



**FACULTAD DE POSTGRADO  
TESIS DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE CAPACITACIONES PARA JÓVENES DE  
ESCASOS RECURSOS EN VALLE DE ANGELES**

**SUSTENTADO POR:**

**STEPHANNY GISSELLE ZAVALA TOLEDO  
TESLA YOSMIRA BACA OLIVA**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN  
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS**

**TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2021**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA**

**UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO AUTORIDADES  
UNIVERSITARIAS**

**RECTOR:**

**MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL  
RÓGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA  
DESIREE TEJADA CALVO**

**DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO  
ANA DEL CARMEN RETTALLY**

**PROGRAMA DE CAPACITACIONES PARA JÓVENES DE  
ESCASOS RECURSOS EN VALLE DE ANGELES**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN**

**ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS**

**ASESOR**

**ARQUITECTO CLAUDIO DIAZ**

**MIEMBROS DE LA TERNA:**

**ALBERTINA NAVARRO**

**MARIO GALLO**

**DAVID ANTONIO DÍAZ**

## **DERECHOS DE AUTOR:**

**© Copyright 2016**  
Stephanny Gisselle Zavala Toledo  
Tesla Yosmira Baca Oliva

Todos los derechos son reservados.



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

### **Programa de capacitaciones para jóvenes de escasos recursos en Valle de Ángeles Tegucigalpa, 2021.**

**Stephanny Gisselle Zavala Toledo y Tesla Yosmira Baca Oliva:**

#### **Resumen**

El presente estudio tiene como objetivo principal estructurar un modelo de capacitación adecuado para los jóvenes de bajos recursos entre 15 a 24 años de edad egresados de primaria con aspiraciones laborales en el comercio local que se desarrolla en la comunidad de valle de Ángeles, para solventar los problemas que presenta la industria con mano de obra no calificada o adecuada para sus empresas, aumentar el nivel educativo de los jóvenes y bajar el índice de desempleo para los jóvenes de la región.

Las metodologías utilizadas para el análisis de problema y determinar las necesidades de las empresas y jóvenes fueron las entrevistas, encuestas con alcalde, empresarios y jóvenes, casos de estudio y análisis FODA, para recolectar la información necesaria de los principales interesados del programa y así lograr identificar los rubros más importantes, capacitaciones a implementar identificadas: atención al cliente, electricidad, inglés, computación, albañilería. Los horarios adecuados para jóvenes e industrias son: sábado y domingos de 2:00-6:00 pm, lunes a viernes de 7:00 am – 9:00 am y el centro en los cuales se impartirán las capacitaciones es el Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.

Identificando con este análisis los recursos necesarios para la implementación del programa de capacitación en la zona, cantidad de jóvenes que el programa abarcaría para su primera promoción o etapa, tiempos de desarrollo, costo total de implementación programa y cada fase de implementación. Y así satisfacer una necesidad planteada por jóvenes, empresarios y autoridades del municipio de Valle de Ángeles.

Palabras claves: Industrias de turismo, Jóvenes de escasos recursos, Nivel educativo, Programa de Capacitación, interés de industrias y jóvenes.



## **GRADUATE SCHOOL**

**Training program for low-income youth in Valle de Ángeles**

**Tegucigalpa, 2021.**

**Stephanny Gisselle Zavala Toledo y Tesla Yosmira Baca Oliva:**

### **Abstract**

The main objective of this graduation project is to structure an adequate training model for low-income young people between 15 and 24 years of age who have graduated from primary school. With job aspirations in the local business that takes place in the community of Valle de Ángeles. To solve the problems presented by the industry with unskilled or adequate labor for its companies, increase the educational level of young people and lower the unemployment rate for young people in the region.

The methodologies used to analyze the problem and determine the needs of companies and young people. They were through interviews, surveys with the mayor, businessmen and young people, case studies and SWOT analysis. To collect the necessary information from the main stakeholders of the program and thus identify the most important items, training to implement, the appropriate hours for young people and industries and the educational centers to use for the development of training.

Identifying with this analysis the resources necessary for the implementation of the training program in the area, the number of young people that the program would cover for their first promotion or stage, development times, total cost of implementation of the program and each phase of implementation. And thus satisfy a need raised by young people, businessmen and authorities of the municipality of Valle de Ángeles.

**Keywords:** Tourism sector industries, Young people with few resources, Main items, Training Program, Types of training.

## **DEDICATORIA:**

Stephanny Gisselle Zavala Toledo:

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional y haber vivido esta experiencia tan enriquecedora. A mi madre Dina Toledo Santos, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional que me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio. A mi hermano Raúl Alejandro Zavala Toledo por estar siempre dispuesto a escucharme y apoyarme en todo momento. A mis abuelos Efraín Toledo y Mérida Santos que en paz descansan, gracias por sus consejos, su amor y apoyo incondicional en todo momento, siempre los llevaré en mi corazón. Y, por último, estaré eternamente agradecida con mi compañera de trabajo, Tesla Yosmira Baca Oliva ya que el ambiente de trabajo creado fue simplemente perfecto, y su visión, motivación y optimismo me han ayudado en momentos muy críticos de la Tesis. Muchas gracias por todo.

Tesla Yosmira Baca Oliva:

Dedico este trabajo a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi esposo Odir **Aarón Fernández** quien con su amor, paciencia y apoyo incondicional estuvo motivándome a lo largo de mi maestría y quien estuvo pendiente de cada paso que di para cumplir esta meta. A mis 4 hijos ya que son la razón de que me levante cada día y esforzarme por el presente y el mañana, son mi principal motivación y agradecerle principalmente a Leonardo quien me apoyó para concluir con éxito este proyecto de tesis. A mis padres Tesla Oliva y Héctor Baca por todo el cariño brindado e incentivarme a capacitarme día con día. Gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. Por último, quisiera agradecer a Keren Jemimah Vallejo, Hugo Castillo, Ivonne Díaz del Valle, María Leonor Chinchilla y Scarleth Mayorquin por el apoyo en los momentos solicitados y mi compañera de tesis Stephanny Gisselle Zavala Toledo por ser mi amiga, compañera y cómplice en estos últimos dos años.

## **AGRADECIMIENTO:**

Primero, nos gustaría agradecer sinceramente a nuestro tutor de Tesis, Arquitecto Claudio Díaz, por su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para nuestra formación como investigadoras. Él ha inculcado en nosotras un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podríamos tener una formación completa como investigadoras. También nos gustaría agradecer los consejos recibidos a lo largo de los últimos años por otros profesores, que de una manera u otra han aportado su granito de arena a nuestra formación. Destacar a la Ingeniera Keren Jemimah Vallejo por su trato humano y su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, que ayudaron a formarnos como personas e investigadores.

<b>1. CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.</b>	15
<b>1.1. Introducción</b>	15
1.1.1. Antecedentes del problema	18
<b>1.2. Definición del Problema</b>	20
1.2.1. Enunciado del Problema	20
1.2.2. Formulación del Problema	21
1.2.3. Preguntas de Investigación	22
<b>1.3. Objetivos del Proyecto</b>	22
1.3.1. Objetivo General:	22
1.3.2. Objetivos Específicos	23
<b>1.4. Justificación</b>	23
<b>2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.</b>	25
<b>2.1. Análisis de la situación Actual</b>	26
<b>2.2. Situación actual de Industrias y Comercios.</b>	26
<b>2.3. Centros Educativos Actuales:</b>	27
<b>2.4. Centros de capacitaciones actuales</b>	28
<b>2.5. Programas Similares Identificados:</b>	29
2.5.1. Centro de formación Técnica Profesional (CADERH)	29
2.5.2. Centro de capacitación Don Bosco:	30
2.5.3. Centro de Capacitaciones ACOES:	30
2.5.4. Children International:	31
<b>2.6. Mapa conceptual</b>	31
<b>2.7. Principales áreas de capacitaciones</b>	33
2.7.1. Tipos de Capacitaciones:	34
2.7.2. Modelos de detección de necesidades de capacitación	34
2.7.3. Plan de Capacitaciones	36
2.7.4. Áreas de Capacitaciones	38
2.7.5. Aspectos a considerar para capacitaciones	38
2.7.6. Influencia de edades en las capacitaciones	40
2.7.7. Aspectos Técnicos	41
2.7.8. Aspectos Críticos para las Capacitaciones	42
<b>2.8. Teorías</b>	42
2.8.1. Conceptualización:	42
2.8.2. Teorías de Sustento	44
<b>2.9. Metodologías Aplicadas:</b>	45

<b>3. Capítulo III. METODOLOGÍA.</b>	49
<b>3.1. Enfoque y Metodología</b>	49
<b>3.2. Alcance de la Investigación</b>	50
<b>3.3. Congruencia Metodológica</b>	50
3.3.1. Matriz Metodológica y Matriz Operacional	51
3.3.2. Matriz Metodológica	52
3.3.3. Matriz Operación	54
<b>3.4. Diseño de la Investigación</b>	61
3.4.1. Población	61
3.4.2. Cálculo del Tamaño de Muestra	61
<b>3.5. Técnicas e Instrumentos Utilizados</b>	64
3.5.1. Técnicas y Herramientas	65
3.5.2. Procedimientos de Investigación	68
<b>3.6. Fuentes de la Investigación</b>	69
3.6.1. Fuentes Primarias	69
3.6.2. Fuentes Secundarias	69
<b>3.7. Limitaciones.</b>	70
<b>4. CAPÍTULO IV. Resultados y Análisis.</b>	71
<b>4.1. Diagnóstico de la Situación Actual</b>	72
4.1.1. Rubros identificados.	73
4.1.2. Demanda de los Rubros y Necesidades Laborales.	76
4.1.3. Necesidades de los Jóvenes y de las empresas	79
4.1.4. Centros de Capacitación en Valle de Ángeles.	85
4.1.5. Análisis de la industria y los jóvenes en el área de capacitación y horarios.	87
4.1.6. Horarios de las Industrias	88
4.1.7. Horarios de los Jóvenes	89
4.1.8. Capacitaciones identificadas.	90
4.1.9. Días y horas de capacitaciones	97
<b>4.2. Formato de capacitaciones según las necesidades de los jóvenes y empresas.</b>	99
4.2.1. Etapas de implementación del programa y los recursos necesarios:	100
<b>4.3. Financiamiento y estructura organizacional del centro.</b>	108
4.3.1. Administración del Programa	109
4.3.2. Patrocinio Potencial	111
4.3.3. Fuentes de Financiamiento	113
<b>4.4. Hallazgos de la Investigación.</b>	116

<b>5. CAPÍTULO V. Conclusiones y Recomendaciones.</b>	118
<b>5.1. Conclusiones.</b>	118
<b>5.2. Recomendaciones.</b>	121
<b>6. Capítulo VI. Plan de Dirección de Proyecto: Centro de Capacitación de Valle de Ángeles</b>	122
<b>6.1. Integración del proyecto</b>	125
6.1.1. Análisis de Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas del Municipio de Valle de Ángeles	125
6.1.2. Acta de Constitución	129
<b>6.2. Plan de gestión del alcance</b>	135
6.2.1. Enunciado de la gestión del alcance	135
6.2.2. Alcance del proyecto	136
6.2.3. Estructura de desglose de Trabajo	138
6.2.4. Control del alcance	144
<b>6.3. Plan de Gestión de los interesados</b>	144
6.3.1. Lista de principales interesados	145
6.3.2. Análisis de los interesados	146
6.3.3. Estrategia de gestión de los interesados	147
<b>6.4. Plan Gestión de recursos</b>	151
6.4.1. Roles y Responsabilidades	153
6.4.2. Organigrama de Equipo	154
6.4.3. Gestión del equipo	156
<b>6.5. Plan gestión de comunicaciones</b>	156
6.5.1. Enfoque gestión de las comunicaciones	157
6.5.2. Matriz de comunicaciones	158
<b>6.6. Plan de Gestión del Tiempo</b>	160
6.6.1. Cronograma General del proyecto	162
6.6.2. Diagrama de gantt	162
6.6.3. Ruta Crítica	167
6.6.4. Control de cronograma	167
<b>6.7. Plan de Gestión de los costos</b>	168
6.7.1. Determinación del presupuesto	169
6.7.2. Control del presupuesto	173
<b>6.8. Plan de gestión de riesgos</b>	173
6.8.1. Identificación de riesgos	174

<b>6.9. Plan de Gestión de la calidad</b>	177
6.9.1. Definición de los procesos de calidad	177
6.9.2. Formato de control	178
6.9.3. Entregables de calidad	179
6.9.4. Diseño de las capacitaciones:	180
6.9.5. Control y seguimiento	194
<b>Referencias Bibliográficas:</b>	196
<b>Anexos:</b>	198

# **1. CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.**

## **1.1. Introducción**

La educación es algo más que una actividad de consumo, en el sentido de que no se brinda para obtener satisfacciones o beneficios mientras dura la asistencia a la escuela, sino que es una inversión que se realiza para que produzca servicios y beneficios futuros, los que consisten en ganancias a largo plazo para la sociedad. (Universidad Tecnológica de Bolívar - 2017)

Valle de Ángeles es un pueblo con encanto que cuenta con atributos únicos, simbólicos, historias auténticas, hechos trascendentes, cotidianidad, que significa una gran oportunidad para el desarrollo turístico atendiendo a las motivaciones y necesidades de los viajeros. Un pueblo que a través del tiempo y ante la modernidad, ha conservado, valorado y defendido, su herencia histórica, cultural y natural; y la manifiesta en diversas expresiones a través de su patrimonio tangible e intangible.

Valle de Ángeles cuenta con una población joven aproximada de 3,423 entre 15 y 24 años presenta un bajo nivel educativo, donde el 47% de estos jóvenes posee un nivel educativo básico (según los datos estadísticos del INE 2019). Lo que genera falta de conocimientos, refleja la insuficiencia de mano de obra capacitada en las industrias obligando la contratación de personal externo del municipio o personal no calificado, siendo esto revelado que el índice de desempleo de jóvenes en el municipio de Valle de Ángeles es del 36% (según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los jóvenes). Debido a esta falta de capacitación los jóvenes no encuentran oportunidades de trabajo a los cuales pudieran aplicar o se les ofrecen oportunidades de trabajo con bajos salarios.

La presente investigación es un estudio realizado en el municipio de valle de ángeles, el cual propone un programa de capacitaciones para jóvenes de bajos recursos entre la edad de 15 a 24 años egresados de primaria, con aspiraciones laborales en el comercio local que se desarrollan en la ciudad. Esto representa una alternativa educativa para las personas que no tienen acceso a la educación formal, ayudando así a que sus habitantes busquen superar la pobreza basados en un ambiente de participación y compromiso, para alcanzar cierto grado de desarrollo económico y productivo en la zona.

También se pretende proveer a las empresas, una herramienta que incluya las actividades de capacitación que minimicen o anulen la diferencia entre lo que saben y lo que necesitan saber los jóvenes en los puestos para la realización eficiente de las funciones en los puestos de administración, operacionales y psicológica, mismos que serán desarrollados en forma priorizada dentro del programa y que este asegure el cumplimiento de objetivos organizacionales y el aprendizaje continuo de los jóvenes.

Por lo que en el capítulo uno se plantean las preguntas de investigación las que nos llevan a desarrollar los objetivos de la investigación propuestos para desarrollar una investigación coherente, lógica y estructurada y cumplir los objetivos de investigación.

El capítulo dos viene a plantear la hipótesis del problema, basado en la situación actual de las diferentes industrias, comercios y jóvenes de la zona de Valle de Ángeles, así plantear las posibles propuestas de capacitación según las necesidades identificadas en esta etapa.

Descifrando el papel que juegan los centros educativos y de capacitación en el municipio.

Estudiando y analizando centros de capacitaciones similares para tomar como punto de referencia

su estructura, organización, manejo y desarrollo. Siendo estos un parámetro para la investigación a desarrollar en capítulos posteriores.

En el capítulo tres se plantean las metodologías utilizadas para el análisis de problema y determinar las necesidades de las empresas y jóvenes fueron las entrevistas, encuestas con alcalde, empresarios y jóvenes, casos de estudio y análisis Foda. Esto para lograr recolectar la información necesaria de los principales interesados del programa y así lograr identificar los rubros más importantes, capacitaciones a implementar, los horarios adecuados para jóvenes e industrias y los centros educativos a utilizar para el desarrollo de las capacitaciones.

En el capítulo cuatro y cinco se obtienen los recursos necesarios para la implementación del programa de capacitación en la zona, cantidad de jóvenes que el programa abarcaría para su primera promoción o etapa, tiempos de desarrollo, costo total de implementación programa y cada fase de implementación. Así se puede satisfacer una necesidad planteada por jóvenes, empresarios y autoridades del municipio de Valle de Ángeles, con un programa de capacitación dirigido a jóvenes de escasos recursos entre 15 a 24 años, en los principales rubros generadores de ingreso en la zona como son: construcción, servicios, artesanía y alimentos en los que se desarrollaran cinco capacitaciones; electricidad, albañilería, servicio al cliente, computación e inglés. Dirigidas a 115 jóvenes de la comunidad e impartidas en el Instituto Tecnológico Héctor V. Medina de Valle de Ángeles por contar con las instalaciones adecuadas y ser el más reconocido para la comunidad.

El capítulo 6 nos lleva al planteamiento del desarrollo del programa, como estará estructurado, su organización, tiempos a desarrollar, alcance del programa, costos. Detallando

cada uno de sus entregables según los cada uno de los parámetros a seguir para ejecución en tiempo y forma del desarrollo del programa.

### **1.1.1. Antecedentes del problema**

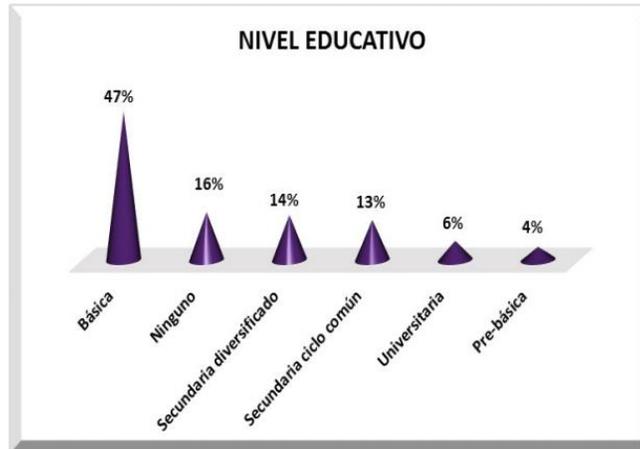
Valle de Ángeles cuenta con una población aproximada de 19,922 habitantes siendo el 18% de esta población jóvenes entre 15 y 24 años equivalente a 3,603. No es un municipio con desarrollo educativo ya que sus estadísticas lo reflejan el 16% de estos jóvenes no tienen nivel educativo, el 14% desarrolló sus estudios hasta diversificado, el 13 % está a nivel de ciclo común y el 4% en pre básica (según los datos estadísticos del INE 2019 **Gráfico 1.1**). Estos jóvenes residen y están distribuidos en 7 aldeas y 43 caseríos en las que se divide el municipio formando su división política.

Las principales fuentes de empleo de los habitantes de Valle de Ángeles son las empresas que realizan actividades orientadas a la construcción, turismo, la gastronomía, elaboración y venta de artesanías, ganadería y agricultura. Según estudios realizados por el INE en el año 2019, las actividades principales desarrolladas en Valle de Ángeles; el 52 % comercio, 19% de la población se dedica a la construcción, 16 % Hoteles y restaurantes.

Valle de ángeles presenta un grado educativo bajo, el 47% de la población posee un nivel educativo básico **Gráfico 1.1**, lo que genera un alto índice de desempleo y que no se cuenta con mano de obra calificada para el desarrollo de las diversas áreas que se encuentran en pleno auge en la zona. siendo esto uno de los principales inconvenientes que los jóvenes no cuentan con las herramientas necesarias al momento de aspirar a un puesto laboral.

Para ayudar a cubrir estas necesidades en continuo crecimiento, actualmente Valle de Ángeles cuenta con dos programas de capacitaciones, el Instituto de Formación Profesional (INFOP) el cual brinda capacitaciones de carpintería, alfarería, metales, corte y confección, cocina, electricidad, etc. los cuales han sido enfocadas para la comunidad en general, impartiendo algunos cursos dirigidos a madres solteras en bisutería, manualidades y belleza promocionadas por la alcaldía. Otro proyecto de capacitación que se desarrolló en la zona durante los años 2014-2019 es el Proyecto OTOP (One Town One Product) proyecto piloto patrocinado por el gobierno de Taiwán con el objetivo de Generar y Fortalecer las Capacidades empresariales y artesanales de las organizaciones que representan el sector productivo de Valle de Ángeles, enfocado en el ramo de alfarería y capacidad instalada en los negocios existentes. Siendo estos proyectos o programas de capacitación a la población en general o que ya están dentro del medio. La alcaldía dentro de su plan de acción posee e imparte capacitaciones para jóvenes en el área de computación e inglés básico, esto se desarrolla constantemente como apoyo a los jóvenes que lo necesiten estas capacitaciones se imparten para un mínimo de 15 jóvenes.

Valle de Ángeles todavía no posee un programa de capacitación enfocado a jóvenes de bajos recursos, que no han podido seguir con sus estudios profesionales. Por ello se propone crear un programa de capacitaciones para jóvenes, de bajo recursos en las áreas de construcción, artesanía y turismo; siendo estos rubros las mayores actividades económicas desarrolladas en la zona de Valle de Ángeles. Esto crearía un aporte al desarrollo local a partir de esas microempresas que contraten a personal calificado en cada uno de los rubros a capacitar, ya que valle de Ángeles se caracteriza por su gastronomía extensa, variedad de platillos, extensa diversidad de galerías de arte, tiendas de artesanía y todo lo culturalmente imaginable. Hoteles de calidad que le garantizan una estadía de tranquilidad y descanso.



Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2013

El 47% de la población cuenta con un nivel educativo de Básica.

**Gráfico 1.1 Porcentaje de población con nivel educativo Básico:**

## 1.2. Definición del Problema

### 1.2.1. Enunciado del Problema

La falta de centros de capacitación ha llevado a la industria de la zona a contratar personal que no cumple con sus expectativas en los puestos de trabajo, mano de obra no calificada, de igual forma a que se dé un incremento en los costos de mano de obra calificada la cual es muy reducida. Debido al bajo nivel educativo que los jóvenes tienen, careciendo de destrezas y oportunidades laborales, la escasez de mano de obra calificada dificulta el cumplimiento de expectativas requeridas por las empresas que se desarrollan en la ciudad de Valle de Ángeles. Ya que hoy en día se pretende que el postulante disponga de un amplio conocimiento y experiencia según el rubro de cada empresa.

Es por ello que se ve una necesidad de proponer un programa de capacitación para jóvenes de bajo recursos en la zona de Valle de Ángeles, que pueda ayudar a desarrollar las destrezas necesarias que los apoyen en el ámbito laboral o en las principales áreas que se desarrollan actualmente en el municipio de Valle de Ángeles. Como ser; turismo, construcción, computación y Artesanía.

### **1.2.2. Formulación del Problema**

En Valle de Ángeles, la problemática encontrada se resume en, jóvenes con bajo nivel educativo con dificultad para encontrar trabajo o iniciar su carrera laboral, los cuales carecen de conocimientos técnicos especializados o herramientas para desenvolverse laboralmente en las diferentes áreas, baja cantidad de personas con mano de obra calificada para las industrias, escaso personal con las destrezas, conocimientos u oficios para el área de construcción, personal con poca o nada de experiencia en atención y servicio al cliente.

Se plantea desarrollar un programa de capacitaciones el cual estará dirigido para jóvenes de bajos recursos, escasos conocimientos y con un nivel educativo de primaria, que quieran iniciar su carrera laboral. Los cuales carezcan de conocimientos técnicos especializados o herramientas para desenvolverse laboralmente en las diferentes áreas con mayor desarrollo en la comunidad de Valle de Ángeles. Jóvenes entre las edades de 15 a 24 años. Programa que estará enfocado a desarrollar capacitaciones de los 4 diferentes rubros que en Valle de Ángeles se desarrollan como ser: diversas áreas enfocadas a turismo (servicios, alimentos), artesanías, construcción y capacitaciones de interés de los jóvenes de la comunidad. Con el fin de cubrir una necesidad de jóvenes e industrias, obteniendo mano de obra capacitada en la comunidad, fuentes

de empleos para los jóvenes, conocimientos que apoyen el desarrollo en las industrias y nivel educativo de los jóvenes. Este programa se desarrollará para atender 150 jóvenes distribuidos en las distintas capacitaciones. Por lo que el programa de capacitación debe ser integrador de las necesidades de los jóvenes y las empresas satisfaciendo las necesidades planteadas por las dos partes, complementar esas debilidades e incentivando a los jóvenes y empresas a capacitar esas nuevas generaciones.

