenibles en el tiempo.

201. Conforme a lo conversado con los actores, la red de operadores está fortaleciendo la posición de los operadores para impulsar la mejora y sostenibilidad de los TP. Esta además facilitando efectivamente el intercambio de conocimiento y experiencias entre sus miembros. También ha fortalecido la posición de los operadores, dándoles visibilidad antes las autoridades de Gobierno y ampliando de manera consecuente su posibilidad de incidir en la mejora continua de la F.P.

202. Se hace necesario idear y estructurar de manera participativa una estrategia y mecanismos que aseguren que las MC se consoliden y alcancen un punto de sostenibilidad en la vida del proyecto.

203. Es necesario un proceso continuo de evaluación y retroalimentación de los resultados del proceso de F.P., a fin de asegurar que se crean mecanismos efectivos y sostenibles.
204. Los sectores consideran que la clave para asegurar la sostenibilidad de los Comités y el trabajo que se ha iniciado, es asegurando que los empresarios perciban beneficios al sector en una relación ganar-ganar.
205. Asegurar el éxito y sostenibilidad de los emprendimientos de los jóvenes se hace indispensable para generar la confianza y efecto multiplicador.

J. RECOMENDACIONES

h) Empleo

206. En relación al empleo, se vuelve urgente activar los mecanismos para vincular más efectivamente a los jóvenes a los mercados y sectores, a fin de avanzar en los indicadores de empleo.
207. Se debe reflexionar también en los posibles efectos que puede tener sobre los jóvenes (que están en situación de vulnerabilidad, pero no inmersos en actividades ilícitas o antisociales) el haberse esforzado en hacer las cosas bien y eventualmente no llegar a conseguir resultados positivos. Esta reflexión debe vincularse también a la gestión de las expectativas que se generan con la F.P.

i) Empleabilidad

208. Es necesario complementar los procesos de evaluación de los resultados de la F.P., obteniendo retroalimentación periódica desde el sector privado, para verificar si realmente los jóvenes están aprendiendo las competencias que se necesitan en el mercado.
209. Se ha trabajado en establecer currículas que respondan a las necesidades de los sectores/mercado (en conocimiento técnicos, comportamiento, actitud, etc.), sin embargo es posible que el proyecto necesite investigar un poco más a profundidad los factores críticos que asegurarán que los empresarios se sienten con la confianza de contratar a jóvenes en riesgos social para formar parte de sus equipos de trabajo.

j) Emprendimiento

210. El proyecto necesita revisar y afinar el modelo que se está iniciando a implementar para emprendimiento, retroalimentándose de las primeras experiencias. Asegurar que es realista a la situación de los jóvenes. Adicionalmente salta desde la Red de Operadores y la Mesa de Concertación la necesidad de asegurarse que el modelo de negocio que se enseña a los jóvenes es acorde a sus conocimientos y capacidades desarrolladas. Puede ser recomendable considerar los beneficios que una segunda ronda de socialización y validación del curso de emprendimiento y modelo de negocio puede traer. Sobre todo con los jóvenes que ya han

avanzado en su etapa de emprendimiento, a fin de obtener retroalimentación sobre los instrumentos que se están utilizando.

211. Diferentes actores coinciden en la necesidad e importancia del asesoramiento (incluido acompañamiento, supervisión y consejo) para el proceso de emprendimiento, no considerándose suficiente el desarrollo de una formación en emprendimiento sino necesario un apoyo continuado hasta alcanzar una etapa de estabilización en el negocio. El proyecto debe considerar la incorporación de este aspecto en el modelo. Si ya está incorporado, entonces requiere ser implementado.
212. Existe un riesgo en los jóvenes que han solicitado financiamiento para proyectos de emprendimiento, ya que si el dinero no es invertido para tal fin puede llevar al joven a una situación de endeudamiento sin capacidad de pago, por lo que se recomienda brindar un seguimiento y asesoramiento inmediato ya sea a través del instructor o del mismo operador.
213. Se debe revisar con el sector construcción la forma de asegurar que el trabajo que se está haciendo no solo está orientado a empleabilidad sino a emprendimiento. Que más se necesita hacer para lograrlo.

k) Idoneidad

214. Los mecanismos de evaluación y retroalimentación con los sectores deben mejorarse. Los sectores deben sentir y ser parte de la toma de decisiones y no solamente ser informados. Adicionalmente, la información no está fluyendo desde los empresarios hasta sus gremios, y son los gremios los que retroalimentan al proyecto.
215. El proyecto debe revisar la idoneidad de las currículas y el equipamiento directamente desde los instructores y los jóvenes.
216. Se requiere una revisión de la efectividad de los procesos de comunicación, asegurando que no solo se realizan actividades de comunicación, sino que el mensaje que se quiere transmitir se recibe apropiadamente por la otra parte.
217. Se debe asegurar que los sectores, las MC y la red de operadores tengan claro hasta donde se necesita llegar con el proyecto y cómo ellos pueden ayudar en el proceso.
218. La evaluación refleja que deben mejorarse los procesos de planificación del proyecto y transmitir/acordar esa planificación con los actores pertinentes.
219. Se debe explorar la necesidad planteada por los jóvenes de aumentar las posibilidades de prácticas fuera del taller y exposición de los jóvenes.
220. Se considera necesario reforzar la supervisión de parte del proyecto en la práctica profesional, para verificar: i) que el joven está teniendo realmente oportunidades de aprender y que la práctica cumple su propósito, ii) que el joven se esté comportando adecuadamente y evitar llegar a situaciones en donde los privados cierren las puertas a la llegada de más

jóvenes, iii) obtener retroalimentación temprana y oportuna sobre aspectos que necesiten mejorarse.

221. Las MC requieren fondos y capacidad de gestión para desarrollar actividades en las comunidades y cumplir con el rol que se ha visualizado, el proyecto necesita analizar y poner en marcha mecanismos que aseguren ambas cosas a largo plazo.
222. En el marco del acuerdo entre INFOP y PROJOVEN, debe buscarse soluciones para los problemas de asignación de presupuesto y gestión de la relación laboral con los instructores, de manera que no se limite la implementación del proyecto y logro de los resultados e impactos esperados.

l) Cohesión Social

223. Los actores recomiendan trabajar en el acercamiento de la policía a la comunidad, involucrándolos en todas las actividades y generando un sentimiento de que son parte del grupo que trabaja para que sus vidas mejoren.
224. Se recomienda promover, de ser posible, intercambios entre las MC, a fin de generar aprendizaje entre pares e ideas de desarrollo comunitario. Es además necesario definir claramente el rol y alcance del PROJOVEN en apoyo a la mesa ya que esto no es claro. actualmente.

m) Sostenibilidad

225. Se necesita pensar en formas de apoyar a las MC para darles sostenibilidad e independencia a largo plazo, apoyándolos a crear mecanismos para generar ingresos para apoyar su operación. Un ejemplo mencionado por los actores consultados es la posibilidad que la MC inicie una microempresa que haga auto sostenible la operación de la mesa.
226. Se requiere manejar reglas más claras del juego en cuanto al seguimiento y evaluación del desempeño de los operadores. Actualmente no es claro para los actores quien vela por que el operador cumpla con “el convenio” y tampoco los detalles de dicho convenio son conocidos por los actores claves.