### **1.2.3. Preguntas de Investigación**

1. ¿Cuáles serían las capacitaciones a desarrollar según las necesidades de los jóvenes y rubros que se desarrollan en la zona?
2. ¿Cuáles serían las capacitaciones a desarrollar según las necesidades de los jóvenes y la disponibilidad laboral?
3. ¿Cuáles serían las etapas de implementación y recursos necesarios?
4. ¿Cómo se financia, patrocina y administra el programa?

## **1.3. Objetivos del Proyecto**

### **1.3.1. Objetivo General:**

Estructurar un modelo de capacitación adecuado para los jóvenes de bajos recursos entre la edad de 15 a 24 años egresados de primaria. Con aspiraciones laborales en el comercio local que se desarrolla en la comunidad de Valle de Ángeles.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar las necesidades laborales de las principales industrias, los tipos de empleados que requieren, tipos de rubros y capacitaciones potenciales para los jóvenes en la zona de Valle de Ángeles.
2. Determinar las capacitaciones que se van a impartir, formato y capacidad para cubrir las necesidades de las empresas y de los jóvenes.
3. Establecer las etapas de implementación del programa y recursos necesarios.
4. Identificar la forma de financiamiento y estructura organizativa del centro.

### **1.4. Justificación**

La presente investigación ayudará a desarrollar las herramientas necesarias que apoyen a estos jóvenes a desarrollarse en muchos rubros como ser; turismo, construcción, computación y artesanía. Y así ayudar a cubrir las expectativas con las que muchas empresas hoy en día requieren y ellos puedan desempeñarse de manera eficiente en las distintas funciones para el desarrollo de las empresas. Investigando cuáles serían las exigencias del mercado laboral e introducir normas, certificaciones y estándares los cuales cumplir mediante las herramientas necesarias para el desempeño de las tareas diarias. Bajo los criterios de calidad regidos y certificados por los institutos correspondientes en este caso INFOP.

Identificar el personal necesario que se requiere para motivar a los jóvenes a cumplir sus logros y las necesidades de las empresas para establecer criterios y condiciones mínimas para la prestación de servicios.

Generando criterios para la identificación del personal que sea comprometido en las actividades de capacitación para ser de influencia y calidad en el contenido que aporten a los jóvenes en el ámbito laboral. Incentivar el desarrollo del programa impulsando el progreso de actividades que sean de apoyo a los jóvenes y así obtener excelentes resultados a través de las capacitaciones.

## 2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

El presente capítulo tiene como objetivo dar a conocer las generalidades que enmarcan el estudio a desarrollar el programa de capacitaciones para jóvenes, sus elementos esenciales, revelar la situación actual que se desarrolla en el municipio de valle de Ángeles, así como el papel que juega actualmente cada uno de los interesados, como se desarrolla su entorno en las diversas industrias, el papel que tienen los jóvenes con intereses laborales y educativas en las diferentes áreas que se desenvuelven.

Valle de Ángeles es una ciudad turística visitada por más de 10 mil turistas nacionales y extranjeros, se encuentran 257 comercios en total, son 53 centros educativos y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) que operan actualmente en Valle de ángeles, el 47% de la población presenta un bajo nivel educativo. Por lo que en base a estos problemas y necesidades descubiertas, se propone un Programa de Capacitación para jóvenes, tomando como punto de referencia centros de capacitaciones existentes que se desenvuelven a nivel nacional e internacional, los que se desarrollan en esta sección y se usan como referencia para la propuesta del programa, lo que nos brinda un panorama de cuáles son los caminos que se deben seguir o tomar como pauta para el programa que se desea desarrollar en el municipio de Valle de Ángeles. Así como también las lecciones aprendidas dejadas por estos programas, tomando las mejores ideas y planteamientos aplicados por cada uno. Por lo que el programa capacitará a 115 jóvenes de escasos recursos, con aspiraciones laborales o que se están desempeñando en un área en particular, con el apoyo de las industrias, alcaldía, gobierno, organismos internacionales y comunidad en general.

## **2.1. Análisis de la situación Actual**

El municipio de Valle de Ángeles está ubicado a 22 kilómetros al noroeste de la capital, Tegucigalpa. Fundado el 1 de abril de 1862. La extensión territorial del municipio es de 98.8 km<sup>2</sup>. Famosa por su entorno natural, historia minera, variedad de establecimientos de comida típica y sus artesanías, generando una alta afluencia turística de ciudades vecinas. Siendo estas dos últimas sus principales fuentes de ingreso. En 1996, fue elevada a la categoría de Ciudad Turística.

Es una ciudad turística visitada por más de 10 mil turistas nacionales y extranjeros los que contribuyen a que sea un sitio único con un crecimiento continuo, en donde se está en contacto con la naturaleza y el arte hondureño, es por ello que su población se enfoca en aumentar el turismo para las personas que lo visitan brindándoles una experiencia inolvidable, ya que se caracteriza por su gastronomía extensa, su variedad de platillos, la diversidad de galerías de arte, tiendas de artesanía y todo lo culturalmente imaginable la creación de construcciones que requieren mano de obra calificada en cada una de las áreas que ellas implican que son acogedoras y es por ello que se requiere conocimiento en cómo brindar un servicio al cliente y todo lo que conlleva cada uno de los rubros de comercio al que se dedica la zona.

[\(https://www.marcahonduras.hn/destinations/valle-de-angeles/\)](https://www.marcahonduras.hn/destinations/valle-de-angeles/)

## **2.2. Situación actual de Industrias y Comercios.**

Entre las industrias y comercios inscritos en la alcaldía se encuentran un total de 257 distribuidas entre, hoteles, restaurantes, cafés, bares, salones de belleza, artesanías, cafeterías,

galerías de arte, viveros, panaderías, reposterías, venta de jaleas y productos envasados entre otros; los cuales se clasifican en industrias grandes las que se identifican por cantidad de ventas mayores a 500,000 L. y una cantidad mayor a 5 empleados. Las empresas catalogadas como pequeñas están caracterizadas por ventas menores de 500,000 L. y con una cantidad menor a 4 empleados. Siendo estos los principales responsables de mantener el área turística y servicios activos.

Sin olvidar el desarrollo que comprende el área de construcción, el cual en sus registros mensuales se reporta un promedio de 15 a 18 permisos de construcción mensuales, entre centros comerciales y viviendas que se desarrollan en esta zona.

El municipio presenta un bajo nivel educativo donde el 47% de la población, tiene un nivel educativo básico, indicando la falta de conocimientos especializados, lo que se refleja la insuficiencia de mano de obra capacitada en las industrias que se desarrollan constantemente obligando a la contratación de personal externo del municipio o personal no calificado. Debido a esta falta de capacitación los jóvenes no encuentran oportunidades de trabajo a los cuales pudieran aplicar o se les ofrecen oportunidades de trabajo con bajos salarios.

### **2.3. Centros Educativos Actuales:**

Los centros educativos que actualmente operan en Valle de ángeles son 53 tanto públicos como privados según los datos revelados en el Sistema Estadístico Educativo; los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 16 centros educativos privados entre centros básicos y colegios, 37 centros educativos públicos distribuidos en las distintas comunidades entre kínder, escuelas y colegios.

En la actualidad Valle de Ángeles no cuenta con un programa de capacitaciones en funcionamiento para jóvenes de bajo recursos, del que puedan desarrollar habilidades, adquirir mayores conocimientos que ayuden al desarrollo económico de la comunidad.

Los centros educativos de la zona están brindando los conocimientos básicos o brindando ciertas herramientas para una continuidad a sus estudios los cuales por falta de interés, problemas económicos o necesidad de un ingreso de los jóvenes a la familia no continúan.

#### **2.4. Centros de capacitaciones actuales**

Actualmente en valle de Ángeles se cuenta con la educación que imparte el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) es una Institución de entidad pública que se dedica a la formación de jóvenes de escasos recursos económicos para fortalecer el conocimiento ya que las capacitaciones están fuertemente aliadas con el cumplimiento de objetivos, a través de las herramientas necesarias.

El Instituto capacita a gran cantidad de jóvenes en diversas áreas de estudio, como carpintería, alfarería, metales, corte y confección, cocina, electricidad, etc. Los ingresos se obtienen por una parte del gobierno, y la otra parte mediante la venta del producto que realizan los jóvenes en las instalaciones de la institución.

En la actualidad INFOP no está en funcionamiento por lo que no hay una entidad capacitadora que pueda ofrecer una nueva opción o herramientas de apoyo para generar mano de obra capacitada. al finalizar los estudios de educación básica.

## **2.5. Programas Similares Identificados:**

Se toma como punto de referencia programas similares ya en ejecución enfocados a jóvenes en riesgo social. los cuales no tienen la capacidad económica de financiar un curso o capacitación en cualquier institución gubernamental o privada. brindando un completo apoyo a cada uno de los jóvenes interesados, tomando como punto de partida sus requerimientos particulares como ser:

### **2.5.1. Centro de formación Técnica Profesional (CADERH)**

La cual tiene como objetivo impulsar el desarrollo en Honduras, con el propósito de elevar la competitividad laboral donde jóvenes de escasos recursos y riesgo social reciben capacitaciones para adquirir habilidades laborales y optan a una certificación laboral, gestión que es posible mediante esfuerzos y gestiones propias de la institución. Este centro ha desarrollado muchos proyectos y convenios beneficiando a más de 80,000 jóvenes. Proyectos que han sido enfocados en áreas como la formación técnica profesional, calidad e innovación educativa y emprendimiento. (www.caderh.hn, 2021)

Se pretende que el programa de capacitación sea un apoyo para los jóvenes de recursos insuficientes, con escasos niveles educativos. Que igual al Centro de Formación Técnica Profesional CADERH, brindara las herramientas necesarias para la integración en la industria de la ciudad de Valle de Ángeles con mano de obra capacitada.

### **2.5.2. Centro de capacitación Don Bosco:**

La cual propone una alternativa educativa que responde a la construcción y generación de expectativas juveniles en el sector, tomando la decisión de construir una obra que se convierta en escenario de producción y aprendizaje para el trabajo y la vida el cual se creó mediante el apoyo de la comunidad e instituciones internacionales y nacionales para ayudar a jóvenes en alto riesgo social y en condiciones de vulnerabilidad mediante un programa que ofrece formación integral acorde a las necesidades, a través de una oferta educativa en el sector productivo e inclusión social. Garantizando la mejora continua, la eficiencia en prestación de servicios y responsabilidad ambiental mediante estrategias para lograr el desarrollo sostenible. (ccdonbosco.org, 2016)

El programa de capacitaciones tomará como referencia ser un ente integrador, a través de ofertas educativas que fortalezcan el sector productivo de la zona.

### **2.5.3. Centro de Capacitaciones ACOES:**

El cual tiene como fin la integración social de jóvenes de escasos recursos provenientes de barrios marginales en Tegucigalpa a través de una formación integral, brindando refuerzo escolar, formación en valores y participación en servicio a la comunidad mediante proyectos. Promoviendo en ellos actitudes y aptitudes de trabajo. El Centro de Capacitación Juvenil gestiona y coordina los proyectos mediante el desarrollo, fomento de la solidaridad y trabaja para la educación y el desarrollo integral del ser humano en los sectores de población más desfavorecidos. (www.acoes.org, 2015)

El programa de capacitaciones será un ente integrador, a través de ofertas educativas que fortalezcan el sector productivo de la zona. Fomentando actitudes de trabajo mientras se brindan las capacitaciones a implementar

#### **2.5.4. Children International:**

Mediante este programa se pretende ayudar a estos jóvenes a desarrollar las destrezas que les ayudarán al momento de ser entrevistados y a conectar con empleadores locales, algo que les encamina hacia un futuro lleno de oportunidades de superación. (E. Red Bridge Road, 2000)

El programa de capacitaciones será un ente integrador, a través de ofertas educativas que fortalezcan el sector productivo de la zona. Brindando las herramientas necesarias requeridas para ser parte del desarrollo de la industria local.

#### **2.6. Mapa conceptual**

Con el propósito de visualizar una mejor planificación del programa, se presenta el siguiente mapa conceptual que comprende una representación gráfica. Compuesta de enunciados que guardan entre sí un orden jerárquico, partiendo de una idea principal, de la cual se derivan ramas que distribuyen las relaciones entre los conceptos, contenido y estructura **Imagen 2.1.**

El mapa conceptual muestra, los elementos identificados para cubrir una necesidad generada por el nivel educativo de los jóvenes, carencia de obra calificada, posibles entes e instituciones que apoyen este programa como también los comercios locales que operan actualmente; el cual proveerá herramientas de trabajo a los jóvenes que no tienen posibilidad de seguir con sus estudios profesionales o necesitan desarrollar un área de capacitación enfocada. Y así generar mano de obra capacitada

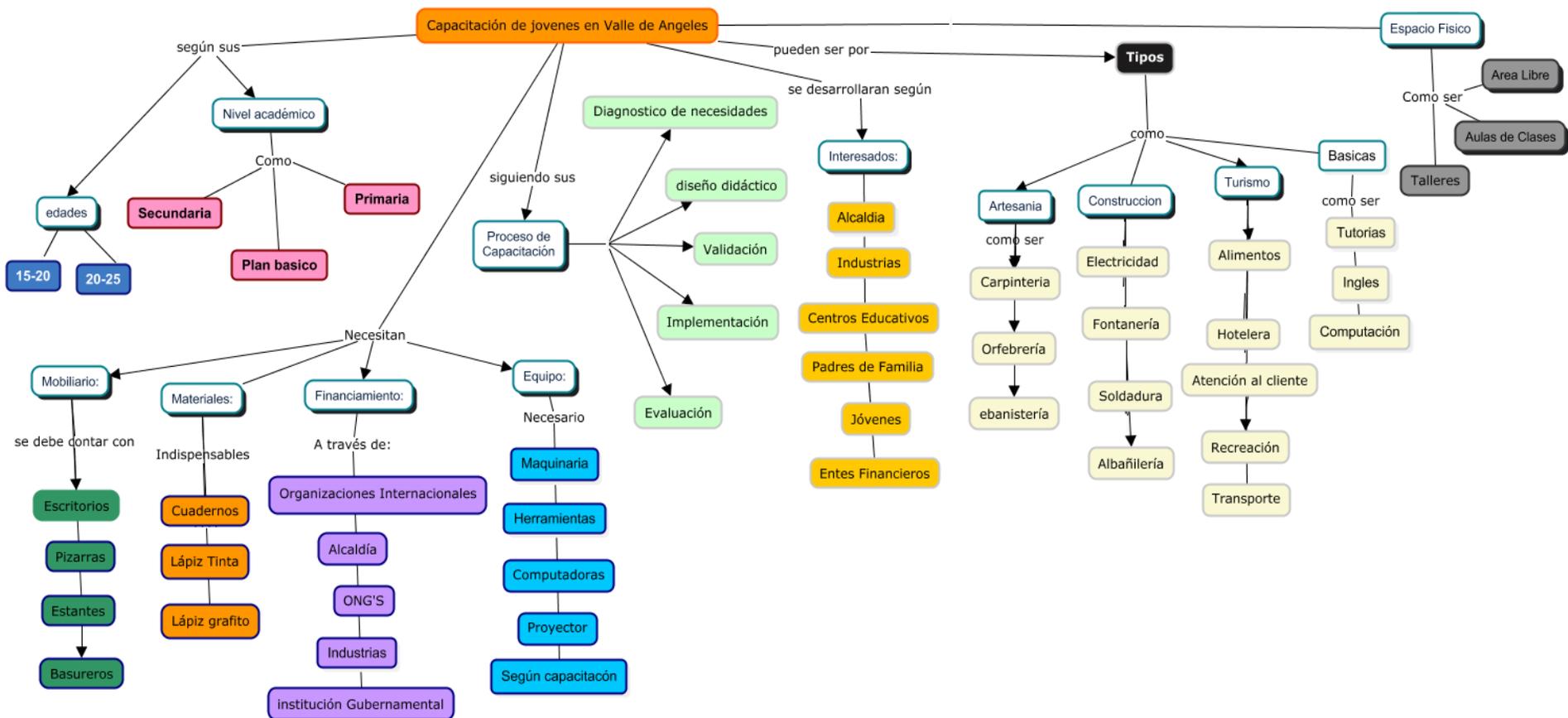


Imagen 2.1 Mapa Conceptual elaboración inédita.

## **2.7. Principales áreas de capacitaciones**

De acuerdo con Rodríguez (2007) la capacitación se divide en distintas áreas:

Capacitaciones para el trabajo, se pretende impartir este tipo de capacitaciones a jóvenes para la adquisición de habilidades, conocimientos, beneficios que se verán reflejados en las empresas ya sea cuando la empresa realiza contrataciones, nuevos ingresos o por promoción y reubicación de personal en una empresa.

Capacitaciones para adiestramiento que estas estarían orientadas al desarrollo de habilidades en los jóvenes e inculcar en ellos la eficiencia que deben presentar o que requerirán en sus puestos de trabajo a diario y que su empresa estará en constante evaluación.

Capacitaciones específicas y humanas educando a los jóvenes mediante un proceso educativo de manera sistemática, en el cual adquirirán conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos y de esta manera captarán una idea de cómo trabajan las empresas hoy en día.

El programa de capacitación es un programa dirigido a brindar las herramientas necesarias para la formación de jóvenes en industrias particulares de la zona de valle de ángeles, explotando los diversos rubros, la necesidad de estos y la falta de mano de obra capacitada tan necesaria para este crecimiento. Dando la oportunidad a los jóvenes que mediante capacitaciones sean parte de este crecimiento constante del municipio en las áreas de construcción, servicios, artesanías y alimentos.

### **2.7.1. Tipos de Capacitaciones:**

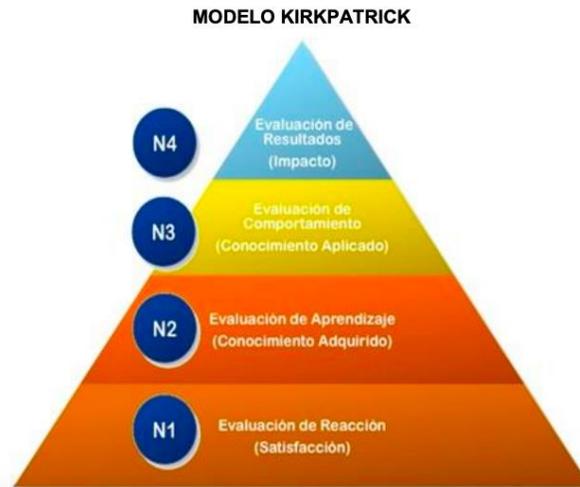
Robbins (2005) propone tipos de capacitación:

Se pretende implementar en los jóvenes destrezas interpersonales con la intención de promover habilidades de liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo y así ampliar el conocimiento cultural que será de utilidad en las empresas que laboren mediante una variedad de técnicas como ser procesos de ventas y uso de tecnología para computo.

De igual manera se estarán brindando capacitaciones en la optimización de procesos para poder administrar el tiempo y en gestión del desempeño ya que esto será de utilidad para la toma de decisiones que tengan ante un problema en la empresa partiendo de la definición del problema, que tengan la habilidad de generar una evaluación y así los jóvenes puedan aportar alternativas para calidad de planeación a posibles soluciones y esto ayude en su desempeño laboral a futuro.

### **2.7.2. Modelos de detección de necesidades de capacitación**

El Modelo Kirkpatrick es un modelo ideal para implementarlo en el programa ya que mediante los cuatro niveles secuenciales **Gráfica 2.1.**, se pretende primero evaluar la reacción de los jóvenes, es decir si les gusto el programa, si cambiarían algo o aspectos en que se podría mejorar para futuras generaciones a las que se les podrían brindar. Segundo, evaluando el aprendizaje para saber qué habilidades y conocimientos adquirieron a lo largo del programa. Tercero, evaluando el comportamiento de los jóvenes para saber si hubo transferencia del aprendizaje a la vida real/ laboral y cuarto punto se pretende evaluar los resultados, es decir si el curso o capacitación brindada ayudó al desempeño de la comunidad de valle de ángeles.



**Gráfica 2.1. Modelo Kirkpatrick**

El Modelo de Gestión del Proceso de Formación nos permitirá transmitir a los jóvenes información relevante sobre la cultura organizacional, como cumplir con la misión que tienen las empresas hoy en día y cómo funcionan sus objetivos de aproximarse al público y sus estrategias de crecimientos y desarrollo, todo lo que conlleva el ambiente empresarial y plantearse objetivos a corto y largo plazo que serían temas nuevos para los jóvenes.

El Modelo Cipp es de gran utilidad ya que permite generar distintas fases o dimensiones para el programa de capacitaciones que se brindará a los jóvenes partiendo de una evaluación cubriendo (contexto, insumo, proceso y producto) y así que ellos tengan la capacidad de identificar las características del ambiente externo e interno de las empresas, es decir técnicas e instrumentos que utilizarán para validar la ejecución de lo que propusieron y llevar a cabo actividades que generen ese deseo en los jóvenes por alcanzar el objetivo principal y crear la capacidad en ellos de poder evaluar los resultados con lo deseado.

El modelo de Parker permitirá evaluar a los jóvenes en cuatro distintos grupos, como ser el desempeño individual de cada joven que estará en el programa de capacitaciones, el desempeño del grupo y los conocimientos que estos adquirieron a lo largo de las clases impartidas.

### **2.7.3. Plan de Capacitaciones**

Primero se analizarán las industrias y comercios que hay en la zona de valle de ángeles y los jóvenes de escasos recursos determinando las necesidades que estos presentan y que sean generadores de preguntas como ser: el contenido que se brindara a lo largo de las capacitaciones, los recursos necesarios para llevar a cabo el programa, duración de cada capacitación impartida y resultado esperado de los jóvenes.

Segundo se parte del diseño del plan de capacitación en el que se requieren de dos objetivos generales que mostrará la conducta al finalizar el plan de capacitación como los objetivos específicos que se logran en el transcurso del plan.

Tercero se da la ejecución de la capacitación, aquí ya es la implementación del plan el cual se da mediante una serie de técnicas como ser: la calidad del material otorgado a los jóvenes, preparación de los instructores, asistencia de los jóvenes.

Cuarto, se continúa con la evaluación de las capacitaciones que se brindaron ya que esto es de vital importancia ya que permite la retroalimentación del proceso de capacitación. Se pueden evaluar las reacciones, los comportamientos, el aprendizaje adquirido y los resultados que adquirieron los aprendices.

Por último, se da un seguimiento del proceso y su repercusión en el ambiente. Este es un proceso dinámico y participativo enfocado en la obtención de información para la toma de decisiones y la retroalimentación.

El diseño de la capacitación debe enfocarse en, al menos, cuatro asuntos relacionados según Bohlander y Snell (2008), los cuales se desarrollan tomando como punto de partida los objetivos instruccionales que describen las habilidades o conocimientos que se han de adquirir y las actitudes que se van a cambiar o desarrollar. Proporcionando la base o punto de referencia para la disposición y motivación de los jóvenes que serán capacitados; considerando varios factores como madurez, disponibilidad, aptitudes y experiencia. Los jóvenes deben ser analizados a fondo para determinar que tengan los antecedentes del conocimiento y las habilidades necesarias para absorber lo que les presentarán en cada una de las capacitaciones. Así determinar los principios del aprendizaje, los cuales serán las características de los programas de capacitación que ayuden a los jóvenes a entender el nuevo material, vinculado con su vida personal y aplicarlo de nuevo en su vida laboral. Sin olvidar un punto importante en la buena transmisión de los conocimientos que serían las características de los instructores ya que el éxito dependerá en gran medida de las habilidades de enseñanza y de las características personales de los responsables de dirigirlos, influyendo el modelo personal del capacitador, sus características y cualidades dentro de las cuales tienen que destacar, el conocimiento del tema, la adaptabilidad, sinceridad, sentido del humor para que la clase sea interactiva, el interés, instrucciones claras, ayuda individual ya que los jóvenes tienen distintas formas de aprendizaje y entusiasmo. Siendo estas hasta cierto punto las más importantes.

#### **2.7.4. Áreas de Capacitaciones**

Actualmente las capacitaciones se enfocan en cubrir muchas áreas de servicios, para poder mejorar constantemente lo que las empresas brindan cubriendo diferentes necesidades en las diversas áreas que cada una de las empresas poseen. A continuación, se mencionan algunas: atención y servicio al cliente, contabilidad y finanzas, calidad, compras, dirección gerencial y administrativa, logística y distribución, mercadotecnia y ventas, recursos humanos; teniendo como base la interacción y desarrollo humano.

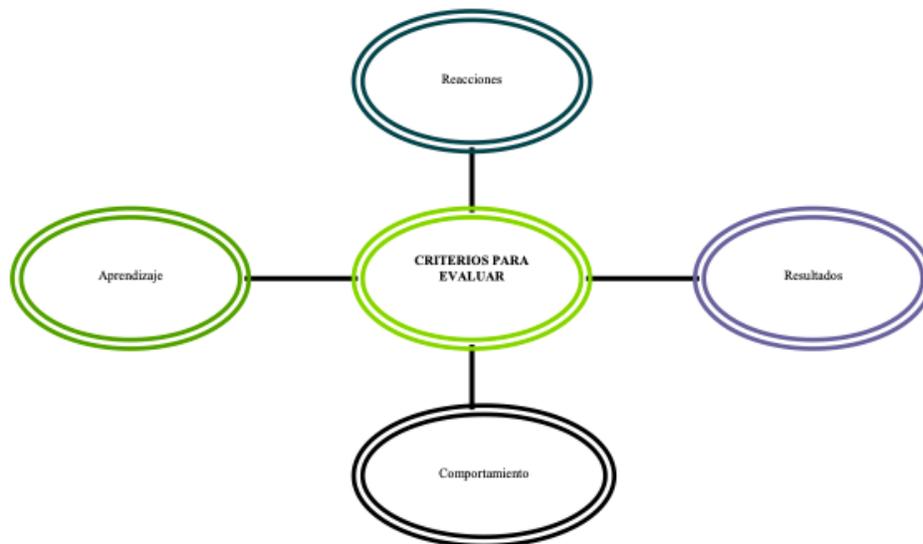
#### **2.7.5. Aspectos a considerar para capacitaciones**

Entre los aspectos a tomar en cuenta para planear y realizar capacitaciones efectivas se deben considerar varios aspectos, como ser los factores que se quieren mejorar, las debilidades que se necesiten cubrir, todas las destrezas que se deben estimular y los nuevos conocimientos por adquirir. Establecer qué es lo que se pretende lograr mediante las capacitaciones a realizar; incrementar la productividad en cada uno de los jóvenes tomando esto como punto de partida y base para las capacitaciones, promover la eficiencia de los jóvenes en sus puestos laborales, sea obrero, personal de apoyo o administrativo, proporcionar a los jóvenes una preparación para desempeñar puestos de mayor responsabilidad, promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo, ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias mediante los intercambios personales que surgen durante la capacitación, promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos, contribuir a reducir las quejas del personal y elevar la moral de trabajo, facilitar la supervisión del personal, promover ascensos con base en el mérito personal y promover el mejoramiento de las relaciones humanas de las empresas y de la comunidad.

Como sustento y apoyo a tener un claro concepto o definición de capacitación podemos tomar como referencia a los siguientes autores los cuales nos exponen sus tesis, Rodríguez (2007) define capacitación como “un acto intencionado que proporciona los medios para hacer posible el aprendizaje” (p. 248).

Según Bohlander y Snell (2008) “una vez que se han determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es diseñar el tipo de ambiente de aprendizaje necesario para su fortalecimiento. El éxito de los programas de capacitación depende más de la capacidad de la organización para identificar las necesidades de capacitación. El éxito depende de tomar la información obtenida de los análisis de necesidades y utilizarla para diseñar programas de capacitación de primera categoría” (p. 301). **Imagen 2.2**

Por lo que presenta cuatro criterios básicos disponibles para evaluar la capacitación:



Fuente: Bohlander y Snell (2008)

**Imagen 2.2 Criterios para evaluar capacitaciones**

Las capacitaciones son de mucha ayuda hacia las personas ya que estas permiten solucionar problemas, desarrollar nuevas destrezas, adquirir nuevos conocimientos y tomar decisiones apropiadas al caso, favorece la confianza y desarrollo personal, ayuda a la formación de líderes, mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos, aumenta el nivel de satisfacción con el puesto, ayuda a lograr metas individuales, favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona, disminuye temores de incompetencia o ignorancia. También provocan actitudes positivas en el personal, aumento en la rentabilidad de la empresa que se labora, mejora el conocimiento de los diferentes puestos, por lo tanto, el desempeño. Facilitando que el personal se comprometa con la empresa, facilita la comprensión de sus políticas y proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel.

#### **2.7.6. Influencia de edades en las capacitaciones**

Se debe considerar que las capacitaciones se dirigen según el nivel académico, madurez, conocimientos, intereses y destrezas. Tomando en cuenta las edades contempladas de los participantes para el programa de capacitación, las edades consideradas son de los 15 años hasta los 24 años. Tomando como referencia el Artículo 3, del código del trabajo vigente; que enuncia lo siguiente de forma textual “Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo las personas que hayan cumplido dieciséis (16) años de edad”.

Igualmente se toma como referencia el criterio que posee las Naciones Unidas, para definir, establecer o determinar los rangos de edades para las personas jóvenes, la cual clasifica a los jóvenes como aquellas personas con edades comprendidas entre los 15 y 24 años. Definición, que surge en el contexto de los preparativos para el año internacional de la juventud (1985)

Los jóvenes no constituyen un grupo uniforme. Las diferencias socioeconómicas, culturales, género y edad determinan cómo y en qué grado las personas jóvenes son susceptibles al riesgo social, y definen su vulnerabilidad. No obstante, tales diferencias indican también que la juventud puede participar en la sociedad de múltiples formas.

La juventud constituye una fuerza vital; en el apogeo de la experiencia y de las expectativas, los jóvenes poseen las aspiraciones características de ese momento de la vida. No deben perder su potencial y su energía en el momento de enfrentarse a condiciones precarias tales como el desempleo, la exclusión y la pobreza, que son especialmente nocivas para los más desfavorecidos. Al intentar desarrollar una identidad y una motivación en un entorno como el descrito, los jóvenes pueden sufrir grandes decepciones, enfurecerse e incluso sublevarse. Corren el riesgo de renunciar definitivamente a la posibilidad de comprometerse plenamente en la vida. Por ello es preciso potenciar el papel de los jóvenes con el fin de que en su evolución desde la infancia hasta la adultez se conviertan en personas responsables y comprometidas.

Los jóvenes constituyen un delicado grupo de edad que es capaz de razonar y actuar con madurez. Su participación no debería replegarse a un futuro ambiguo, es necesaria ahora. Es fundamental que participen hoy para dar forma a este mundo; además, es imprescindible reconocer su valiosa contribución a la sociedad.

### **2.7.7. Aspectos Técnicos**

Maldonado (2006) manifiesta que el plan de entrenamiento busca responder seis preguntas fundamentales con relación a cada situación en particular: ¿QUE debe ser enseñado?

¿QUIÉN debe aprender? ¿CUÁNDO debe ser enseñado? ¿DÓNDE debe ser enseñado? ¿CÓMO se debe enseñar? ¿QUIÉN debe enseñar? tomando en cuenta estas preguntas para el desarrollo de las capacitaciones.

### **2.7.8. Aspectos Críticos para las Capacitaciones**

Rodríguez (2007) indica que “la capacitación busca lograr ciertos objetivos” (p. 249).

Algunos de los cambios más notables que afectan a las capacitaciones y su desarrollo, que ocurren actualmente son los siguientes: Cambios en la estructura de la organización debido a rápidos crecimientos y recortes de personal, cambios en la tecnología y la necesidad de trabajadores mejor calificados, cambios en el nivel escolar de los empleados; algunos con un nivel escolar más alto, otros con la necesidad de una capacitación correctiva. Cambios en los recursos humanos, creando una fuerza laboral diversa integrada por muchos grupos, presiones competitivas que necesitan cursos flexibles, capacitación justo a tiempo y justo la necesaria.

## **2.8. Teorías**

### **2.8.1. Conceptualización:**

**Tabla 2.1 Conceptos Generales**

<b>Capacitación</b>	Proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de una organización de manera sistematizada y organizada en el que se transmiten conocimientos.
---------------------	--

<b>Aprendiz</b>	Persona que recibe conocimientos tecnológicos y aprendizajes prácticos que lo capacitan para ejercer una ocupación calificada.
<b>Aptitudes</b>	Combinación de rasgos y habilidades específicas que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.
<b>Áreas de Capacitación</b>	Clasificación de áreas temáticas: 1.Turismo (Hotelería, Recreación, servicio al cliente, Alimentación y Transporte) 2. Construcción (Electricidad, Fontanería, Soldadura, Albañilería) 3. Artesanías (Carpintería, Orfebrería, Ebanistería) 4. Computación
<b>Calidad de la capacitación</b>	Cualidad del proceso de capacitación que permite a los beneficiarios lograr competencias efectivas que mejoren su productividad y faciliten ya sea su inserción, reinserción, permanencia o movilidad laboral
<b>Calificación</b>	Capacidad adquirida para realizar un trabajo satisfactoriamente. Por lo general, el término se refiere a una capacidad manual.
<b>Competencia Laboral</b>	Capacidad que posee un individuo para desempeñar de forma productiva las actividades o requerimientos que componen una función laboral, en un contexto real de trabajo, según los estándares y calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades.
<b>Evaluación</b>	Proceso sistemático que determina el valor o la cantidad del logro de objetivos predeterminados. La evaluación requiere, por lo tanto, la formulación de tales objetivos, la identificación de los criterios que deben emplearse para medir su cumplimiento, la determinación del grado de éxito alcanzado y las recomendaciones para desarrollar actividades futuras en un programa determinado
<b>Evaluador</b>	Persona que, dentro de un campo determinado de actividad, averigua e informa sobre los méritos y carencias del objeto de evaluación.

<b>Participante de capacitación</b>	Persona y/o trabajador que asiste a una acción de capacitación
<b>Plan de aprendizaje del Aprendiz</b>	Cronograma de instrucción y entrenamiento que seguirá el aprendiz en el cual habrá adquirido las habilidades y conocimientos del aprendizaje.
<b>Tarea</b>	Actividad que se le asigna a un responsable y debe ser completada dentro de un período de tiempo definido.
<b>Alcalde</b>	Cargo público que se encuentra al frente de la administración política local básica de una ciudad, municipio o pueblo.

### 2.8.2. Teorías de Sustento

Llevar a cabo las teorías de sustento en los proyectos en los cuales se requiere la investigación, es de suma importancia para encontrar mediante la combinación de estas teorías y la investigación, una solución a la problemática planteada al desarrollar estas teorías, de tal manera que se pueda hacer un sentido lógico entre las teorías y la puesta en práctica de la alternativa de solución al proyecto de investigación. Este proyecto se llevará a cabo mediante el desarrollo de un programa de capacitaciones para jóvenes en la zona de Valle de Ángeles, con el fin de cada joven capacitado adquiera conocimientos en áreas específicas como ser el rubro de artesanía, construcción y turismo, brindándoles las herramientas necesarias con el objetivo de ofrecer una mano de obra calificada enfocado en las aspiraciones laborales en el comercio al que se dedica la ciudad para darle solución a este planteamiento y alinear estrategias.

Teoría del Capital Humano: (Galván, 2011) Fue desarrollada por Gary Sanley Becker a través del libro Capital Humano. Su idea principal es considerar a la educación y la formación

como inversiones que realizan los individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. La Teoría del Capital Humano considera que el sistema educativo como alumno tiene por objeto incrementar la productividad del o los individuos y la formación específica tiene sentido en el caso de una relación de trabajo durable entre el trabajador y el empresario, se presentan dos posibilidades: el empresario financia la inversión o lo comparte con el trabajador.

Teoría de Aprendizaje según Schön: (Universidad católica de Ecuador, 2014) Menciona que todo lo que aprendemos mediante textos, es fácilmente verificable, pero lo importante es que ese conocimiento no sea la única forma válida de conocer las cosas, por lo que “sugiere observar el conocimiento que proviene de la acción”. Se entiende entonces, que cuando se reflexiona sobre las acciones que vemos ejecutar a otros, debemos preguntarnos: ¿qué hace?, ¿cómo hace? y ¿para qué hace?, con la finalidad de aprender en la práctica.

conocimientos de la dirección de proyectos:

## **2.9. Metodologías Aplicadas:**

**Matriz Marco Lógico:** Es un sistema estructurado en el cual se planifica y comunica en un solo cuadro la información más importante sobre el proyecto. Para construir esta matriz, se deben definir los fines, propósitos, componentes y actividades con su debido indicador, verificador y supuesto. Esto se realiza de forma narrativa exponiendo cada factor clave.

**Matriz de Asignación de Responsabilidades:** muestra los recursos del proyecto asignados a cada paquete de trabajo. Un ejemplo de un diagrama basado en una matriz es una matriz de asignación de responsabilidades (RAM) que muestra los recursos del proyecto asignados a cada paquete de trabajo. Se utiliza para ilustrar las relaciones entre los paquetes de trabajo o las actividades y los miembros del equipo del proyecto. (matriz RACI)

**Análisis FODA:** Esta técnica examina el proyecto desde cada una de las perspectivas de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA). La técnica comienza con la identificación de las fortalezas y debilidades de la organización, centrándose ya sea en el proyecto, en la organización o en el negocio en general. El análisis FODA identifica luego cualquier oportunidad para el proyecto con origen en las fortalezas, y cualquier amenaza que resulte de las debilidades. El análisis también examina el grado en que las fortalezas de la organización podrían contrarrestar las amenazas, y determina si las debilidades podrían obstaculizar las oportunidades.

### **Método Delphi**

Para este método es de suma importancia recopilar todos los requerimientos para lo cual se puede hacer uso de diferentes herramientas como entrevistas, grupos de opinión, talleres orientados, mapas mentales, tormenta de ideas, encuestas, prototipos. Este método pretende extraer y maximizar las ventajas que presentan los métodos basados en grupos de expertos y minimizar sus inconvenientes **Imagen 2.3.**

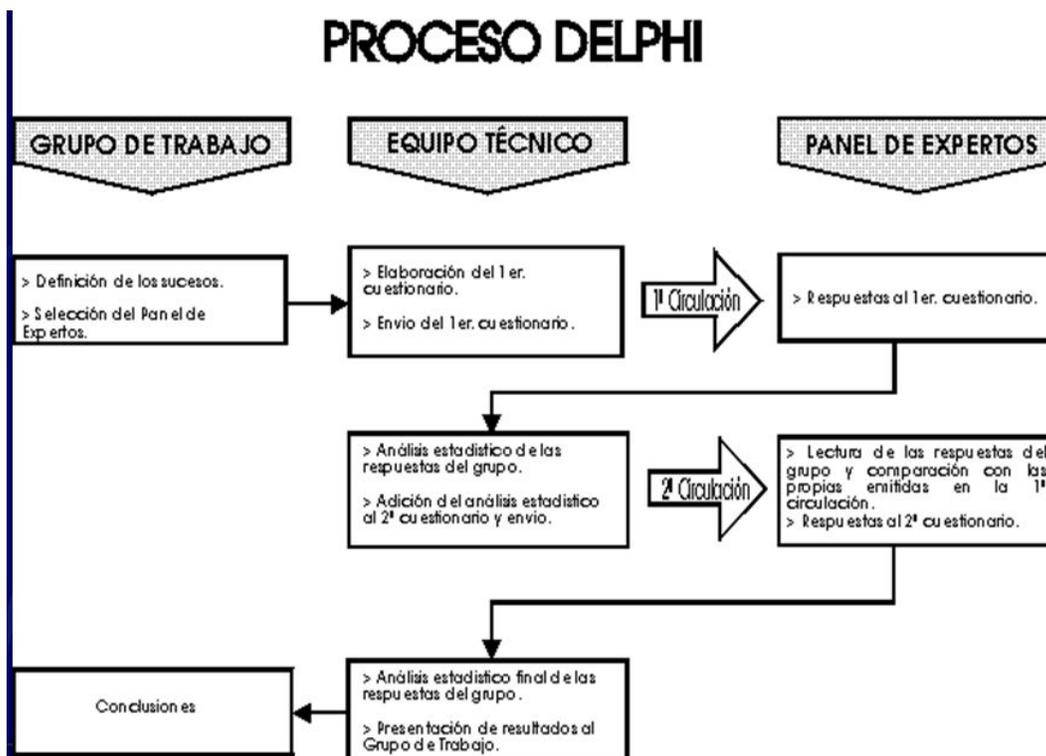
Fases: iniciar con una etapa preliminar y cuatro circulaciones

Etapa preliminar se deriva de los siguientes pasos:

1. Delimitar el contexto y el horizonte temporal en el que se desea realizar la previsión sobre el tema en estudio.
2. Seleccionar el panel de expertos y conseguir su compromiso de colaboración, las personas que sean elegidas deben ser grandes conocedores del tema

Circulaciones:

1. Se brinda un cuestionario desestructurado donde se plantea lo que va a suceder en el futuro.
2. Los cuestionarios son sometidos a un análisis estadístico.
3. Los expertos brindan argumentos sobre los cuestionarios.
4. elaboración de un informe con comentarios realizados por los panelistas.



**Imagen 2.3 Proceso Método Delphi**

### **Áreas de Conocimiento de la dirección de proyectos:**

1. El grupo de procesos de iniciación: En el que se define el programa la capacidad que tendrá para los jóvenes y como se desarrollaran cada una de las fases que conllevan las capacitaciones.
2. El grupo de procesos de planificación: Donde es definido el alcance que tendrá el proyecto, donde se refinan los objetivos para su logro en el proyecto y cómo será la distribución de los alumnos en las aulas de clases.
3. El grupo de procesos de ejecución. Aquellos procesos realizados para completar el trabajo definido y cumplir con las especificaciones del mismo. Donde ya serán puestas en marcha las capacitaciones que se brindaran .
4. El grupo de procesos de seguimiento y control. Donde se le da seguimiento al programa, donde se lleva a cabo un análisis y se regula el progreso y el desempeño del proyecto. Se identifican las áreas en las que se requieran cambios. Donde se hacen evaluaciones del personal tanto como capacitadores, personal Administrativo y alumnos a quienes se les imparten las capacitaciones.
5. El grupo de procesos de cierre. Donde se finalizan las actividades y se da el cierre formalmente del proyecto y se implementan más cursos.

### **3. Capítulo III. METODOLOGÍA.**

Este capítulo se compone de la recapitulación de elementos esenciales para la metodología de investigación, describiendo el enfoque, alcance, población y lineamientos que tomaron la forma que se requirió para el desarrollo del programa de capacitaciones, desde el diagnóstico hasta su implementación. Tomando en cuenta cuáles fueron las necesidades de los jóvenes, las empresas y toda la comunidad y así cada uno de los factores que intervienen en el mejor desarrollo del mismo. Basándose en criterios planteados por expertos, interesados y literatura de apoyo aplicando una metodología de diagnóstico grupal (expectativa de los usuarios sobre el proyecto), en el cual se pretendía desarrollar sus actitudes, conocimientos y experiencias. Todo lo anterior para tener identificados los principales elementos para desarrollar un sistema de capacitaciones, el cual sirvió de intermediación laboral, en la que los jóvenes pudieran participar y adquirir desarrollo personal, intelectual y oportunidades para acceder a un puesto laboral.

#### **3.1. Enfoque y Metodología**

En el desarrollo de este programa se utilizó un enfoque mixto porque involucró la recopilación y análisis de datos para los componentes cuantitativos y cualitativos en las distintas etapas del programa donde se diagnosticaron necesidades establecidas en los jóvenes de Valle de Ángeles, determinando el proceso a seguir se identificaron los requerimientos establecidos para cada uno de los interesados, estableciendo los posibles recursos o capacitaciones para satisfacer las necesidades planteadas y discusión conjunta, para realizar inferencia producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento bajo estudio.

El proceso de socialización se llevó a cabo con el alcalde Municipal de Valle de Ángeles en la recopilación de información con los jóvenes de las escuelas y personal de las distintas empresas en la zona mediante una encuesta.

Se vienen a generar los datos a utilizar para la investigación reflejando la situación real del municipio lo que respalda la necesidad ya planteada anteriormente. Lo que reveló las prioridades de las industrias, los jóvenes, las capacitaciones que realmente se necesitan, así como las dificultades que encuentran los jóvenes e industrias para suplir su necesidad, determinar qué tipo de fuente de investigación son las más idóneas para recabar datos relevantes, a qué cantidad de jóvenes, industrias e instituciones a las cuales se les será aplicada cada uno de los instrumentos de investigación.

### **3.2. Alcance de la Investigación**

La investigación tuvo un alcance exploratorio considerando que se buscó recopilar información de forma independiente o conjunta sobre las diferentes variables, así como las características y propiedades que se definieron en esta investigación con la intención de responder preguntas como qué, porque y como del problema. Este alcance nos permitió desarrollar un estudio más profundo del cual se esperaban resultados y conclusiones.

### **3.3. Congruencia Metodológica**

La congruencia metodológica hizo mención de la interrelación que debían tener los elementos de la investigación, con el fin de establecer una relación entre componentes y variables que nos dirigieron al compendio de datos para que fuera lo más precisa posible para

que permitiera distinguir alcanzar los resultados que ayudaron a descubrir las soluciones posibles a este estudio.

### **3.3.1. Matriz Metodológica y Matriz Operacional**

En las investigaciones en general, los instrumentos más utilizados fueron la matriz metodológica y la operacional, tal como se muestra en la **Tabla 3.1 y Tabla 3.2**. Estos instrumentos nos permitieron mancomunar de forma estratégica los objetivos del proyecto, las preguntas de investigación, herramientas, técnicas, que nos dieron la oportunidad de hacer una valoración de forma metódica de cada uno de los componentes.

### 3.3.2. Matriz Metodológica

Tabla 3.1 Matriz metodológica

Matriz Metodológica							
				Objetivos			
Título	Problema	Objetivo General	Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Variable	Método	
<b>Programa de capacitación para jóvenes de bajo recursos en la zona de Valle de Ángeles</b>	Jóvenes de escasos recursos, entre las edades de 15 a 24 años, con un nivel educativo de plan básico, que carecen de conocimientos técnicos especializados o herramientas para desenvolverse laboralmente en las diferentes áreas con mayor desarrollo en la comunidad de Valle de Ángeles. brindando una mano de obra calificada.	Estructurar un modelo de capacitación adecuado para los jóvenes de bajos recursos entre la edad de 15 a 24 años egresados de plan básico. Con aspiraciones laborales en el comercio local que se desarrolla en la comunidad de Valle de Ángeles.	¿Cuáles serían las capacitaciones a desarrollar según las necesidades de los jóvenes y rubros que se desarrollan en la zona?	Diagnosticar las necesidades laborales de las principales industrias, los tipos de empleados que requieren, tipos de rubros y capacitaciones potenciales para los jóvenes en la zona de Valle de Ángeles.	Tipos Rubro: (turismo, Artesanía, Ropa, Construcción, Cursos en general, Programas de computación)	Observación, Visita de campo, Encuesta, Entrevista con el alcalde	
					Demanda de Rubro		
					Necesidades Laborales (calidad/cantidad de plazas)		
					Tipo de empleados		
					Necesidades de los jóvenes		
			¿Cuáles serían las capacitaciones a desarrollar según las necesidades de los jóvenes y la disponibilidad laboral?	Determinar las capacitaciones que se van a impartir, formato y capacidad para cubrir las necesidades de las empresas y de los jóvenes	Tipo de actividades conveniente para los jóvenes y empresas	Revisión de Literatura, Estudio de casos	
					Capacidad de los cursos	Juicio de Expertos, Cálculo	
		Definir capacitaciones	Observación, Visita de campo, entrevista encuesta				
¿Cuáles serían las etapas de implementación y recursos necesarios?	Establecer las etapas de implementación del programa y recursos necesarios	Criterios de selección de jóvenes	Certificado de estudio. encuestas, visitas de campo, estudios de casos				

					Definir espacio físico para impartir las capacitaciones:	Observación, Visita de campo,
					Socializar el programa	entrevistas, estudios de caso, revisión de literatura
					Duración de las capacitaciones	Revisión de Literatura, entrevistas a expertos
					Recursos	Revisión de Literatura, personas especializadas, Proveedores, estudios de casos
					especificaciones mínimas de los Capacitadores	Revisión de Literatura, Estudio de casos, entrevista a expertos
			¿Cómo se financia, patrocina y administra el programa?	Identificar la forma de financiamiento y estructura organizativa del centro.	Patrocinios potenciales	entrevistas Estudios de casos
					Fuentes de Autofinanciamiento	entrevista a expertos Estudios de casos
					Administración del programa	Estudio de casos, entrevistas

### 3.3.3. Matriz Operación

Tabla 3.2 Matriz operación

Matriz Operación						
Concepto	definición operacional	Dimensión	indicadores	Instrumentos	Ítem del instrumento	
Obj 1	Tipos de Rubros	Título o una categoría que permite reunir en un mismo conjunto de personas que comparten ciertas características.	Turismo	Tipos de servicios turísticos en la zona de valle de ángeles	Visitas de campo, encuesta base de datos búsqueda en literatura, Base de datos registrados en la cámara de comercio.	¿Cuáles son los diferentes tipos de turismo hay en la zona y que actividades más realizadas?
			Artesanía	Tipos de productos artesanales más fabricados en la zona de valle de ángeles	visita de campo bases de datos registrados en la cámara de comercio	¿Cuáles son los tipos de artesanía que se fabrican y venden en la zona?
			Construcción	Número de construcciones al año y volumen de mano de obra requerida	visitas de campo entrevistas base de datos	¿Qué tipo y cantidad de construcciones se desarrollan en valle de ángeles y las habilidades que se requieren?
	Necesidad es laborales	Necesidades que presenta la industria en sus diferentes áreas laborales	Cantidad de plazas	Diferentes áreas de mayor flujo en que las empresas requieren de apoyo	Observación, visita de campo, encuestas, Entrevistas	¿Cuáles son las distintas áreas para cada uno de los rubros laborales en la zona de Valle de Ángeles y las plazas que se requieren?
			Calidad del empleado	Conocimientos específicos	encuestas entrevistas	¿Conocimientos requeridos para las plazas y normativas de calidad necesarias para empresas?
				experiencias laborables	encuestas entrevistas	¿Experiencia laboral necesaria para las plazas y conocimiento existente?
				relaciones interpersonales	encuestas entrevistas	¿Cualidades debe reunir el personal a contratar?
	Tipos de empleados		Personal Administrativo	conocimiento	encuestas entrevistas	¿El personal cuenta con amplio conocimiento para llevar a cabo todas las actividades administrativas?

			operacional	-Conocimiento, habilidades y destrezas	encuestas entrevistas	¿Con qué tipo de disposición cuenta para el aprendizaje continuo y capacidad para la búsqueda de información?
				-Conocimiento de herramientas		
				-Capacidad de examinarse		
			Personal de apoyo	-Actitudes de comunicación	encuestas entrevistas	¿Cuenta con buena capacidad de comunicación y es apasionado por el trabajo que se le proporcionará?
				-Capacidad de examinarse		
				-Conocimiento, habilidades y destrezas		
				-Conocimiento de herramientas		
Necesidades de los jóvenes	Lo que aspiran los jóvenes al salir de su plan básico y su intención al involucrarse en el ámbito laboral	Necesidades Socio económicas	promedio de ingreso mensual en el hogar.	encuestas entrevistas jóvenes entrevistas expertas	¿Cuánto es el promedio de ingresos en su casa?	
			cantidad de personas que viven en la casa.			¿Cantidad de personas que viven en su casa?
			cantidad de personas que laboran			¿Cuántas personas laboran?
			edad promedio de personas que no trabajan			¿Cuál es la edad promedio de las personas que no laboran en su hogar?
		Necesidades académicas	Nivel académico de los jóvenes	entrevistas jóvenes y empresas encuestas jóvenes y empresas entrevistas a expertos estudio de casos	¿Qué nivel de educación se requiere para incorporarse en el ámbito laboral?	

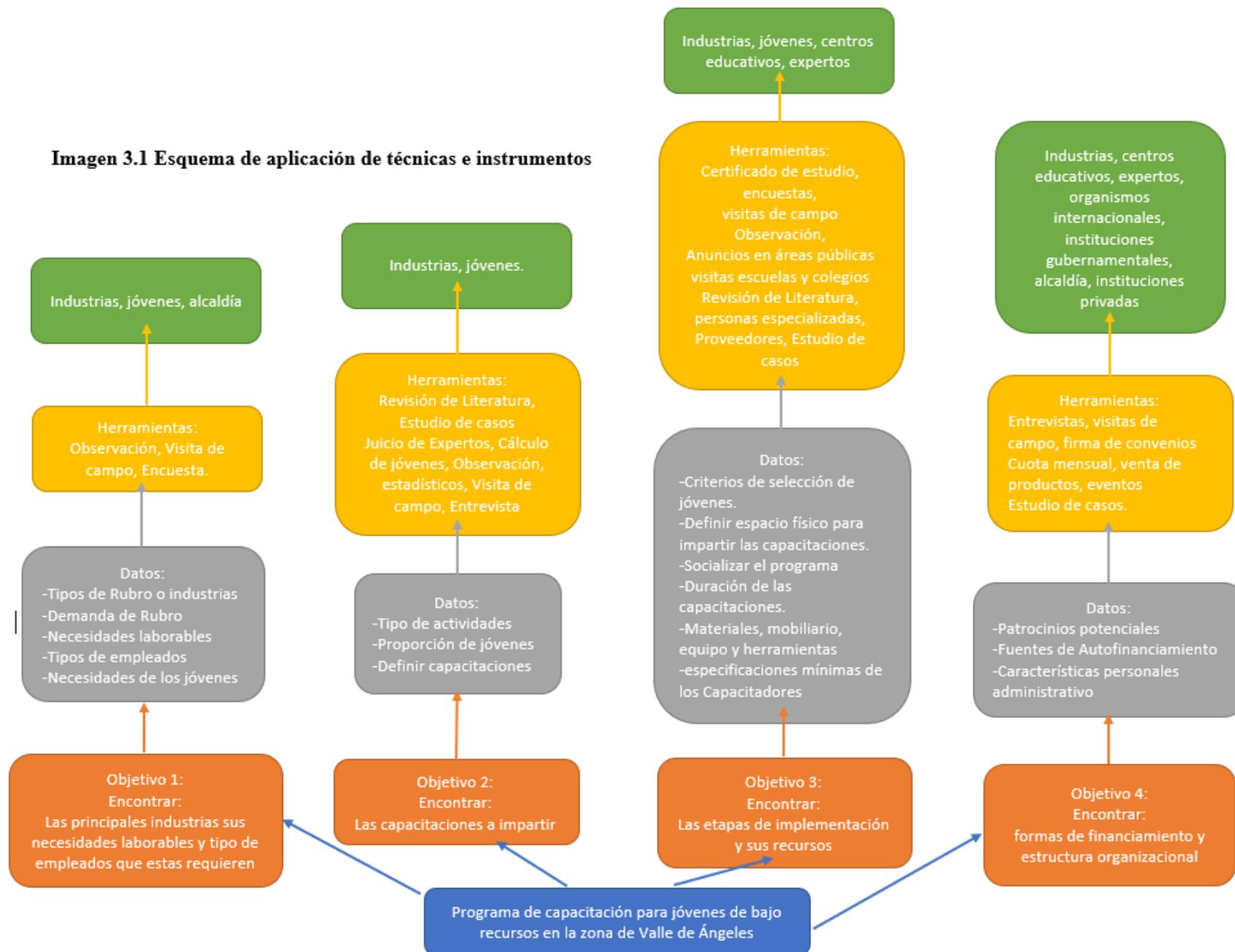
			Necesidades Sociales	expectativas y habilidades de los jóvenes	encuestas entrevistas	¿Cuáles son sus ambiciones y habilidades?
			Necesidades Psicológicas	determinar si han sufrido abuso	encuestas entrevistas entrevistas expertas	¿Cuál es el estado psicológico de cada uno de los jóvenes?
<b>Concepto</b>		<b>definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Ítem del instrumento</b>
<b>Obj 2</b>	Tipo de actividades convenientes	seleccionar las actividades que generen o propaguen el conocimiento requerido	conocimientos básicos	Nivel académico de los jóvenes	literatura, estudios de caso, juicio de expertos	¿Qué actividades son las indicadas según las edades de los jóvenes? ¿Qué métodos pedagógicos serían empleados para las capacitaciones?
			cantidad de jóvenes para un tema específico	solicitud de capacitación	literatura, estudios de caso, juicio de expertos	¿Qué cantidad de solicitudes por jóvenes se pretende llegar?
	Capacidad del programa	Cantidad de jóvenes que pueden ser capacitados	plazas requeridas en áreas determinadas	Cantidad de plazas necesarias	comunicaciones representantes de comercios	¿Cuánto es el personal necesario en cada rubro?
	Definir capacitaciones	Elegir el tipo de capacitación que se estará brindando en el programa	división por edades	madures grado académico	Partida de nacimiento	¿Tipo de capacitaciones indicadas según cada edad?
división por género			niñas y niños	base de datos	¿Capacitaciones solicitadas por las niñas y niños?	
<b>Concepto</b>		<b>definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Ítem del instrumento</b>
<b>Obj 3</b>	Criterios de selección	Elegir una o varias personas entre un conjunto por un	rango de edades	edades de jóvenes identificación de interesados	certificado de nacimiento	¿Cantidad de jóvenes solicitando capacitaciones y cuales se determinarían?

	de jóvenes	determinado criterio o motivo	Nivel educativo mínimo	grado académico (primaria)	certificados de estudio	¿Cuál es su grado académico? ¿hace cuanto
			nivel socioeconómico	ingreso familiar	visita de campo, encuesta, entrevista.	¿Cuánto es su ingreso fijo y cantidad de personas que viven y trabajan en casa?
Definir espacios físicos	Lugar que cumple requisitos necesarios para llevar a cabo una actividad.	Espacios físicos para talleres y clases	Valor mensual por el local	Facturas generadas mensualmente	¿Cuáles son los tipos y cantidad de aulas requeridas para las capacitaciones?	
		espacios físicos para áreas administrativas	Valor mensual por el local	Facturas generadas mensualmente	¿Se considerará un espacio físico determinado para oficinas?	
		espacio físico para realizar las capacitaciones	Aulas: clases y computación Taller: cocina, carpintería, electricidad, albañilería, fontanería, soldadura, tabla yeso	criterio de expertos. literatura. normas y reglamentos	¿identificar espacios físicos existentes en la zona y si pueden ser prestados para impartir las capacitaciones?	
Socializar el programa	Dar a conocer el programa de lo que se pretende transmitir mediante las capacitaciones	publicidad	Cantidad de jóvenes interesados en saber más información sobre las capacitaciones y sus beneficios	Anuncios en radio, Rótulos, Banners	¿Cuál será el contenido que se pretende informar y quien estará a cargo de darle publicidad?	
Duración de capacitaciones	Tiempo que conlleva cada jornada de capacitaciones	Cumplimiento de jornada establecida	Cumplimiento de Horario y cobertura de contenido	Programación de clases	¿Duración de cada capacitación y forma de verificación en el cumplimiento de horarios?	
Recursos	Utensilios e insumos que se requieren para	-Mobiliario	Cantidad de insumos	Listado de insumos en el establecimiento, requeridos, adquiridos	¿Cómo será distribuido el mobiliario?	

		poder impartir las capacitaciones	Equipo y Herramientas	Cantidad y tipo de equipo	Listado de equipo en aulas de clases	¿Qué cantidades se requiere de cada uno de los equipos y mobiliarios?
			Materiales	Cantidad y calidad de materiales	listado de productos por el proveedor	¿Cuáles son los insumos necesarios para la operatividad?
	Especificaciones mínimas de los capacitadores	las capacidades o características mínimas que tendrán cada uno de los capacitadores para cumplir con el programa y pensum de cada clase o capacitación.	Experiencia	tiempo en área de capacitación	certificados	¿Ha trabajado en programas similares? ¿Cuántos años de experiencia cuenta en programas de capacitación?
			áreas de conocimiento	estudios realizados	certificados	¿Cuenta con experiencia en el área de capacitación?
<b>Concepto</b>		<b>definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Ítem del instrumento</b>
Objetivo 4	Patrocinio Potencial	unirse con otro grupo de personas con un mismo fin, y establecer una relación para dicho fin	Institucional gubernamental	Listados de objetivos y procedimientos	Procedimientos documentados	¿Procedimiento para trabajar con instituciones y el tipo de acuerdo que se mantendrá?
			Asociación con instituciones educativas	espacio físico	Revisión de Literatura y manuales de especificaciones técnicas	¿Disponibilidad para asociación con otras instituciones educativas?
			institucional gubernamental	productos mensuales	Revisión de Literatura, personas especializadas, Proveedores	¿Qué tipo de convenios y procesos se llevarán a cabo para trabajar con otras instituciones?
	Fuentes de Autofinanciamiento	recursos financieros que se obtienen por sí mismos sin recurrir a fuentes de financiación externas.	Producción	tipos de productos que se realizan en las diferentes capacitaciones	Lista De asistencia a capacitaciones para elaboración de productos	¿Qué tipos de productos estarán elaborando los jóvenes?
			actividades	recaudación de fondos	Registro de ingresos por ventas	¿Qué tipos de eventos se llevarán a cabo para recaudar fondos?

			Mano de obra	brindar mano de obra a diversas industrias (práctica)	Lista de productos elaborados	¿Se podrán realizar prácticas para que los jóvenes adquieran más conocimiento? ¿De qué manera se puede involucrar a los jóvenes para que realicen mano de obra?
	características a personal administrativo		personal capacitado	Uso de office, experiencia,	Título, Lista de características	¿El personal conoce todos los espacios de la empresa a nivel económico y estratégico?

**Imagen 3.1 Esquema de aplicación de técnicas e instrumentos**



### **3.4. Diseño de la Investigación**

#### **3.4.1. Población**

Para efectos de este estudio se tomaron de referencia 3,603 jóvenes del sexo masculino y femenino de 15 a 24 años residentes en el municipio de Valle de Ángeles, que culminaron la primaria y pretendían incorporarse al ámbito laboral y los comercios e industrias que se desempeñaban en los distintos rubros que requerían mano de obra calificada en el municipio de Valle de Ángeles. En segundo lugar, las instituciones públicas y privadas que podían generar un aporte al programa alcaldía, cámara de comercio, centros educativos y de capacitaciones.

El 47% de los jóvenes en Valle de Ángeles tienen un nivel educativo básico, por lo que nuestra población base es de 1,693 jóvenes, 257 comercios distribuidos entre hoteles, restaurantes, cafés, bares, salones de belleza, artesanías, cafeterías, galerías de arte, viveros, panaderías, reposterías, venta de jales y productos envasados entre otros. La alcaldía emite mensualmente de 15 a 18 permisos de construcción, entre centros comerciales y viviendas que se desarrollan en esta zona los cuales tomamos como punto de referencia.

Siendo estos nuestros datos de referencia para el cálculo de muestra en la aplicación de encuestas y cada uno de los instrumentos de investigación.

#### **3.4.2. Cálculo del Tamaño de Muestra**

Para determinar el tamaño de la muestra en esta investigación y que sirvió de referencia para establecer la viabilidad que tiene el programa propuesto se tomó en cuenta la población base de 1,693 jóvenes entre las edades de 15-24 años.

Entre las industrias y comercios inscritos en la alcaldía se encuentran un total de 257 distribuidas entre, 11 hoteles, 85 restaurantes, 10 cafés, 13 bares, 7 salones de belleza, 76 artesanías, 31 cafeterías, 3 galerías de arte, 11 viveros, 4 panaderías, 4 reposterías, 2 venta de jales y productos envasados; los cuales se clasifican en industrias grandes las que se identifican por cantidad de ventas mayores a 500,000 L. y una cantidad mayor a 5 empleados. Las empresas catalogadas como pequeñas están caracterizadas por ventas menores de 500,000 L. y con una cantidad menor a 4 empleados.

se utilizará una fórmula de la población finita

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Factores para calcular la muestra:

N= Tamaño de la población= 1,693 cantidad de jóvenes de 15 a 24 años

Z= Nivel de confianza= confianza 95%= nivel de confianza 1.96

d= Error máximo aceptable= 0.05

p= Probabilidad de éxito= 50%

q= Probabilidad de fracaso= 50%

n= Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1,693 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (1,693 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 316.54.23$$

n= 316 jóvenes tamaño de la muestra

Para efecto de esta investigación la muestra a utilizar fue de 316 jóvenes tomando en cuenta que el dato encontrado en el INE corresponde a todos los jóvenes que viven en valle de ángeles sin discriminación o exclusión alguna.

### Muestra de las industrias

Se utilizó un muestreo no probabilístico: La muestra de las industrias se hizo de esta manera para poder tomar el punto de referencia de cada tipo de comercios que se desarrollan y así poder tomar el punto de referencia de cada grupo de comercios que se desarrollan en Valle de Ángeles.

**Tabla 3.3 Determinar Muestra**

Tabla Determinar Muestra			
Industria o Rubro	Clasificación	Población	Muestra
Restaurantes	Grande	36	4
	Pequeño	49	5
Hoteles	Montaña	4	1
	Urbanos	6	1
	Hostales	1	0
Artesanías	Grandes	18	2
	Pequeñas	58	6
café		10	1
Bares		13	1
Cafeterías		31	3

Galerías de Arte		3	1
Sala de Bellezas		7	1
Venta de Jales		2	1
Panadería		4	1
Repostería		4	1
Construcción			5

Viveros no se tomaron en cuenta para este estudio ya que no se cuenta con el área suficiente para un taller de capacitación de este tipo.

### **3.5. Técnicas e Instrumentos Utilizados**

En este inciso se señalan las herramientas, técnicas e instrumentos que se usaron para la compilación de información que permitió conocer las necesidades y beneficios del programa, así como la situación actual de programas de capacitación desarrollados en la zona de valle de ángeles. Para llevar a cabo la investigación se utilizaron cuatro instrumentos. Los instrumentos fueron mediante: observación, entrevistas, encuestas y estudios de caso.

#### **Método de Entrevista:**

Se pretendía lograr una comunicación y construcción conjunta de significados respecto a temas de capacitación de los jóvenes en la zona de Valle de ángeles. Las entrevistas se emplearon cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por complejidad. En las entrevistas que realizamos, utilizamos herramientas para obtener y registrar la información como ser la grabación de audio y la toma de notas. Realizamos una entrevista estructurada en la cual el entrevistador siguió una guía de preguntas específicas y estuvo sujeto exclusivamente a estas preguntas que fueron de carácter general y estructural ya que a la persona que se estaba

entrevistando se le solicitaba un listado a manera de conjunto y también se recopiló una lista de conceptos de categorías.

### **Método de Encuesta:**

Se pretendía recopilar información de una muestra de individuos a través de preguntas y respuestas. Para averiguar las opiniones, actitudes y comportamientos de las personas que participaron en la encuesta y para obtener otra información objetiva sobre los miembros de esta población. Es por ello que realizamos los siguientes pasos para poder realizar la encuesta: Establecer los objetivos de la encuesta, delimitar la población y Diseño del cuestionario.

#### **3.5.1. Técnicas y Herramientas**

A continuación, se describen las técnicas utilizadas en la investigación, tomando en cuenta la relación que deben tener los elementos de investigación entre conceptos y variables.

- observación: técnica aplicada en la etapa de diagnóstico y proceso, mediante visita a industrias que se desarrollan en la zona. La cual se aplicó mediante las visitas a los diferentes comercios, observando cómo se desarrolla el comercio en nuestra estadía y cuáles son sus características particulares para así poder aplicarles las encuestas que nos brindaran la información que se pretendía obtener mediante una lista de cotejo para cada una de los distintos rubros de empresas.
- entrevistas: técnica aplicada en la etapa de diagnóstico con el fin de obtener la información y requerimientos de programas ya desarrollados basados en la experiencia de juicio de expertos. Realizada a encargados de comercios y personal de diversas

instituciones interesadas en el programa (alcaldía) para poder obtener ese apoyo y desde ya dar a conocer el proyecto y como beneficiario a muchas personas.

- Encuestas: técnica aplicada en la etapa de diagnóstico, con la asistencia de colaboradores externos, internos, interesados claves, empresas y empresarios que se desarrollan en la zona, aplicada a los jóvenes, encargados de comercios e industria para la obtención de datos los cuales fueron tabulados para extraer las respuestas mediante gráficos.
- investigación de casos: técnica aplicada en la etapa de diagnóstico y proceso, con el fin de recopilar información de proyectos similares desarrollados anteriormente y obtener una orientación de que se requiere para el buen funcionamiento de un programa de capacitaciones, es un método aplicado para instituciones con proyectos o programas de capacitación en este caso de estudio se usó para CADER'S y el programa METAS.

Para poder llevar a cabo esta investigación se determinó cual sería el procedimiento que se llevaría a cabo, a través de las siguientes fases:

- Fase de Observación: La observación es quizás la fase más importante de todas porque, gracias a ella, se obtuvieron los datos necesarios sobre los que se trabajaron en las fases de entrevistas y encuestas, que determinarían el conjunto del estudio. Esto generado a partir de un diagnóstico inicial de las necesidades de los jóvenes y las empresas mediante la inspección de campo a través de una guía de observación en las diferentes etapas del proceso atención, venta, calidad y para los jóvenes culminación de estudios.
- Fase de Entrevistas: Se implementó esta técnica mediante tres etapas secuenciales:
  - A. La elaboración: dependía de la fase de observación en la que se generaron las preguntas en base a las necesidades y debilidades observadas a los interesados,

generando una serie de preguntas puntuales relacionadas a los temas que se deseaban conocer en la fase de investigación del programa.

B. La aplicación: de la encuesta generada en la etapa de elaboración.

C. El análisis-profundidad considerando la importancia del juicio de expertos, se realizaron entrevistas a los empresarios quienes manejan los negocios de distintos rubros en la zona.

Con el fin de obtener información directa y determinar las posibles alternativas de apoyo hacia ellas mediante la capacitación de jóvenes que adquieran esos requisitos necesarios, también se realizó la fase de entrevista a jóvenes ya que con esta se pretendía diagnosticar las necesidades y obtener una idea de los criterios a considerar para que se le puedan brindar las capacitaciones o si estos tienen intenciones de emprender y están en busca de ayuda.

➤ Fase de Encuestas: Aquí determinamos la información que deseamos obtener sobre el tema para llevar a cabo el programa. Este se llevó a cabo mediante preguntas de investigación las que surgieron en la fase de observación, concretas y susceptibles de realizar mediante la encuesta. La información que se deseaba obtener sería determinada por los objetivos propuestos y determinó cuál fue la población a encuestar y cómo se recopilaría la información. Con el fin de conocer a profundidad sobre los procesos de capacitación, perfil y conocimientos necesarios para entrar en el ámbito laboral. Se desarrollaron encuestas de manera presencial para determinar la distribución del personal por rubro y el porcentaje de capacitación que recibe el personal de las empresas acerca de los procesos, nuevo personal etc.

### 3.5.2. Procedimientos de Investigación

Tabla 3.4 procedimiento de investigación

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN							
DIAGNÓSTICO OBJETIVO 1		DEFINICIÓN OBJETIVO 2		PROPUESTA OBJETIVO 3		IDENTIFICACIÓN OBJETIVO 4	
Que debo hacer	Con que fin	Que debo hacer	Con que fin	Que debo hacer	Que obtengo	Que debo hacer	Que obtengo
Observación	Observar los tipos de rubros que se encuentran en la comunidad	Revisión de literatura	Para tomar idea de la capacidad que puede tener cada capacitación	Observación	Espacio físico	Entrevistas	lograr patrocinios potenciales, orientación de cómo administrar el programa
Visita de Campo	Demanda de rubro	Estudios de casos	Estudio de actividades convenientes para empresas	Estudios de casos	Estudiar criterios de selección de jóvenes	Estudios de casos	acuerdos realizados por instituciones dedicadas al mismo rubro
Encuesta	Para conocer el tipo de empleado que requieren las empresas	juicio de expertos	consultar sobre el tipo de actividad que es conveniente para los jóvenes	Visitas de campo	Para definir espacio físico donde se impartirán las capacitaciones	Entrevista a expertos	Formas en que el programa puede autofinanciarse
Entrevista a jóvenes	Diagnosticar cuales son las necesidades de los jóvenes	observación	para definir los tipos de capacitaciones que se pretenden impartir	Encuestas	selección de jóvenes		
Entrevista a alcalde	Diagnosticar capacitaciones potenciales para los jóvenes en la zona de valle de Ángeles.	visita de campo	Definir capacitaciones	Certificado de estudios	Especificaciones de capacitadores		
Revisión de literatura	Orientación de cursos en general que se podrían brindar dentro del programa	Entrevista	Para estudio de capacidad de cursos	Entrevistas a expertos	definir duración de las capacitaciones		
Estudio de casos	Identificar necesidades laborales en aspectos como calidad o cantidad de plazas	Encuesta	Actividades convenientes para jóvenes	Proveedores	Orientación en cuanto a materiales, mobiliario, equipos y herramientas		
				Revisión de literatura	Especificaciones de capacitadores		

### **3.6. Fuentes de la Investigación**

Para este estudio, las fuentes de información que se identificaron provinieron de diferentes orígenes, entre ellas tesis, referencias bibliográficas, estudios de casos, expertos en la materia (capacitadores), observación en campo, reuniones con la alcaldía y empresas, todo esto proporcionando datos o información que permitió tener una visión más amplia del problema que se estaba resolviendo y de esta manera se logró la identificación de las condiciones actuales para dar en su momento los beneficios que supone este programa.

#### **3.6.1. Fuentes Primarias**

Las fuentes primarias son las que están cerca de la problemática planteada, la que se obtuvo directamente de los interesados en este caso de los jóvenes que terminaron primaria y tienen la necesidad de laborar, que fuese lo más directo de la fuente. Para llevar a cabo este trabajo se realizaron entrevistas a personal de las empresas. Se realizaron entrevistas al alcalde Municipal de Valle de Ángeles, encuestas a empleados de la Alcaldía Municipal.

#### **3.6.2. Fuentes Secundarias**

Las fuentes secundarias, se obtuvieron del procesamiento de información en este caso, para nuestra investigación se hizo uso de tesis similares a esta investigación que están orientadas a la capacitación de jóvenes en distintas partes del mundo, reportes de las empresas que realizan proyectos similares en temas relacionados con las capacitaciones, las reuniones con expertos en el tema y visitas a los jóvenes del sitio y a las distintas empresas que hay en la zona. En este proyecto se obtuvo la información de publicaciones en internet, tesis de temas relacionados y de ensayo e informes citados a través de sitio web.

### 3.7. Limitaciones.

Las debilidades presentes en el momento de la investigación en las distintas fases de aplicabilidad, observación, entrevistas y encuestas.

**Tabla 3.5 Debilidades y mitigaciones.**

Tabla Debilidades y Mitigaciones en la Investigación	
Debilidad	Mitigación
Dificultad para encontrar a los encargados: Los dueños de los comercios no se encontraban en horarios definidos.	Se busco un comercio que se dedique a este mismo rubro para así poder hacer la entrevista y la encuesta a la persona encargada del comercio. se dejó la encuesta para recogerla al día siguiente. elaboración de encuesta en línea enviada por WhatsApp.
Dificultad para encontrar a los jóvenes: debido a las restricciones de la pandemia, no se encontraban tantos jóvenes de forma presencial.	Se elaboraron encuestas en línea e impresas para la difusión a los jóvenes, con el apoyo de líderes de la iglesia evangélica, padres en la iglesia católica y jóvenes de la misma comunidad.
No había cooperación de los empresarios para la entrevista y las encuestas.	Se busco un comercio que se dedique a este mismo rubro para así poder hacer la entrevista y la encuesta a la persona encargada del comercio.
Entrevista con el alcalde: debido a los horarios y agendas ocupadas del alcalde de Valle de Ángeles fue difícil de agendar más de una entrevista.	siempre se tenía la disponibilidad de algún integrante del grupo para atender las reuniones ya que por la agenda ocupada del alcalde no se coordinaban con tiempo y se brindó el espacio por una cancelación de agenda. La reunión se dio presencial y virtual.
Entrevista con El Instituto de Formación Profesional INFOP: se brindó extemporáneamente.	De igual forma se realizaron las preguntas y se confirmó la información. Utilizando el apoyo brindado en el informe final.

Siendo estos los principales obstáculos enfrentados en el desarrollo de la investigación.

#### **4. CAPÍTULO IV. Resultados y Análisis.**

El municipio de Valle de Ángeles, famoso por su entorno natural, historia minera, variedad de establecimientos de comida típica y sus artesanías, generando una alta afluencia turística de ciudades vecinas; siendo estas dos últimas sus principales fuentes de ingreso. En 1996, fue elevada a la categoría de Ciudad Turística, y actualmente está desarrollando el área residencial. Pese a su crecimiento acelerado y su desarrollo económico constante no cuenta con un centro de capacitaciones que brinda a los jóvenes hoy en día los temas de su interés y que ayude ampliando su conocimiento en estudios más avanzados que serán útiles en el ámbito laboral. Ya que uno de los requisitos según el plan de arbitrios vigente es que el 100% de la mano de obra no calificada, para cualquier construcción de infraestructura comercial o residencial debe ser habitante del municipio, por lo que la construcción es un generador de empleo constante y carente de mano de obra calificada.

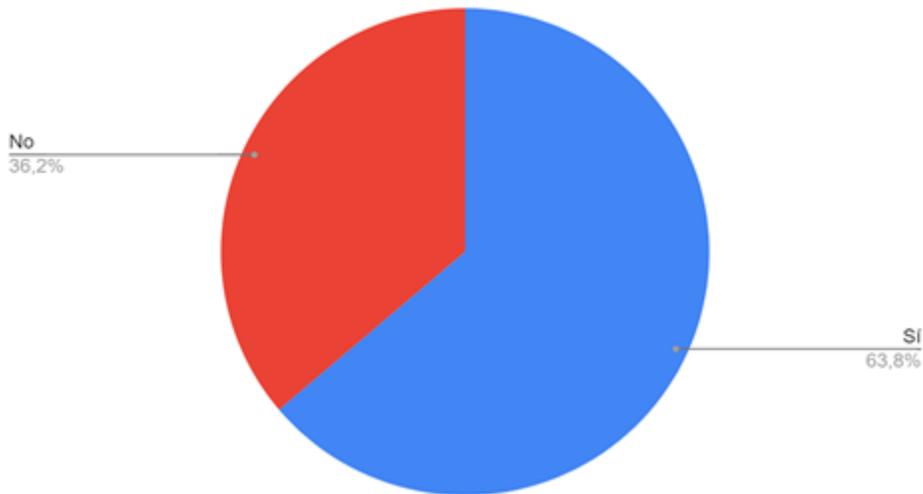
La finalidad de esta investigación es entender porque hoy en día los jóvenes tienen dificultad para encontrar una oferta laboral, qué temas llaman su atención, si están a gusto con las capacitaciones que ya se brindan, si quieren recibir capacitaciones y temas puntuales que sean de su interés. Cuáles serían los horarios que se acoplen a sus necesidades, saber cómo es el movimiento de personal en las empresas, cuáles son algunos de los factores que las empresas toman como punto de referencia para la contratación de personal y ampliar el conocimiento para poder apoyar a estos jóvenes y sean considerados en las contrataciones que hacen las empresas de Valle de Ángeles o realizando su práctica profesional en sus instalaciones para adquirir experiencia.

La exploración realizada tiene como finalidad cubrir estas necesidades de jóvenes y empresarios mediante un Programa de capacitaciones que se pretende implementar con la finalidad de generar oportunidad de empleos para jóvenes y prepararlos en temas que sean vitales en una empresa, temas que ellos aportan y que muchas de las empresas no han identificado como relevantes.

#### **4.1. Diagnóstico de la Situación Actual**

Valle de Ángeles con una población joven aproximada de 3,423 entre 15 y 24 años presenta un bajo nivel educativo, donde el 47% de estos jóvenes posee un nivel educativo básico. Lo que genera falta de conocimientos, refleja la insuficiencia de mano de obra capacitada en las industrias obligando la contratación de personal externo del municipio o personal no calificado, siendo esto revelado en el índice de desempleo de jóvenes en el municipio de Valle de Ángeles ya que el estudio un 36% como se indica en la **gráfica 4.1**. Debido a esta falta de capacitación los jóvenes no encuentran oportunidades de trabajo a los cuales pudieran aplicar o se les ofrecen oportunidades de trabajo con bajos salarios, debido que no cuentan con mano de obra calificada para el desarrollo de las diversas áreas que se encuentran en pleno auge en la zona. Siendo esto uno de los principales inconvenientes que los jóvenes no cuentan con las herramientas necesarias al momento de aspirar a un puesto laboral.

## Jóvenes Trabajando



**Gráfica 4.1 Actualmente están los jóvenes trabajando (Encuesta a jóvenes)**

Las principales fuentes de ingresos en la zona son las empresas dedicadas a la construcción, turismo, la gastronomía, elaboración y venta de artesanías, ganadería y agricultura. Según estudios realizados por el INE en el año 2019, las actividades principales desarrolladas en Valle de Ángeles; el 52 % comercio, 19% de la población se dedica a la construcción, 16 % Hoteles y restaurantes. Es una ciudad turística visitada por más de 10 mil turistas nacionales y extranjeros, se encuentran 257 comercios distribuidos entre hoteles, restaurantes, cafés, bares, salones de belleza, artesanías, cafeterías, galerías de arte, viveros, panaderías, reposterías, venta de jales y productos envasados entre otros.

### **4.1.1. Rubros identificados.**

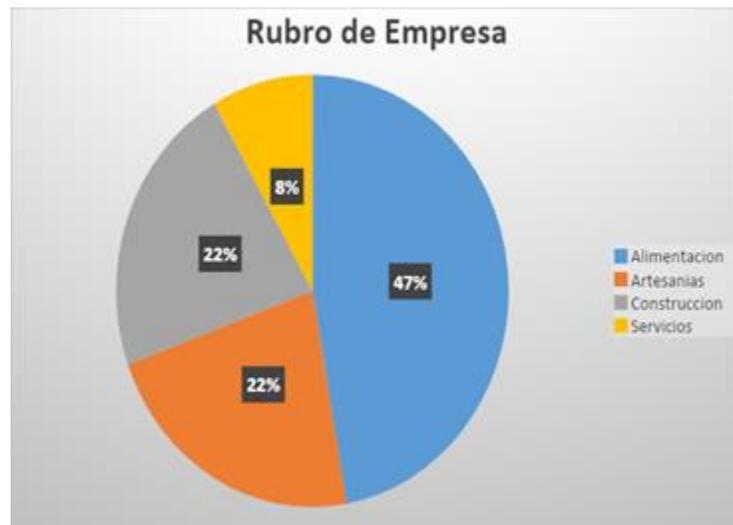
Valle de Ángeles crece constantemente en su zona de turismo comercial siendo este su principal ingreso económico. En el cual también existe un gran desarrollo en el sector

construcción que se ejecuta actualmente en centros comerciales y zonas residenciales generando la contratación de cientos de personas. Siendo una Ciudad Turística se destacan entre sus principales comercios los siguientes rubros, Restaurantes, Hoteles y Artesanías son un atrayente turístico tanto nacional como internacional ya que, por su calidad y detalle, son lindos obsequios y recuerdos.

Congregando los rubros que se determinaron en base al aporte económico que tienen en el Municipio enfocamos el análisis, en cuatro rubros representados en la **gráfica 4.2**, los que se agruparon de la siguiente manera:

1. Alimentación; el cual está compuesto por 149 comercios alimenticios entre restaurantes, cafeterías, bares, panaderías y reposterías. Según las respuestas obtenidas mediante la encuesta, el rubro de alimentación es el principal en desarrollarse ya que atrae a muchos turistas y es también generador de muchos empleos e ingresos de la ciudad de Valle de Ángeles, dado que apoyan la mano de obra y producto de consumo local.
2. Artesanías; dentro de este rubro se contemplan 76 subvenir, es decir un 22% dedicados a la elaboración de artesanías utilizando distintos materiales tales como: bambú, junco, barro, cuero, caoba, entretejido y muchos más que muchos consumidores buscan la exclusividad ya que estos productos son fabricados a mano, una de las tradiciones de Honduras que también contribuye a la economía nacional.
3. Construcción; tomándose en cuenta todas las construcciones que se desarrollan en las diferentes colonias, aldeas y caseríos que componen Valle de Ángeles. Semanalmente la alcaldía otorga de 15 a 18 permisos de construcciones en vista de que es uno de los sitios más frecuentados por turistas.

4. Servicios: Un 8% de la población se dedica a la prestación de servicios tales como Hoteles, hostales, salas de belleza y galerías de arte. 21 de estas industrias están registradas en la alcaldía, en este conjunto forman parte de las industrias grandes, que la alcaldía identifica con declaraciones mayores a 500,000 lempiras anuales y tienen una empleabilidad de más de 5 empleados. Este rubro es el que se encuentra con mayor empleabilidad externa por la disponibilidad de tiempo que deben presentar sus empleados.



**Gráfica 4.2. Cuál es el rubro de su empresa (Encuesta a Empresas)**

Se tienen identificados cuatro rubros principales los cuales se tomaron como punto de referencia dentro de las necesidades de los jóvenes y empresas. Estos cuatro rubros se clasificaron de la siguiente forma.

- Alimentos: restaurantes, cafeterías, bares, panaderías.
- Servicios: hoteles urbanos, hotel de montaña, hostales, salas de bellezas, galerías de arte.
- Artesanías: madera, cuero, orfebrería, entre otros.

- Construcción

Siendo estas las principales fuentes de generación de empleo e ingreso del municipio de Valle de Ángeles.

#### **4.1.2. Demanda de los Rubros y Necesidades Laborales.**

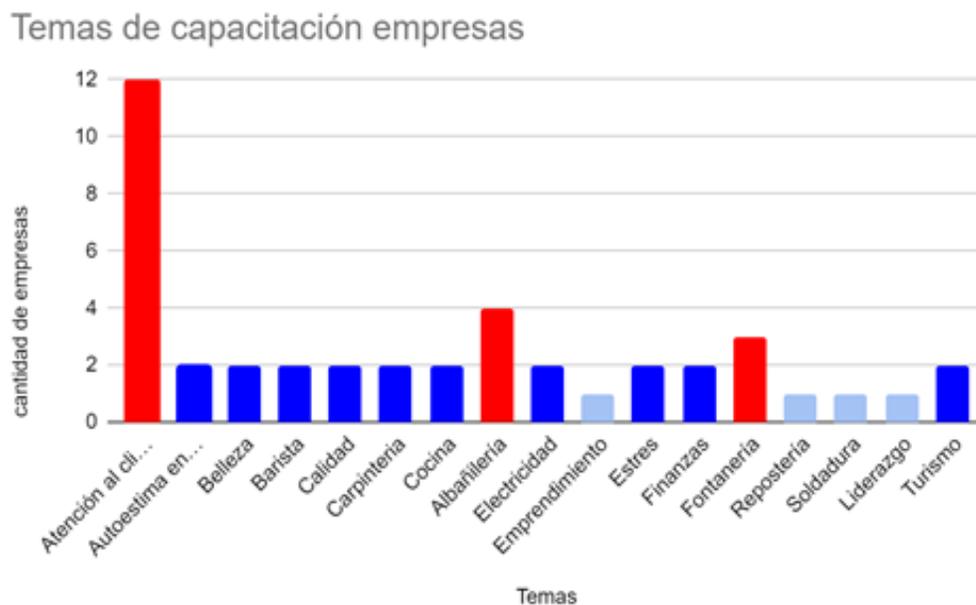
Las empresas en Valle de Ángeles tienen una gran demanda en capacitar a su personal sobre temas que hoy en día exige la industria, como ser manejo de otro idioma, mejorar su atención y servicio al cliente, conocimiento en el manejo de sistemas operativos. Existe necesidad de varias capacitaciones según los rubros, dentro de las capacitaciones requeridas por las empresas **Gráfica 4.3.**, están:

Para el área de artesanía se identificaron: atención al cliente, ebanistería, orfebrería, talabartería. Los empresarios manifiestan que, si existe la necesidad de capacitar, nuevas generaciones, para transmitir esos conocimientos ya que en algunos años no se contará con personal capacitado. Ellos por lo momentos cuentan con la cantidad idónea de personal para realizar los trabajos. También ofrecen sus instalaciones para estas capacitaciones

Para las empresas dedicadas a servicios se solicitan de parte de los empresarios: servicio y atención al cliente, limpieza en hoteles, estética, administración de negocios. Las empresas se han resignado con el personal que encuentran en la zona o contratan la mano de obra capacitada de otras ciudades cercanas.

Las empresas dedicadas alimentos solicitan capacitaciones: atención al cliente, servicio al cliente, resolución de conflictos, administración de negocios, etiqueta, manejo de alimentos, asesoría de alimentos, emplatado. Ya que es una zona turística se trata de mantener ciertos estándares de calidad en presentación y elaboración de los alimentos, así como hacer la diferencia en cada uno de los productos.

En el área de construcción se reconocen ciertas debilidades que se han complementado con mano de obra externa. En la zona se requieren fontaneros, carpinteros, tabla yeseros, estructuras metálicas, ya que no se cuentan con suficientes con mano de obra capacitada y se genera que la mano de obra sea más cara de lo normal.

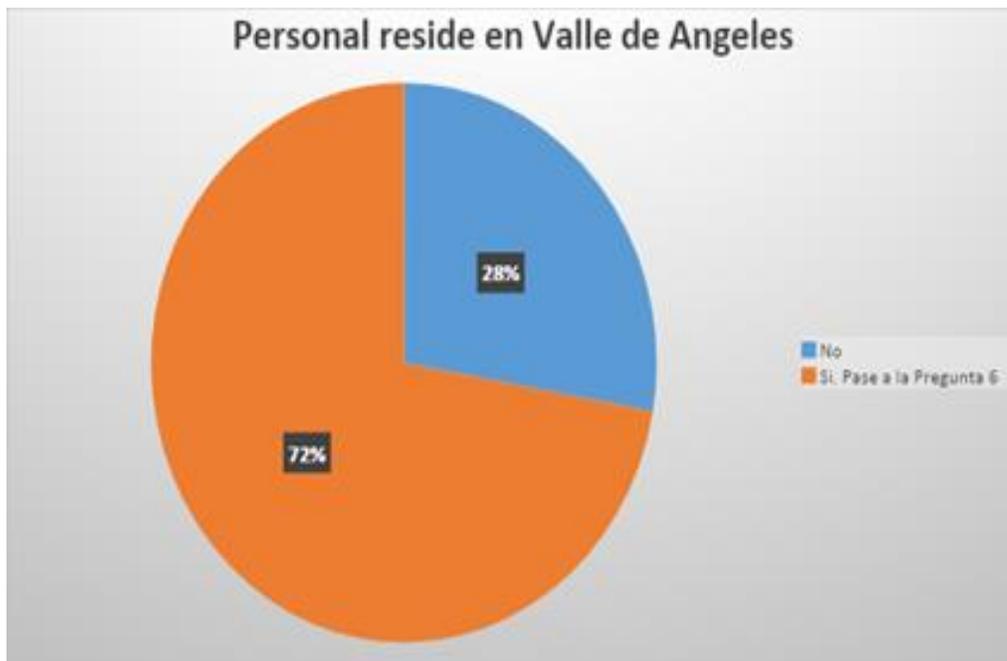


**Gráfica 4.3. Temas de capacitación que las empresas sugieren (Encuesta a empresas)**

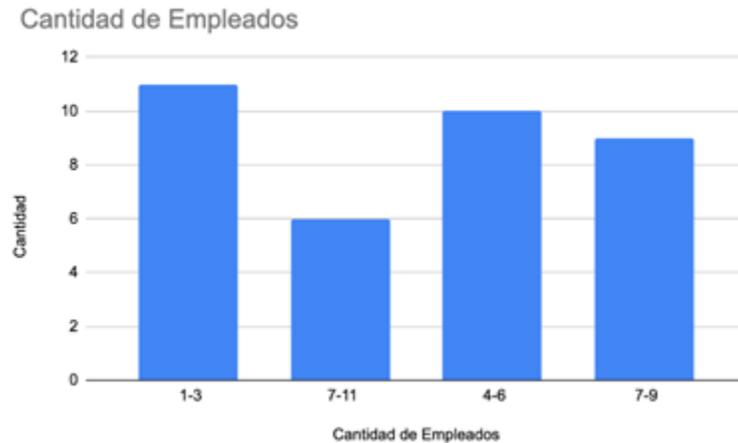
Añadiendo a las deficiencias ya mencionadas por varios empresarios, hay jóvenes que no quieren trabajar debido a los horarios. Tomando en cuenta que la mayoría de los comercios y el área de construcción cubren con personal local la mano de obra requerida, siendo el Programa de

Capacitación un generador de nuevo personal que cubrirá esas áreas insatisfechas o satisfechas con personal externo a Valle de Ángeles. Y así lograr que la contratación de personal sea 100% local y no como lo reflejan los datos actuales **Gráfica 4.4.**

Se busca información que ayude a plantear una alternativa para desarrollar las microempresas turísticas y así contribuir al desarrollo de la comunidad, investigando la cantidad de empleados que se manejan en cada uno de los diferentes rubros como se ilustra en la **Gráfica 4.5.**



**Gráfica 4.4. Todo su personal reside en Valle de Ángeles (Encuesta a Empresas)**



**Gráfica 4.5. Cuántos empleados tiene en su empresa (Encuesta a empresas)**

Las necesidades a resolver para los rubros e industrias que se desarrollan, mano de obra capacitada local, personal capacitado en atención, conocimientos básicos en área de tecnología o informática (computacional) y manejo de otro idioma (inglés). Siendo estas las necesidades de primera instancia.

#### **4.1.3. Necesidades de los Jóvenes y de las empresas**

Los jóvenes y empresas han manifestado que un centro de capacitación es una necesidad en la zona. Dando claramente sus intereses particulares en los temas de capacitación y cuáles serían los requerimientos mínimos que ellos esperan de un centro de capacitaciones, expresan la necesidad de capacitaciones en temas como drogas, sexualidad, computación especializada como barismo, electricidad y finanzas.

- **Necesidades de los Jóvenes**

Tanto los jóvenes como las empresas han planteado sus perspectivas en el área de capacitación las cuales varían según sus expectativas. Las capacitaciones sugeridas por las empresas, atención al cliente, cocina, repostería, artesanías, electricidad, estructuras metálicas. Los jóvenes solicitaron espacios físicos para recibir distintos tipos de talleres, equipo especializado para recibir clases de computación, entre otras herramientas necesarias.

Tipos de capacitación potenciales para los jóvenes:

Para los jóvenes de Valle de Ángeles las capacitaciones son una necesidad ya identificada e insatisfecha. Requiriendo información de temas específicos como servicio al cliente, computación e inglés, temas de los cuales ellos requieren información y carecen de una capacitación que los informe.

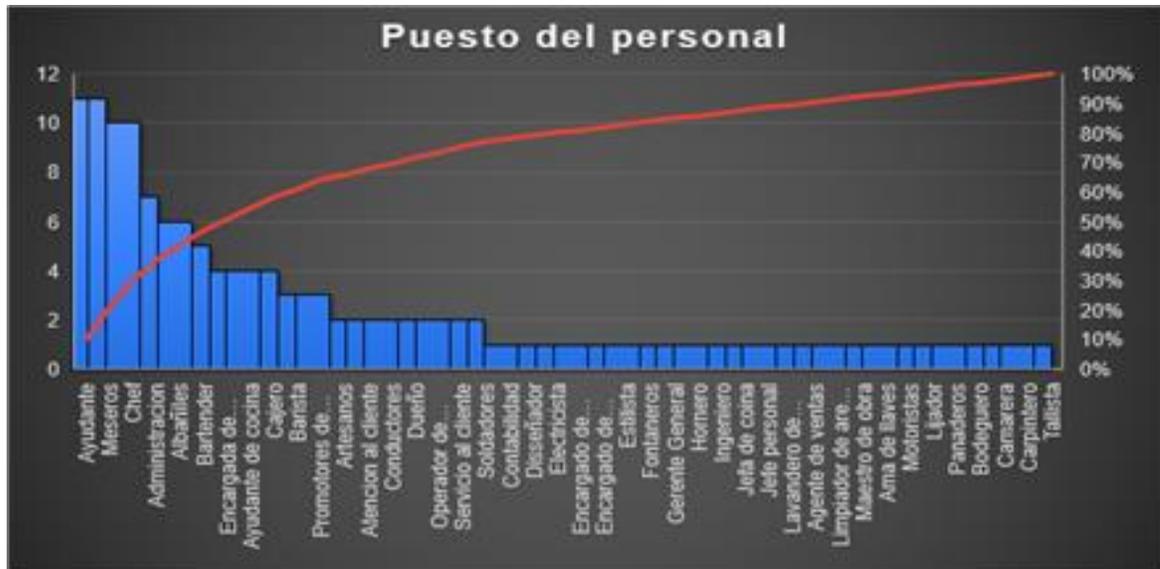
Se consideran capacitaciones potenciales ya que obtuvieron mayor puntuación por parte de los jóvenes, despertando mayor interés para ellos. Siempre y cuando estas generen un beneficio en algún aspecto de su vida y sean potenciales para muchas de las empresas que se desarrollan en Valle de Ángeles.

También se identificaron temas de menor interés para estos jóvenes como ser: la agricultura, la carpintería, ciencias, fontanería, comunicación y publicidad debido a que son rubros que no se desarrollan en la zona por lo que no sería de beneficio para los jóvenes **Gráfica**

**4.6.**



y así como la actualización de nuevos programas y sistemas operativos para el mejor control y manejo de las industrias en una ciudad en pleno desarrollo.



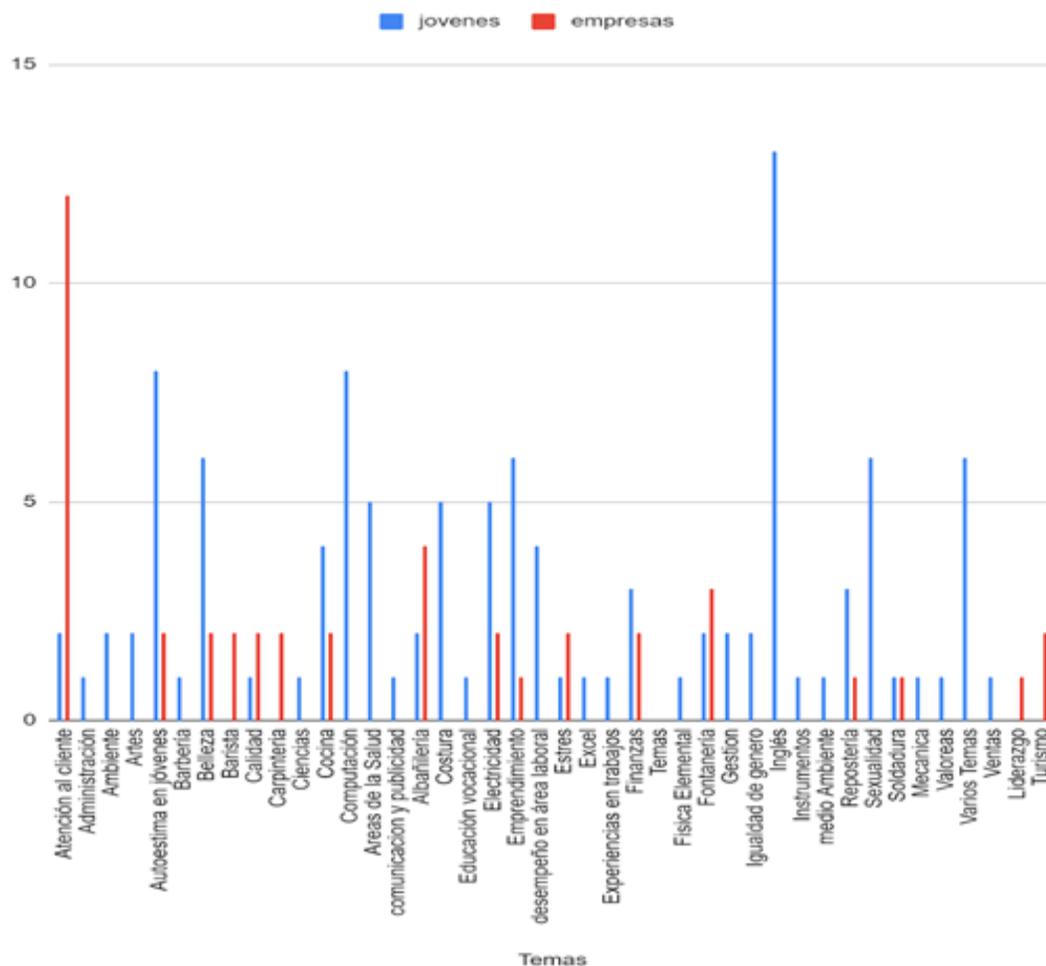
**Gráfica 4.7. puestos de personal en la empresa (Encuesta a Empresas)**

Dentro de las necesidades planteadas por las industrias es el perfil para la selección de personal lo que se requiere en el candidato respecto a las actitudes y/o habilidades personales

**Gráfica 4.9.** Ubicando en primer lugar, presentación, flexibilidad de horarios, iniciativa, habilidades interpersonales.

En segundo plano: sabe trabajar bajo presión, motivación y liderazgo. En última instancia resolución de conflictos. tomando en cuenta que cada rubro se desarrolla de diferente forma y estas cualidades pueden variar según cada industria ya que en construcción la presentación no es relevante como los rubros o industrias que se desarrollan en atención al público.

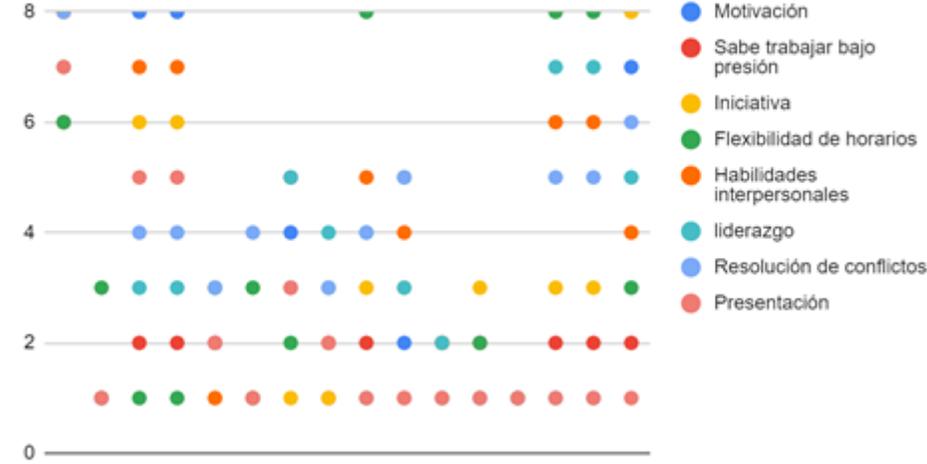
## Capacitaciones jóvenes y empresas



**Gráfica 4.8. cruce de capacitaciones jóvenes y empresas**

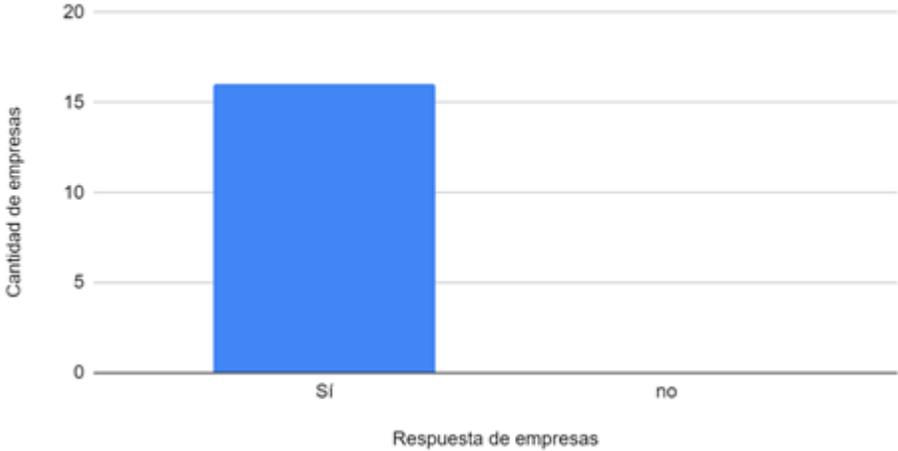
Las industrias están dispuestas a la contratación de personal capacitado en más áreas de interés para cada una de las empresas, es decir contratando a los jóvenes en las áreas que presentan mayor debilidad las empresas **Gráfica 4.10.**

En el proceso de selección de personal lo que se busca en el candidato respecto a las actitudes y/o habilidades



**Gráfica 4.9** qué actitudes y habilidades busca en un candidato (Encuesta a Empresas)

Contrataría jóvenes formadas en el programadas en el programa



**Gráfica 4.10** contrataría jóvenes formados en el programa (Encuesta a Empresas)

#### **4.1.4. Centros de Capacitación en Valle de Ángeles.**

En Valle de Ángeles hay tres instituciones que desarrollan capacitaciones dirigidas a la población en general. Cada una de estas instituciones orienta las capacitaciones según grupo de interés. La Alcaldía desarrolla capacitaciones enfocadas a las madres solteras, en temas como bisutería, computación, inglés a nivel básico; debido a las restricciones y prohibiciones la Alcaldía ha suspendido temporalmente su programa de capacitaciones, que imparte periódicamente para un máximo de 15 personas a nivel básico.

La Cámara de Comercio de Valle de Ángeles dirige las capacitaciones a los comercios afiliados a su oficina en los temas de atención al cliente, bioseguridad, manejo de alimentos y calidad.

El Instituto de Formación Profesional INFOP que ha sido dirigido a los jóvenes ofreciendo cursos especializados en alfarería, talleres de carpintería y ebanistería, tallado en madera, talabartería corte y confección artesanal y metales en el municipio de Valle de Ángeles se muestran sus instalaciones en las gráficas 4.1, 4.2 y 4.3. Impartiendo todos los cursos completamente gratis.



**Imagen 4.1 acceso INFOP**



**Imagen 4.2 fachada aulas INFOP**



**Imagen 4.3 instalaciones INFOP**

Los jóvenes y los empresarios expresaron en las entrevistas que, aunque el Instituto de Formación Profesional INFOP tenga instalaciones en la zona ha dejado de impartir capacitaciones desde antes de la pandemia sin motivo aparente o desconocen las razones. Por lo que jóvenes y empresarios carecen de un centro de capacitación que cubra sus necesidades en el área laboral.

La actividad de identificación de centros de capacitación facilitó la definición de los cursos necesarios ya que 70 de los jóvenes encuestados indican que no existen centros de capacitación en la zona dato que se muestra en la **Gráfica 4.11** y los que existen no están funcionando debido a que brindan capacitaciones por temporadas y son temas que quizás no llamen la atención de los jóvenes.



#### **Gráfica 4.11 Existe algún centro de capacitación en Valle de ángeles (Encuesta a Jóvenes)**

El INFOP, cuenta con instalaciones equipadas y reconocidas por los jóvenes, empresarios e instituciones del municipio, ubicado estratégicamente en el centro del municipio.

Es una de las instalaciones contempladas para el desarrollo de las capacitaciones propuestas en el uso de sus instituciones y los talleres lo cual sería de beneficio para los jóvenes y empresarios en cuanto a costos y acceso. Hacer uso de sus manuales los cuales están aprobados por el Consejo Nacional de Educación y contienen todo lo necesario en cómo instruir a jóvenes con esas necesidades. Lo cual ya se conversó con el alcalde del Municipio para transmitirle el propósito de crear un programa de capacitaciones para jóvenes de escasos recursos. Considerando que INFOP es un centro que homologa los centros capacitadores, mediante instalaciones, capacitadores y capacitaciones en base a sus normativas, reglamentos y manuales.

#### **4.1.5. Análisis de la industria y los jóvenes en el área de capacitación y horarios.**

El objetivo es crear jóvenes responsables que desarrollen y enriquezcan sus conocimientos, habilidades y herramientas para oportunidades ya existentes o futuras. Por ello se busca brindar capacitaciones a los jóvenes en horarios donde no interrumpen en actividades primordiales como son horarios de trabajo, clases u otras responsabilidades de carácter obligatorio. Ni interferir en las horas de mayor demanda para las diferentes industrias. Considerando que el 37 % de los jóvenes se está desempeñando actualmente en áreas como ser: construcción, comercio local, estas capacitaciones vienen hacer un apoyo para su formación

profesional u oportunidades futuras, laboral, profesional, estudiantil o desarrollo personal.

Siendo la industria un potencial capacitador para el desarrollo de áreas específicas de estos jóvenes no se debe dejar de lado los posibles horarios que ellas propongan.

Los horarios de las capacitaciones varían según el rubro, ya que cada uno tiene sus características, tiempo y días de desarrollo **Gráfica 4.12**.

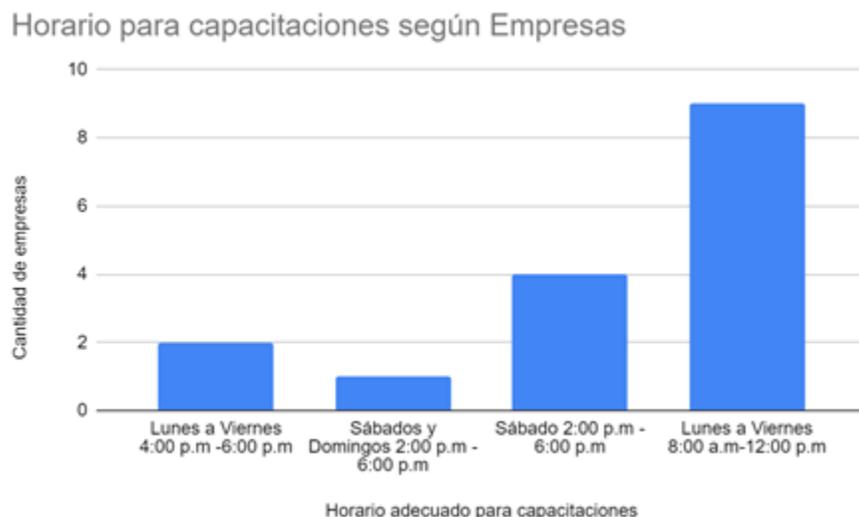
#### **4.1.6. Horarios de las Industrias**

Las empresas dedicadas a alimentos indican que los horarios idóneos son los horarios de 7:00 am a 10:00 pm de lunes a viernes y de 2:00 pm a 4:00 pm de lunes a viernes. Esto se debe a que son las horas con menos clientela.

Las empresas dedicadas a servicios hacen sus propuestas de horarios para capacitación de 9:00 am a 11:00 pm de lunes a viernes y de 2:00 pm a 4:00 pm de lunes a viernes. Esto se debe a que son las horas con menos clientela.

Los comercios dedicados a artesanías plantean los horarios de capacitaciones de lunes a viernes de 8:00 a 12:00, debido a que la mayor clientela se atiende por la tarde y los fines de semana.

En el área de construcción, los horarios indicados por los empresarios son: sábados de 2:00 pm a 6:00 pm. Los sábados y domingos de 2:00 pm a 6:00 pm. El área de construcción desarrolla sus actividades de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm.



**Gráfica 4.12 Horarios de capacitación sugeridos por las empresas**

#### 4.1.7. Horarios de los Jóvenes

Los jóvenes plantearon sus horarios de capacitación según los rubros de interés y la disponibilidad de los horarios de trabajo **gráfica 4.13**. Los horarios de las capacitaciones varían según el rubro, ya que cada uno tiene sus características, tiempo y días de desarrollo.

Los jóvenes interesados en el área de alimentos indican que los horarios idóneos son los horarios de 8:00 am a 12:00 pm de lunes a viernes y de 2:00 pm a 4:00 pm de lunes a viernes. Esto se debe a que son las horas con menos clientela.

Los jóvenes dedicados a servicios hacen sus propuestas de horarios para capacitación de 8:00 am a 12:00 pm de lunes a viernes y de 2:00 pm a 4:00 pm de lunes a viernes. Esto se debe a que son las horas con menos clientela.

Los jóvenes dedicados a artesanías plantean los horarios de capacitaciones de lunes a viernes de 8:00 a 12:00, debido a que la mayor clientela se atiende por la tarde y los fines de semana.

En el área de construcción, los horarios indicados por los jóvenes son: sábados de 2:00 pm a 6:00 pm. Los sábados y domingos de 2:00 pm a 6:00 pm. El área de construcción desarrolla sus actividades de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm.



**Gráfica 4.13 horarios de capacitación sugeridos por los jóvenes**

Lo que nos permite determinar los horarios convenientes tanto para los jóvenes como para las industrias sin llegar a generar algún conflicto en el desarrollo de las capacitaciones. Se muestra en la sección **4.2.4 Días y Horas de Capacitaciones.**

#### **4.1.8. Capacitaciones identificadas.**

Hoy en día es indispensable cierto nivel académico, conocimientos básicos requeridos o experiencia para el buen cumplimiento en cualquier área laboral a desarrollar o ser elegible dentro de un grupo de aspirantes. Actualmente en Valle de Ángeles en la mayoría de los rubros es indispensable una buena atención al cliente ya que se desarrollan en esa área. Por lo que el

estudio pretende, enfocarse en los diferentes rubros, escuchar atentamente cuáles son sus necesidades e inquietudes y poder satisfacerlas.

La mayoría de empresas en Valle de Ángeles quieren cubrir esas necesidades. Por lo que el programa pretende adiestrar a estos jóvenes para que puedan tener las competencias necesarias para servir y mejorar la atención hacia los clientes. Tanto jóvenes como empresas coinciden en reforzar el área administrativa para poder cumplir los objetivos.

Pero cada una de las empresas considera distintas capacitaciones importantes de implementarse ya que son diferentes rubros, como ser la hostelería, alimentación y artesanías se enfocan en la calidad y servicio al cliente. La construcción requiere de conocimientos en las áreas de oficios, áreas técnicas, electricidad, fontanería y albañilería. Es así como se requiere una diversidad de capacitaciones para cubrir todas las necesidades.

Se identificó que la mayoría de jóvenes que residen en Valle de Ángeles estaban interesados en tomar capacitaciones **Gráfica 4.14**. Este interés es notorio ya que están dispuestos a recibir nuevos conocimientos con los recursos requeridos para mantenerse actualizados e introducirse en el ámbito laboral ya que esto generaría situaciones favorables tanto para ellos como para las empresas, brindando una buena atención al cliente en la prestación de servicios en la zona y ofreciendo una mano de obra capacitada al nivel requerido.

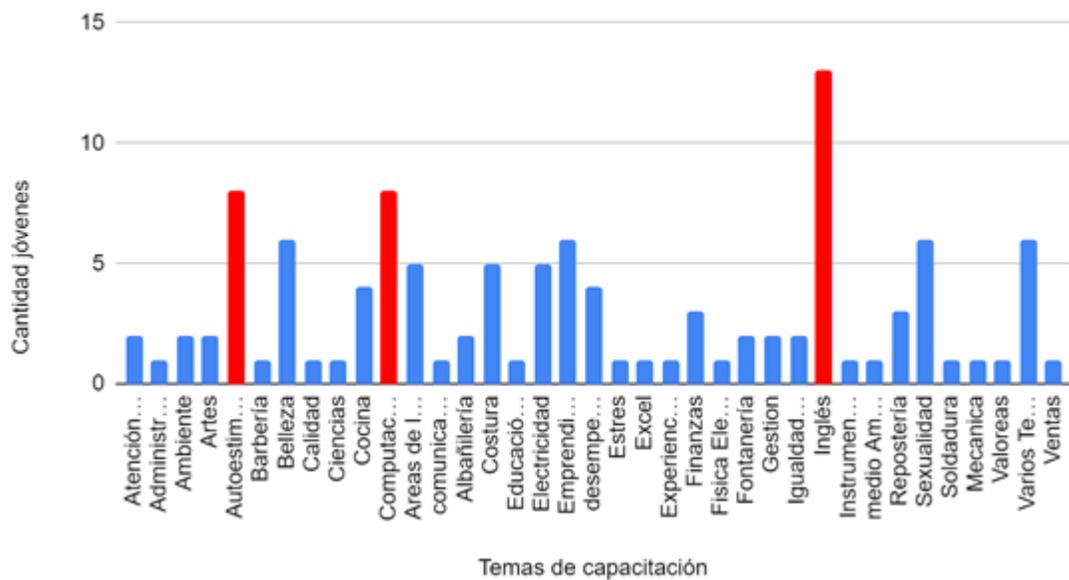
### Interesado en recibir capacitación- Jóvenes



**Gráfica 4.14** están los jóvenes interesados en recibir capacitaciones

Los jóvenes indicaron que las capacitaciones de su interés son las que desarrollan conocimientos de innovación, desarrollo de lenguaje, conocimientos de carácter básico, adaptación social, áreas psicológicas, educación sexual y áreas de desempeño laboral Gráfica 4.15.

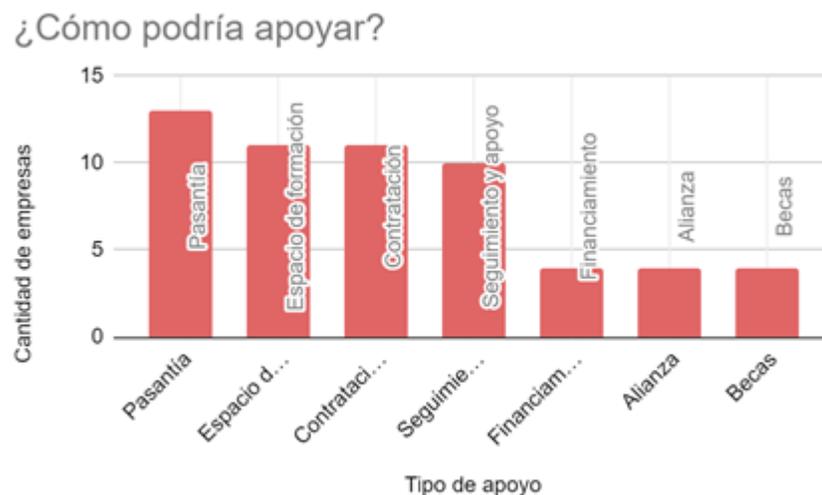
### Temas de capacitación jóvenes



**Gráfica 4.15** Cuales son los temas de capacitación de interés para los jóvenes

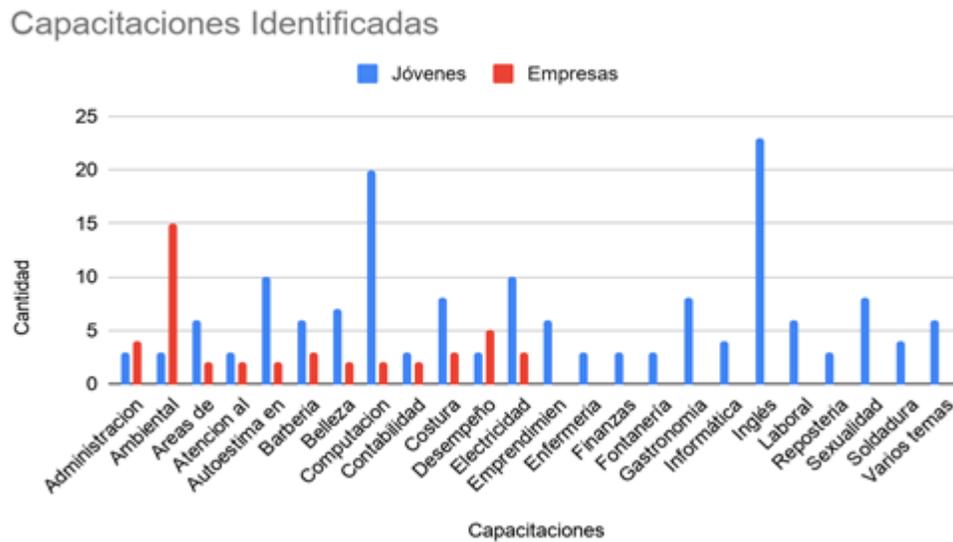
Un área de capacitación que no había sido identificada hasta el momento, son las capacitaciones de estudios básicos, necesidad que fue reflejada por los jóvenes. Esta área consiste en capacitaciones en áreas de conocimientos actuales, como ser computación, inglés, áreas psicológicas, conocimiento sexual y adaptación social.

Los empresarios están dispuestos a ser capacitadores, transmitir sus conocimientos, dar sus experiencias del día a día a los jóvenes, dando la oportunidad que sus negocios o centros de trabajo sean un espacio de capacitación en diversos sitios del municipio, distribuyendo a los jóvenes en puntos estratégicos cercanos a sus zonas de residencia **Gráfica 4.16**. Logrando de esta forma capacitar, practicar y reclutar al personal necesario.



**Gráfica 4.16. de qué forma están dispuestas apoyar las empresas.**

La investigación nos refleja las principales necesidades a cubrir para las capacitaciones. Ya que se espera que el programa encuentre el punto de equilibrio para satisfacer las prioridades en este momento. Satisfaciendo a los principales interesados jóvenes y empresas logrando el éxito esperado con esta **Gráfica 4.17**.



**Gráfica 4.17. Cuáles son las capacitaciones identificadas por los jóvenes y empresas.**

El mayor de los jóvenes encuestados respondieron que la capacitación de su interés era cubrir todos los nivel en lenguas extranjeras ya que es una herramienta que las empresas no están tomando en cuenta y puede ser de gran utilidad por la gran afluencia de turistas que visita el municipio, recibir cursos intensivos de computación porque la mayoría de procesos que se llevan a cabo en la empresas son registrados, capacitaciones en las cuales se apliquen técnicas de estudio apropiadas como ser talleres de electricidad que les permita introducirse en la vida real mediante una formación adecuada y los jóvenes también solicitaron temas que no se imparten en estos centros ubicados en la zona, sobre temas como la autoestima de un joven o la sexualidad. Temas que hoy en día son de gran importancia ya que esto mejora las relaciones laborales y sociales que tienen estos jóvenes e incluso es de utilidad para mejorar su calidad de vida.

Son cinco las capacitaciones identificadas, estas capacitaciones se eligen tomando en cuenta los siguientes factores:

1. Son capacitaciones solicitadas por los jóvenes y empresas en base a sus necesidades particulares.
2. Son temas que tienen injerencia en el sector turístico, empresarial o cada uno de los rubros. Así como también es una necesidad de cobertura inmediata para los jóvenes.
3. Son áreas o temas de actual desarrollo en la comunidad y con participación económica a los jóvenes de la comunidad.
4. Generadores de nuevas oportunidades de trabajo.
5. Temas de capacitaciones generales que se utilizan en varios rubros.
6. La cantidad de los jóvenes por capacitación se hacen tomando en cuenta las normas pedagógicas y los nuevos estándares de bioseguridad a implementar.

Las capacitaciones identificadas para los jóvenes en base al estudio realizado son:

Capacitaciones de temas básicos:

- Inglés: es una necesidad planteada por los jóvenes no identificada hasta el momento por las empresas que están enfocadas en el área turística donde los jóvenes o personal de atención al cliente interactúan con turistas extranjeros, presentando esa deficiencia de comunicación en el lenguaje.
- Computación: es una de las capacitaciones de conocimiento general, la cual da un aporte tecnológico a los jóvenes, dando la oportunidad de implementar nuevos sistemas o programas a las empresas o rubros.

Capacitación para Artesanías y Servicios:

- Atención al cliente: es una capacitación solicitada por jóvenes y empresas de los rubros artesanías y servicios, por el momento se quiere solucionar la necesidad más inmediata que es el área de servicio al cliente en sus distintas áreas.

Capacitando a jóvenes en el servicio y atención al cliente les permitirá conocer y experimentar las habilidades que se requieren para ofrecer una atención personalizada y todas las herramientas que se demandan para brindar calidad en los servicios que proporciona cada uno de los distintos rubros.

En el área de construcción se proponen dos capacitaciones, ya que es una de las áreas en desarrollo con mayor generación de empleo en la comunidad y presenta una carencia de mano de obra calificada en varios temas, soldadura, electricidad, albañilería, fontanería entre otros. Los dos temas propuestos son los temas con mayor demanda por jóvenes y constructores.

- Electricidad: lo que se solicita es capacitar a jóvenes que desarrollen habilidades avanzadas en el área de instalaciones eléctricas y de esta forma obtener mano de obra capacitada certificada.
- Albañilería: obtener nueva mano de obra capacitada, aplicar a mejores salarios.

Las capacitaciones a implementar desarrollarán jóvenes con mano de obra capacitada, expertos en los diferentes rubros que se desarrollan actualmente, divididos en niveles básicos, intermedios y avanzados para lograr el nivel de calidad que caracteriza la zona.

- Para las capacitaciones consideradas teóricas, inglés, Computación, Atención al cliente. Cada capacitación se llevará a cabo con un mínimo de 15 jóvenes sin exceder a una cantidad mayor de 20, considerando esta cantidad de jóvenes, por capacitaciones anteriores impartidas

por la alcaldía, espacio físico disponible, nuevas medidas de bioseguridad, requisitos mínimos del ministerio de educación y cantidad de empleados requeridos por las empresas.

· En las capacitaciones prácticas o capacitaciones para el área de construcción, electricidad y construcción. Estas capacitaciones se desarrollarán con 15 jóvenes para electricidad clase teórica y distribuidos en 5 diferentes construcciones para las clases prácticas. Lo que se quiere es que estos jóvenes adquieran los conocimientos prácticos y teóricos simultáneamente. Que tengan una posibilidad de contratación y sean una opción de mano de obra capacitada, el número de jóvenes considerado se toma en base a los espacios físicos disponibles, cantidad de empleados requeridos y que cada joven capacitado sea la opción número uno para una posibilidad de empleo.

· Para la capacitación de albañilería, estará dirigida para 10 jóvenes, los cuales se ubicarán en 5 diferentes construcciones en jornadas de tiempo completo, en el desarrollo total de la obra. Se están considerando esta cantidad de jóvenes por las limitantes de atención que podría tener un grupo más grande, atención personalizada, espacio físico de las instalaciones, cantidad de empleados requeridos por los empresarios, oportunidades de empleos para los jóvenes capacitados.

#### **4.1.9. Días y horas de capacitaciones**

En el instrumento se realizaron preguntas filtro para saber qué día era más conveniente para los jóvenes recibir capacitaciones, ya que algunos de ellos laboran actualmente y mostraron interés en recibirlas después de sus horarios laborales, otro porcentaje de jóvenes solicitaron

horario que durará toda la semana ya que no tienen trabajo debido a las limitantes oportunidades laborales, falta de conocimiento o experiencia. Otro grupo de jóvenes solicitaron un horario distinto debido a las distancias que tocaría recorrer para llegar de la aldea al centro de Valle de Ángeles.

Los horarios de las capacitaciones a impartir son de los siguientes:

- Inglés; Dos diferentes horarios: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm y lunes a viernes de 7:00- 9:00, buscando beneficiar jóvenes con responsabilidades laborales o que por el momento no trabajen.
- Computación, Los horarios para impartir esta capacitación son: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm y lunes a viernes de 7:00- 9:00, siempre considerando a los jóvenes con responsabilidades laborales o que por el momento no trabajen. Dos secciones de 15 jóvenes cada una.
- Atención al cliente: los horarios para impartir esta capacitación son: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm y lunes a viernes de 7:00- 9:00.
- electricidad: lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm, clases prácticas cuando se esté dando el proceso de instalaciones eléctricas y sábados y domingos de 2:00-6:00 el desarrollo de las clases teóricas
- Albañilería: lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm, clases prácticas. Sábados de 2:00 a 6:00 pm el desarrollo de las clases teóricas.

**Tabla 4.1. Resumen de secciones y horarios de capacitaciones.**

Cantidad de capacitadores para el programa			
Código	Tipo de Capacitación	Secciones	Horarios
CE	Capacitación en Electricidad	1	lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm
CAC-1	Capacitación Atención al Cliente	1	lunes a viernes de 7:00 am- 9:00 am
CAC-2	Capacitación Atención al Cliente	2	sábados y domingos de 2:00 pm-6:00 pm
CI-1	Capacitación Inglés	1	lunes a viernes de 7:00 am- 9:00 am
CI-2	Capacitación Inglés	2	sábados y domingos de 2:00 pm-6:00 pm
CC-1	Capacitación en Computación	1	lunes a viernes de 7:00 am- 9:00 am
CC-2	Capacitación en Computación	2	sábados y domingos de 2:00 pm-6:00 pm
CA	Capacitación en Albañilería	1	lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm, clases prácticas. Sábados de 2:00 a 6:00 pm clases teóricas.
Total, de Secciones		8	

#### **4.2. Formato de capacitaciones según las necesidades de los jóvenes y empresas.**

Se desarrollará un formato de capacitación para cubrir con las necesidades de los interesados directos jóvenes y empresas, este formato se desenvolverá en base a las cinco capacitaciones que se impartirán, tomando en cuenta sus tiempos de desarrollo según los temas a impartir, metodología, tipos de evaluación, magnitud, cantidad de módulos a desarrollar según cada tema, requerimientos y lugar de desarrollo de cada una según sus requerimiento y

especificaciones mínimas. Haciendo cumplir las pautas establecidas por las entidades educativas que rigen y aplican normativas, reglas y parámetros que caracterizan este tipo de centros formativos.

#### **4.2.1. Etapas de implementación del programa y los recursos necesarios:**

Una vez identificadas dichas necesidades, propone que se defina cuál es el programa de capacitación, cuántas lecciones deberá tener, cuáles son las actividades de aprendizaje que se realizarán, debido a que es importante que la actividad de formación, apoye al rendimiento en el desempeño de un puesto para beneficio de empresas.

Se identificaron centros educativos con áreas y espacios ya equipadas para impartir las capacitaciones identificadas a largo y corto plazo. Que cumplen con cada uno de los requerimientos físicos planteados por jóvenes y empresas.

En la presente sección se muestra la infraestructura con la que algunos de los encuestados propusieron, y en los cuales ya se brindan capacitaciones por parte de INFOP. Se han tomado en cuenta ya que la infraestructura cuenta con lo siguiente:

a) lugares físicos, aulas de clase, área verde, aulas para talleres

b) Herramientas y equipo, como ser; equipo de enseñanza, pupitres, Pizarras, entre otros.

Estos lugares son muy transitados por estas personas y tienen estos centros cercanos a sus hogares.

- **Instituto Tecnológico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles:**

En este centro educativo se impartirán todas las capacitaciones propuestas para esta primera etapa ya que cuenta con los espacios requeridos y convenios con la alcaldía. Cada capacitación se realizará según los requerimientos de las empresas y los jóvenes sin interrumpir las actividades normales del centro educativo.

Instalaciones físicas del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles, este instituto cuenta con los talleres de Cocina, Madera, Corte, Confección, Computación, Aulas de Clases **Imágenes 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 y 4.9.**



**Imagen 4.4 centro de Cómputo Instituto Tecnológico Héctor**

**Imagen 4.5 taller de cocina Instituto Tecnológico Héctor**



**Imagen 4.6 Exteriores Instituto Tecnológico Héctor**

**Imagen 4.7 taller de dibujo Instituto Tecnológico Héctor**



**Imagen 4.8 Taller de corte y confección Instituto Tecnológico Héctor**

**Imagen 4.9 Exteriores Instituto Tecnológico Héctor**

- **Instituto de Formación Profesional INFOP:**

Cuenta con talleres de talabartería, madera, de carpintería, alfarería, metales, corte y confección, cocina, electricidad, soldadura, etc.

- **Instalaciones Universidad Católica Valle de Ángeles**

El campo Espiritual es un centro con que cuenta la UNICAH, ubicado en el Tabor, Valle De Ángeles a dos kilómetros de la calle principal para capacitaciones y retiros de estudiantes, religiosos e instituciones que lo soliciten. Cuenta con salones multiusos, cabañas o dormitorios, capilla, comedor, cocina, áreas recreativas y esparcimiento **Imágenes 4.9, 4.10 y 4.11.**



**Imagen 4.10 Exteriores Instalaciones Universidad Católica Valle de Ángeles**

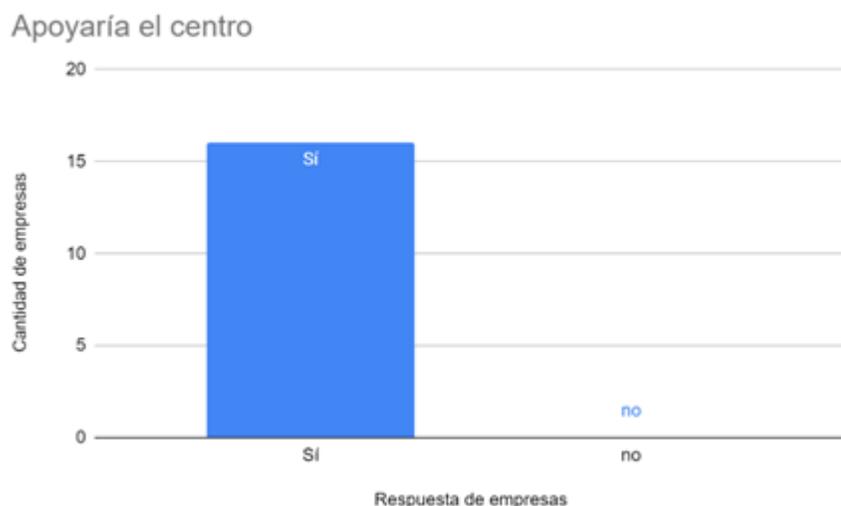


**Imagen 4.11 Exteriores Instalaciones Universidad Católica Valle de Ángeles**



**Imagen 4.12 Exteriores Instalaciones Universidad Católica Valle de Ángeles**

El análisis del entorno general actual de las empresas va a permitir introducir a los jóvenes capacitados en las distintas áreas y campos no cubiertos o no satisfechos a la empresa reconociendo si es capaz de hacer frente a futuros cambios y valorar el impacto de los mismos, mediante contrataciones de jóvenes ya preparados con el programa **Gráfica 4.18**.



**Gráfica 4.18. apoyaran las empresas al programa de capacitación.**

**Espacios definidos para las capacitaciones:**

Las siguientes tablas muestran las especificaciones requeridas de las áreas necesarias para impartir las capacitaciones y el centro educativo en las que se realizará cada una de ellas. Para esta primera etapa las capacitaciones se realizarán en las instalaciones del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles, ya que cuenta con el espacio físico adecuado para cada capacitación, los jóvenes e industria conocen lo céntrico de sus instalaciones y cuenta con los convenios con la alcaldía. Uno de los requisitos de INFOP para certificar los centros de capacitación es que todas se impartan en un mismo centro.

**Tabla 4.2. Cantidad de capacitadores para el programa**

Cantidad de capacitadores para el programa			
Código	Tipo de Capacitación	Secciones	capacitadores
CE	Capacitación en Electricidad	1	1
CAC	Capacitación Atención al Cliente	2	1
CI	Capacitación Inglés	2	1
CC	Capacitación en Computación	2	1
CA	Capacitación en Albañilería	1	1
Total, de capacitadores		8	5

El total de secciones de las capacitaciones son 8, las que serán impartidas por 5 capacitadores expertos en los temas.

**Tabla 4.3. Lugar a impartir capacitaciones en el primer periodo del programa.**

Lugar a impartir las capacitaciones		
Código	Tipo de Capacitación	Lugar
CE	Capacitación en Electricidad	Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.
CAC	Capacitación Atención al Cliente	Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.
CI	Capacitación Inglés	Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.
CC	Capacitación en Computación	Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.
CA	Capacitación en Albañilería	Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.

**Tabla 4.4 Capacitación de Electricidad**

<b>Capacitación de Electricidad</b>
Área Técnica: Electricidad
Código: CE
Salida Ocupacional: Electricista Instalador Residencial
Requerimiento mínimos instalaciones: Aula teórica 35 metros cuadrados Aula práctica 60 metros cuadrados
Impartir: Instalaciones físicas del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles
Formación Profesional: Técnico en Electricidad o certificado en competencias básicas en el nivel 4 (matemática aplicada, lectura informativa y búsqueda de información)
Experiencia: 3 años como Técnico, 1 año como instructor (preferible)

**Tabla 4.5. Capacitación Atención al Cliente**

<b>Capacitación Atención al Cliente</b>
Área Técnica: Comercio y Servicios.
Código: CAC
Salida Ocupacional: Representantes comerciales
Requerimiento mínimos instalaciones: Aula teórica 35 metros cuadrados
Impartir: Instalaciones físicas del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles
Nivel Académico: Formación en ventas (Lic. En Mercadeo o Gerencia de Negocios) y dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con el área de ventas.
Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional.
Experiencia Profesional: 2 años como mínimo de experiencia en trabajos relacionados con el área de ventas

**Tabla 4.6. Capacitación de Inglés**

<b>Capacitación de Inglés</b>
Área Técnica: Idioma Inglés. Código: CI Salida Ocupacional: Desarrollo de Inglés Requerimiento mínimos instalaciones: Aula teórica 35 metros cuadrados Impartir: Instalaciones físicas del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles Nivel Académico: Formación en idioma (Lic. En lenguas extranjeras) y dominio de los conocimientos en inglés. Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional. Experiencia Profesional: 2 años como mínimo de experiencia en trabajos, 1 año como instructor

**Tabla 4.7. Capacitación de Computación**

<b>Capacitación de Computación</b>
Área Técnica: Computación. Código: CC Salida Ocupacional: Computación Básica Requerimiento mínimos instalaciones: Aula teórica 35 metros cuadrados Impartir: Instalaciones físicas del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles Nivel Académico: Formación en informática (Lic. Informática) y dominio de los conocimientos en computación. Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional. Experiencia Profesional: 2 años como mínimo de experiencia en trabajos, 1 año como instructor

**Tabla 4.8. Capacitación de Albañilería**

Capacitación de Albañilería
Área Técnica: Albañilería
Código: CA
Salida Ocupacional: Técnico en Albañilería Residencial
Requerimiento mínimos instalaciones: Aula teórica 35 metros cuadrados
Impartir: Instalaciones físicas del Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles.
Formación Profesional: Técnico en Construcción o certificado en competencias básicas en el nivel 4 (matemática aplicada, lectura informativa y búsqueda de información)
Experiencia: 3 años como Técnico, 1 año como instructor (preferible)

Por el tipo de capacitaciones a impartir en el Instituto Técnico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles, ya cuenta con toda la infraestructura requerida y forma parte de las instituciones con convenio con la alcaldía para estas actividades.

#### **4.3. Financiamiento y estructura organizacional del centro.**

Se identifican los potenciales patrocinadores, socios y cooperantes para el financiamiento y funcionamiento del Programa de capacitación, así como el presupuesto total del programa y personal requerido para su funcionamiento y manejo.

Identificando los patrocinadores a financiar el programa y organigrama del programa con sus interesados claves y principales actores.

### 4.3.1. Administración del Programa

Para poner en funcionamiento del proyecto de la comunidad, el programa de capacitación en el cual se implementará una oficina dentro de las instalaciones de la alcaldía la cual será la encargada de difundir, organizar, gestionar, controlar y distribuir las diferentes capacitaciones solicitadas ya sea de parte de jóvenes, empresas, entidades educativas como escuelas, colegios, padres de familia o encargados. Las distintas instalaciones e instituciones donde se estarán impartiendo las capacitaciones por categoría e interés.

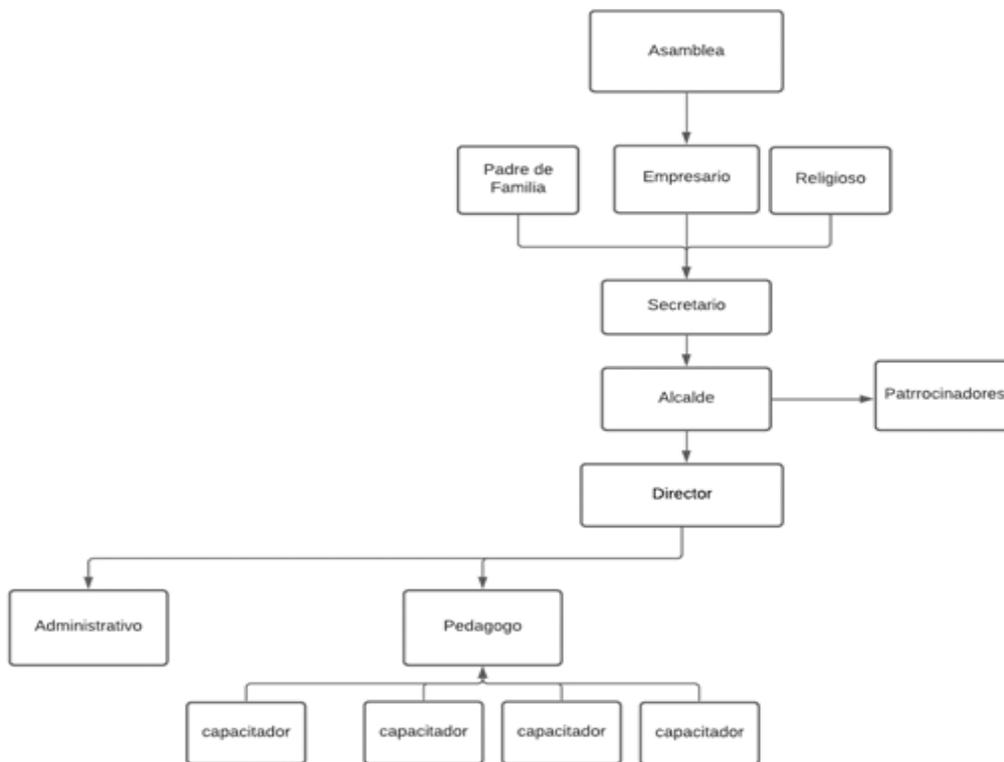
**Tabla 4.9. Distribución de fondos y porcentajes**

<b>Distribución de Fondos</b>		
<b>Entidad</b>	<b>Cantidad (Lempiras)</b>	<b>% Institución</b>
1. Empresas y alcaldía renglón administrativo	784,966.40	12%
2. Centros educativos requerimientos centros de capacitación	289,116.66	4%
3. Usaid fondos para capacitaciones y gerencia de proyecto	5,395,677.22	80%
4. Aporte de capacitantes	276,833.35	4%
<b>Total</b>	<b>6,746,593.63</b>	<b>100%</b>

Estas oficinas funcionan bajo el respaldo de tres personas de apoyo, las cuales dependen de la alcaldía con el apoyo de organismos internacionales y gubernamentales ya identificados

**Imagen 4.13.**

1. Pedagogo: encargado de análisis, seguimiento de futuras capacitaciones, gestión de capacitadores, instalaciones y enlace con empresas y financistas.
2. Administrador: encargado del área financiera y contable, del programa de capacitación o de cualquier gasto administrativo del programa. Así como gestionar su presupuesto anual.
3. Alcalde: quien apoyara a la comunidad brindando espacios adecuados y apoyando económicamente.
4. Asamblea: Conformada por un integrante que se requiere para la aprobación a las solicitudes que se generen.

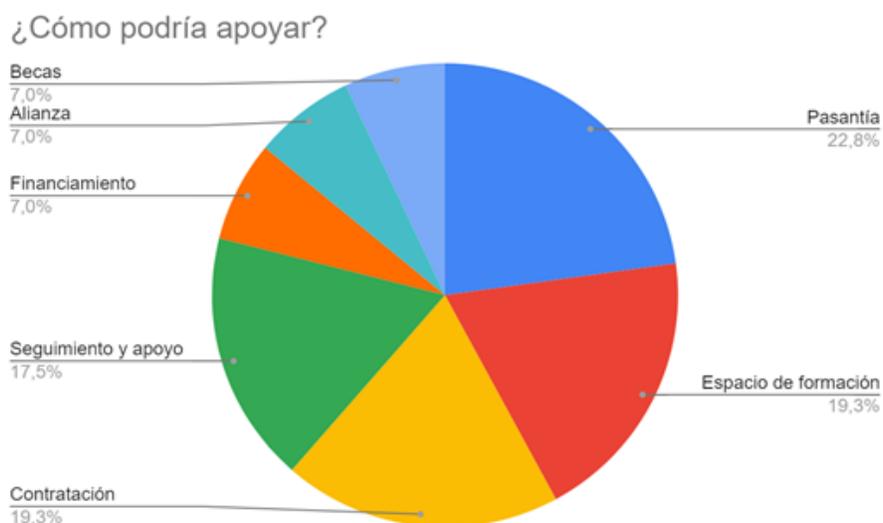


**Imagen 4.13. Organigrama del Programa.**

### 4.3.2. Patrocinio Potencial

Se Realizó una entrevista al alcalde Wilfredo Ponce de Valle de Ángeles en la cual se le plantea la necesidad que tienen estos jóvenes y el programa de capacitaciones que se pretende implementar en la zona que les permita a estos jóvenes adquirir mayor conocimiento en los diferentes rubros que se laboran en la ciudad turística de Valle de Ángeles, por lo cual él se vio dispuesto a colaborar de forma financiera agregando un nuevo renglón a la partida presupuestaria en el área de educación y capacitaciones que maneja la alcaldía y aportando las aulas de clases de las escuelas de Valle de Ángeles para su desarrollo. Aulas de clases amplias en las cuales estos jóvenes podrán llevar a cabo sus talleres que proporcionan un ambiente apropiado para su aprendizaje.

Por otra parte, el 7% de las empresas ofrecieron aportes financieros para el programa de capacitación, las empresas se vieron dispuestas en ayudar a los jóvenes ya fuese de manera económica o brindando espacios físicos para que estos puedan recibir sus clases **Gráfica 4.19.**



**Gráfica 4.19. de qué forma apoyan las empresas**

Otra de las fuentes de financiamiento para el proyecto puede ser la embajada de Taiwán similar al proyecto OTOP que ya se dedican al financiamiento para implementar proyectos que sean de beneficio para personas que no cuentan con recursos. Trabajar junto con Marca país, para dar a conocer el tipo de programa que se pretende brindar y apoyar a estos jóvenes. Muchos programas de capacitación lo que realizan para financiarse es mediante becas educativas o realizar crowdfunding para obtener recursos y dinero para financiar.

Dentro de los patrocinadores en la zona de Valle de Ángeles se han considerado cuatro tomando en cuenta el papel que ya desempeñan al desarrollo de los jóvenes, el tipo de instalaciones con las que ya cuentan y las diferentes comunidades en las cuales ellos residen.

1. CEB Manuel Bonilla, Valle de Ángeles: Apoyando con sus aulas que son adecuadas para que se lleven a cabo las capacitaciones teóricas.
2. CEMG Técnico Héctor V. Medina: este instituto cuenta con los talleres de Cocina, Madera, Corte, Confección, Computación, Aulas de Clases. Para las capacitaciones técnicas y desarrollo laboral.
3. Instalaciones Universidad Católica Valle de Ángeles: el campo espiritual el tabor es un centro con que cuenta la UNICAH, para capacitaciones y retiros de estudiantes, religiosos e instituciones que lo soliciten. Cuenta con salones multiusos, cabañas o dormitorios, capilla, comedor, cocina, áreas recreativas y esparcimiento. Debido al enfoque de este centro se propone el desarrollo de capacitaciones, para fortalecimiento personal, autoestima, sexualidad, drogadicción, valores, familia.

4. Instituto de Formación Profesional INFOP: Cuenta con los talleres de talabartería, madera, de carpintería, alfarería, metales, corte y confección, cocina, electricidad, soldadura, etc. Por lo que se propone que el programa de capacitaciones sea un gestor entre jóvenes que necesiten un tipo de capacitación de las áreas o rubros que aquí se manejan o hacer una labor conjunta del programa de capacitación e INFOP para impartir las capacitaciones de los rubros identificados.
5. Crear alianza con ACJ para que estos ya que ellos dan continuidad a los procesos de formación en Centroamérica implementando su metodología, sus políticas y procesos de paz.
6. Se pretende solicitar ayuda a CONEANFO La Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación No Formal, organismo descentralizado con el fin de contribuir en la organización y desarrollo del sistema educativo nacional.

#### **4.3.3. Fuentes de Financiamiento**

En la entrevista que se aplicó a los jóvenes de escasos recursos se identificaron los ingresos que tienen con el objetivo de encontrar una forma de ingreso hacia el proyecto **Gráfica 4.20**, y de igual forma se le preguntó al encuestado si estaba dispuesto a aportar una cantidad al recibir las capacitaciones y cuál era el monto a pagar **Gráfica 4.21**. Otra fuente de ingreso para los jóvenes es implementando la auto sostenibilidad, el mismo producto que se elabore en los talleres puede ser introducido en el mercado.



**Gráfica 4.20. Cuál es el ingreso mensual de los jóvenes.**



**Gráfica 4.21. Cuánto está dispuesto a pagar por una capacitación.**

Dentro de los potenciales patrocinadores se han considerado cuatro tomando en cuanto su apoyo al desarrollo de los jóvenes y las comunidades en las cuales ellos residen:

1. USAID Honduras: fortalece la participación de grupos ignorados o marginados en la gobernanza a nivel local y nacional, apoyando e incrementando la seguridad, conservación del medioambiente; expansión de educación básica y la formación en materia de aptitudes para la vida para adultos y jóvenes en riesgo; y mejoran las oportunidades de educación de calidad mediante la optimización del desempeño de los gobiernos locales, autoridades, y sociedad civil.

Los proyectos de USAID están dirigidos al crecimiento económico, justicia social, salud, educación, involucrar a los miembros más pobres de la sociedad en el desarrollo de la comunidad y apoyando los esfuerzos público-privados.

2. Ministerio de turismo: siendo valle de ángeles una ciudad turística desde 1996 y nombrado por el Instituto Hondureño de Turismo pueblo con encanto (15 de noviembre del 2019), por ser una comunidad muy pintoresca y sobre todo un lugar acogedor que se ha convertido en los últimos años en uno de los lugares preferidos de los turistas, es apoyado por esta entidad para su desarrollo turístico empresarial, con marca país.
3. Cámara de comercio: Teniendo como visión Propiciar la competitividad y el desarrollo regional a través de la competitividad, formalización, emprendimiento e innovación empresarial de los comercios y la representación proactiva del sistema ante el Estado.
4. Alcaldía: la alcaldía cuenta con una partida presupuestaria para las capacitaciones que ella imparte, dando la opción de ampliar este renglón y así brindar el apoyo financiero al centro. Dando la oportunidad a la alcaldía con este programa de ampliar este servicio a los jóvenes.
5. National Endowment for Democracy Ned, organización estadounidense potencial financiador del proyecto programa de capacitación para apoyar a estos jóvenes.
6. Funadeh ayuda al programa ya que se dedican al desarrollo social para beneficiar a las comunidades. aldeas en escasos recursos.
7. Save the Children ya que esta ONG pretende que los jóvenes de Valle de Ángeles tengan la oportunidad de ser lo que quieren ser hoy y de soñar lo que serán mañana.

#### 4.4. Hallazgos de la Investigación.

Después del análisis de variables de la investigación, se reflejaron los datos concretos que se resumen a continuación. El programa tendrá un alcance para 115 jóvenes en su primera etapa o etapa inicial los que estarán divididos de la siguiente manera.

**Tabla 4.10 Resumen de Hallazgos**

<b>Resumen Hallazgos de Investigación</b>					
<b>Código</b>	<b>Tipo de Capacitación</b>	<b>Rubro a cubrir</b>	<b>Sección</b>	<b>Horarios</b>	<b>Cantidad Jóvenes</b>
CE	Capacitación en Electricidad	construcción	1	lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm	15
CAC-1	Capacitación Atención al Cliente	Servicios Artesanías Alimentos Jóvenes	1	lunes a viernes de 7:00 am-9:00 am	15
CAC-2			2	sábados y domingos de 2:00 pm-6:00 pm	15
CI-1	Capacitación Inglés	Jóvenes Servicios Artesanías Alimentos	1	lunes a viernes de 7:00 am-9:00 am	15
CI-2			2	sábados y domingos de 2:00 pm-6:00 pm	15
CC-1	Capacitación en Computación	Jóvenes Servicios Artesanías Alimentos	1	lunes a viernes de 7:00 am-9:00 am	15
CC-2			2	sábados y domingos de 2:00 pm-6:00 pm	15
CA	Capacitación en Albañilería	construcción	1	lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm, clases prácticas. Sábados de 2:00 a 6:00 pm clases teóricas.	10
<b>Total, de secciones</b>			<b>8</b>	<b>Total, de jóvenes</b>	<b>115</b>

Las capacitaciones se impartirán por completo en el Instituto Tecnológico Héctor V. Medina, Valle de Ángeles, el centro educativo cuenta con las instalaciones adecuadas para cada una de las capacitaciones a impartir en esta primera etapa, en un centro educativo reconocido por los jóvenes e industrias, posee los convenios con la alcaldía para este tipo de actividad y uno de los requerimientos del INFOP para su certificación es que las capacitaciones sean impartidas en un solo punto. El programa contratará cinco capacitadores según los requerimientos y especificaciones de INFOP certificados por la institución, ya que se busca que esta institución certifique y respalde el programa de capacitaciones, así como cada capacitación impartida.

El programa tiene un costo total de 6,746,593.63 lempiras desglosado en la tabla 4.4, según los porcentajes de cada cooperante.

## 5. CAPÍTULO V. Conclusiones y Recomendaciones.

### 5.1. Conclusiones.

1. A través del diagnóstico se detectaron varias necesidades que deben ser cubiertas tanto para las empresas como para los jóvenes. Las empresas se ven con la necesidad de contratar personal con mano de obra calificada que cubra los siguientes aspectos:

Artesanías: Atención al cliente, Ebanistería, Orfebrería y tallado en madera.

Alimentos: Atención al cliente, barista y calidad.

Servicios: Atención al cliente, finanzas y turismo

Construcción: Albañilería, electricidad, fontanería.

Se detectó que los colaboradores en Valle de Ángeles poseen muchas cualidades importantes que practican día a día en sus labores que abarcan desde una buena presentación, flexibilidad en sus horarios laborales, cuentan con iniciativa, habilidades interpersonales, trabajar bajo presión y motivación en sus actividades que los empresarios requieren para brindar un buen servicio. Estas cualidades nos fueron de utilidad para identificar el tipo de rubros o áreas en las que se requiere de la implementación de las siguientes capacitaciones:

Capacitaciones básicas: autoestima, niveles de inglés, manejo del estrés, experiencia laboral, computación, sexualidad.

Alimentos: atención al cliente, barista, cocina, repostería, manejo de alimentos. Servicios: atención al público, belleza, arte, finanzas.

Artesanal: atención al cliente, orfebrería, tallado de madera.

2. Tras la aplicación de las encuestas se determinaron las capacitaciones que se impartirán para cubrir las necesidades de las empresas y de los jóvenes las cuales engloban inglés, atención al cliente, electricidad, albañilería, servicios y alimentos que se desarrollaran por módulos, ya que se pretende lograr una cobertura en niveles avanzados y certificar a través de las instituciones técnicas. Para la prueba piloto se pretende capacitar un grupo comprendido de 115 jóvenes que estarán distribuidos de la siguiente manera: ver Tabla 5.1, a los cuales se les brindaran capacitaciones en horarios flexibles ya que muchos de estos solicitan distintos horarios ya que jóvenes actualmente trabajan, pero desean optar a una mejor oportunidad laboral, por las distancias o se les dificulta recibir las capacitaciones en ciertos horarios.

**Tabla 5.1. cantidad de jóvenes según cada capacitación.**

Capacitaciones	# de Jóvenes
Electricidad	15
Albañilería	10
Atención al cliente	30
Inglés	30
Computación	30

3. Es de gran importancia recalcar cómo serán implementadas las etapas del programa ya que las distintas capacitaciones serán impartidas en distintos horarios y se llevarán a cabo mediante distintos recursos para poder cubrir la necesidad de los jóvenes y empresas. Se llevará a cabo el desarrollo de talleres prácticos para complementar la formación en el rubro

de albañilería y electricidad junto con clases teóricas en el colegio Técnico Héctor Manuel V. CEMG.

En el rubro de Atención al cliente, inglés y computación se desarrollarán capacitaciones teóricas para que puedan adquirir un grado de aprendizaje que les permita a los jóvenes obtener, desarrollar e incrementar aptitudes y también ampliar su conocimiento y mejorar las funciones de una empresa las cuales serán desarrolladas en dos jornadas para atender dos secciones que contengan 15 jóvenes cada una en el CEMG Técnico Héctor V.

Medina. Las cuáles serán impartidas por 5 capacitadores que serán contratados para supervisión de clases prácticas y desarrollo de clases teóricas. Debido a la cantidad de instituciones educativas públicas no es necesario que el programa cuente con un inmueble para el desarrollo de estas capacitaciones.

4. El costo total para la primera fase de implementación y puesta en marcha del proyecto asciende a 6,746,593.64 millones. La alcaldía junto con el equipo administrativo del programa en Valle de Ángeles gestionará su financiamiento con organismos internacionales, industrias y sociedad civil ya que es una responsabilidad la recaudación de fondos para el funcionamiento del programa. Su estructura organizacional estará formada por una asamblea que estará compuesta de padres de familia, representante alcalde de Valle de Ángeles quienes darán el visto bueno para todo trámite que se lleve a cabo.

## **5.2. Recomendaciones.**

1. Dar continuidad a las capacitaciones ya propuestas y reflejadas de parte de los jóvenes y empresarios para futuras capacitaciones.
2. Permitir a jóvenes de comunidades cercanas tomar parte del programa de capacitaciones.
3. Dar una secuencia lógica a las futuras capacitaciones impartidas, para que complementen temas de las capacitaciones impartidas.

## **6. Capítulo VI. Plan de Dirección de Proyecto: Centro de Capacitación de Valle de Ángeles**

En base a los resultados obtenidos de los instrumentos utilizados se visualizó un panorama detallado de la situación actual de los jóvenes de escasos recursos y de las empresas que actualmente laboran en Valle de Ángeles, ya que muchos de los jóvenes poseen un nivel de educación muy baja y tienen aspiraciones a una oportunidad laboral, muchos jóvenes que no cuentan con recursos económicos o las herramientas necesarias para aprender, empresas que carecen de personal altamente calificado y no realizan la contratación a jóvenes que no cuentan con la documentación necesaria. por lo que nos enfocaremos en proponer la planificación para un programa que ayude a dar respuesta a los dos objetivos estratégicos , para ello es necesario describir cómo se pretende combatir los problemas principales detectados y poder ayudar tanto a jóvenes como empresas para que se creen oportunidades laborales y que se ofrezca un servicio de calidad a los turistas y reducir las limitaciones por parte de las empresas al momento de contratación ya que los jóvenes manejarían las áreas necesarias.

<b>6. Capítulo VI. Plan de Dirección de Proyecto: Centro de Capacitación de Valle de Ángeles</b>	<b>122</b>
<b>6.1. Integración del proyecto</b>	<b>125</b>
6.1.1. Análisis de Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas del Municipio de Valle de Ángeles	125
6.1.2. Acta de Constitución	129
<b>6.2. Plan de gestión del alcance</b>	<b>135</b>
6.2.1. Enunciado de la gestión del alcance	135
6.2.2. Alcance del proyecto	136
6.2.3. Estructura de desglose de Trabajo	138
6.2.4. Control del alcance	144
<b>6.3. Plan de Gestión de los interesados</b>	<b>144</b>
6.3.1. Lista de principales interesados	145
6.3.2. Análisis de los interesados	146
6.3.3. Estrategia de gestión de los interesados	147
<b>6.4. Plan Gestión de recursos</b>	<b>151</b>
6.4.1. Roles y Responsabilidades	153
6.4.2. Organigrama de Equipo	154
6.4.3. Gestión del equipo	156
<b>6.5. Plan gestión de comunicaciones</b>	<b>156</b>
6.5.1. Enfoque gestión de las comunicaciones	157
6.5.2. Matriz de comunicaciones	158
<b>6.6. Plan de Gestión del Tiempo</b>	<b>160</b>
6.6.1. Cronograma General del proyecto	162
6.6.2. Diagrama de gantt	162
6.6.3. Ruta Crítica	167
6.6.4. Control de cronograma	167
<b>6.7. Plan de Gestión de los costos</b>	<b>168</b>
6.7.1. Determinación del presupuesto	169
6.7.2. Control del presupuesto	173
<b>6.8. Plan de gestión de riesgos</b>	<b>173</b>
6.8.1. Identificación de riesgos	174
<b>6.9. Plan de Gestión de la calidad</b>	<b>177</b>
6.9.1. Definición de los procesos de calidad	177

6.9.2.	Formato de control	178
6.9.3.	Entregables de calidad	179
6.9.4.	Diseño de las capacitaciones:	180
6.9.5.	Control y seguimiento	194

## **6.1. Integración del proyecto**

Se pretende dentro de la planificación brindar pautas de cómo generar acceso a las mejores prácticas en el manejo de las distintas áreas de una empresa, selección de personal capacitado para impartir contenido, respuestas a inconvenientes que se presenten en el camino. Definir la capacidad de jóvenes que se incorporarán con el tiempo.

### **6.1.1. Análisis de Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas del Municipio de Valle de Ángeles**

El análisis se hace en base a los hallazgos y descubrimientos de la implementación de los diferentes instrumentos, aplicados a las industrias, jóvenes, alcaldía y empresarios. Tomando como referencia cada una de las observaciones realizadas de parte de los interesados entrevistados y encuestados, así como los datos relevantes en cada estudio socioeconómico con el que cuenta el municipio, sus principales características y cualidades

El análisis FODA brinda estrategias mediante el cruce de cada una de sus variantes y así plantear las adecuadas para el programa.

**Tabla 6.1 Análisis FODA Municipio de Valle de Ángeles**

Análisis de FODA del Municipio de Valle de Ángeles	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Ciudad turística en constante crecimiento. Existencia de Centros Educativos ya equipados. Riqueza histórica Recursos Naturales Industrias diversas Pueblo unido (trabajo en equipo) Mucha población joven Apoyo de las industrias locales. Apoyo de la alcaldía. Interés en programas de capacitación tanto en las industrias como en los jóvenes.</p>	<p>Poco apoyo para los jóvenes ya empleados de parte de sus empresas. No tener autorización y apoyo de los padres para recibir capacitaciones o financiamiento. Bajo nivel educativo Falta de disponibilidad de tiempo de los jóvenes y empresas. Mano de obra no capacitada Falta de organización en las industrias.</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Crecimiento residencial de la zona. Visita turística Crecimiento del municipio Nuevas áreas de empleos. Actualización de las industrias Nuevos Rubros turísticos en desarrollo. Brindar a los jóvenes una opción de formación académica Ayudar con el desarrollo del municipio. Fortalecimiento social.</p>	<p>Jóvenes ya capacitados salgan del municipio. Cierre de negocios. Crecimiento de otros municipios cercanos. Jóvenes de otros municipios vienen a trabajar al municipio Las industrias abren negocios fuera del municipio. Crecimiento de delincuencia.</p>

Cruce para determinar Estrategias en base al análisis FODA del municipio.

Cruce fortalezas y oportunidades estrategias ofensivas que se pueden implementar en el programa y el municipio.

**Tabla 6.2 Cruce de Variables**

Cruce determinar estrategias	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ciudad turística en constante crecimiento.</li> <li>● Existencia de Centros Educativos ya equipados.</li> <li>● Riqueza histórica</li> <li>● Recursos Naturales</li> <li>● Mucha población joven</li> <li>● Apoyo de las industrias locales.</li> <li>● Interés en programas de capacitación tanto en las industrias como en los jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crecimiento residencial de la zona.</li> <li>● Brindar a los jóvenes una opción de formación académica</li> <li>● Visita turística</li> <li>● Nuevas áreas de empleos.</li> <li>● Brindar a los jóvenes una opción de formación académica.</li> <li>● Ayudar con el desarrollo del municipio.</li> </ul>
Estrategia Identificada	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitaciones en el área de construcción, para proveer mano de obra capacitada</li> <li>● Brindar a las jóvenes opciones de capacitación que se desarrollen en los centros educativos existentes y equipados.</li> <li>● Explotación de nuevas áreas e industrias, actualmente no desarrolladas. (Guías turísticos. historia y naturaleza)</li> <li>● Desarrollo de capacitaciones en nuevas áreas identificadas (capacitación para guías turísticos. historia y naturaleza)</li> <li>● Dirigir a las jóvenes capacitaciones, para desarrollar mano de obra capacitada.</li> </ul>	

Cruce fortalezas y amenazas estrategias defensivas que se pueden implementar en el programa y el municipio.

**Tabla 6.3 Cruce de Variables**

Cruce determinar estrategias	
Fortalezas	Amenazas
Ciudad turística en constante crecimiento. Pueblo unido (trabajo en equipo) Apoyo de las industrias locales. Interés en programas de capacitación tanto en las industrias como en los jóvenes.	Jóvenes ya capacitados salgan del municipio. Cierre de negocios. Crecimiento de otros municipios cercanos.
Estrategia Identificada	

- Equilibrio entre producto, calidad, precio y atención.
- Mejorar el servicio al cliente con el personal existente y nuevo personal requerido.
- Nuevos emprendimientos (turísticos y naturales)
- Consumo de producto interno.

Cruce debilidades y oportunidades estrategias defensivas que se pueden implementar en el programa y el municipio.

**Tabla 6.4 Cruce de Variables**

Cruce determinar estrategias	
Debilidades	Oportunidades
Poco apoyo para los jóvenes ya empleados de parte de sus empresas. No tener autorización y apoyo de los padres para recibir capacitaciones o financiamiento. Bajo nivel educativo Mano de obra no capacitada	Crecimiento residencial de la zona. Visita turística Crecimiento del municipio Nuevas áreas de empleos. Actualización de las industrias Brindar a los jóvenes una opción de formación académica
Estrategia Identificada	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apoyo de las empresas a los jóvenes empleados para capacitarse, en los diversos temas y así poder actualizar la industria.</li> <li>● Generar un respaldo económico de apoyo a los jóvenes interesados en capacitaciones, por medio de empleos temporales o por hora.</li> <li>● Programa de capacitación para generar mano de obra calificada y nuevas opciones de formación académica.</li> </ul>	

Cruce debilidades y amenazas estrategias de supervivencia que se pueden implementar en el programa y el municipio.

**Tabla 6.5 Cruce de Variables**

Cruce determinar estrategias	
Debilidades	Amenazas
Mano de obra no capacitada	Jóvenes ya capacitados salgan del municipio. Jóvenes de otros municipios vienen a trabajar al municipio
Estrategia Identificada	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crear una cartera de trabajo para los jóvenes capacitados y así las industrias tengan opciones para nuevas contrataciones.</li> <li>● Capacitar a los jóvenes para obtener mano de obra capacitada interna y no tener necesidad de contrataciones externas.</li> </ul>	

### 6.1.2. Acta de Constitución

Datos- Información del Proyecto	
Proyecto	Programa de capacitaciones para jóvenes de escasos recursos en Valle de Ángeles
Fecha de inicio	10 de enero 2022
Cliente	Jóvenes, empresas y población en general de la zona de Valle de Ángeles
Patrocinadores	Marca País, YMCA, Ministerio de Turismo, Cámara de comercio, Alcaldía en Valle de Ángeles, USAID, Save the children, NED ,FUNADEH
Equipo Proyecto	Stephanny Zavala Toledo y Tesla Yosmira Baca

Patrocinadores			
Nombre	Cargo	Departamento	Rama Ejecutiva
Jessy María Flores	Marca País Honduras,	Financiero	-
Norman Danilo Mejía	YMCA,	Financiero	Secretario General-
Nicole Marderr	Ministerio de Turismo,	Financiero	-
Fuad Azufra	Cámara de comercio,	Financiero	-
Wilfredo Ponce Ponce	Alcaldía de Valle de Ángeles,	Financiero	-
José Antonio Ramos	USAID,	Financiero	-
Jared Palomo	Save the children,	Financiero	-
Damon Wilson	NED,	Financiero	-
Antonio Bogran Paredes	FUNADEH,	Financiero	-

Propósito y justificación del proyecto
<p>El proyecto tiene como propósito la planificación y puesta en marcha de un programa de capacitaciones para jóvenes de escasos recursos en Valle de Ángeles, ante la actual demanda insatisfecha de empresas y jóvenes de la zona. Ya que para su ejecución se pretende brindar atención especializada en las distintas ramas de educación en espacios óptimos para sus capacitaciones y talleres para crear en ellos un nivel cultural más alto en los aspectos de desempeño laboral, amplio conocimiento y capacidad de razonamiento.</p>

Objetivos del Proyecto
<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Para el año 2022, establecer un programa de capacitaciones adecuado para jóvenes de bajos recursos entre la edad de 15 a 24 años egresados de primaria con aspiraciones laborales en el comercio local.</p>

### Objetivos Específicos:

1. Formación de alianzas y patrocinio con instituciones educativas, industrias y entes financistas, para la obtención de fondos. Contratación de personal y acondicionamiento de su sede administrativa.
2. Estructurar y desarrollar, las normativas que rigen los centros educativos, así como el cumplimiento de las especificaciones mínimas en personal y áreas de clases.
3. Elaborar el esquema de los contenidos que deben desarrollarse en el programa de capacitación referida a las necesidades y entrenamiento, acorde con los objetivos y requerimientos en el cual se detallan horarios y fechas en que se llevarán a cabo. Así como también el reconocimiento de los jóvenes a capacitar.
4. Diseñar un manual que reúna un conjunto de instrucciones o pautas precisas para llevar a cabo un proceso, trabajo y conjunto de actividades para que el programa tenga un buen funcionamiento.

### Requerimientos

- Los temas para los cuales se planificará el contenido de las capacitaciones con las que iniciará la prueba piloto serán los siguientes: Atención al cliente, computación, Administración, lenguas extranjeras y elaboración de artesanías.
- Elaboración de un plan de auto sostenibilidad que permita a los jóvenes ser totalmente autónomos a través de su producción.
- Especificar la asignación de herramientas que se proveerá para cada una de las capacitaciones que se impartirán como ser pupitres, pizarrones, material didáctico, material audiovisual, materiales para elaboración de productos, entre otros.
- Desarrollo de planes de supervisión y planes de control de calidad.
- Detalle de cuáles serán las acciones preventivas y correctivas para lograr el buen funcionamiento del proyecto.

Cronograma de Hitos Principales	
Firma de contratos de personal	21/02/2022
Firma con patrocinadores	07/04/2022
Firmas de las alianzas centros educativos	07/06/2022
Firmas de alianzas con industrias	03/08/2022
Contratación de Capacitadores	15/11/2022
Inauguración	31/01/2023

Lista de Interesados			
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	MANDATOS Y RECURSOS
Padres de Familia	Hijos con una mejor educación, mayor ingreso económico, desarrollo de nuevas herramientas para los jóvenes de la comunidad.	Jóvenes sin apoyo o permiso por parte de sus padres	Documento formal, autorización
Jóvenes	Mayor nivel de educación, mejores oportunidades laborales	Indisposición por parte de los jóvenes	Expediente con información del joven
Empresarios	Contratación de personal capacitado	La NO contratación de jóvenes	Contratos
Patrocinadores	Empleados Calificados, cumplimiento de objetivos	Ninguno	Contrato, Cancelación de contrato
Proveedores	Recibir pagos por la prestación de servicios.	Ninguno	Contrato, Cancelación de contrato
ONG	Proyectos culminados, Cumplimiento de objetivos	Ninguno	Contrato, Cancelación de contrato

## Categorización de los interesados

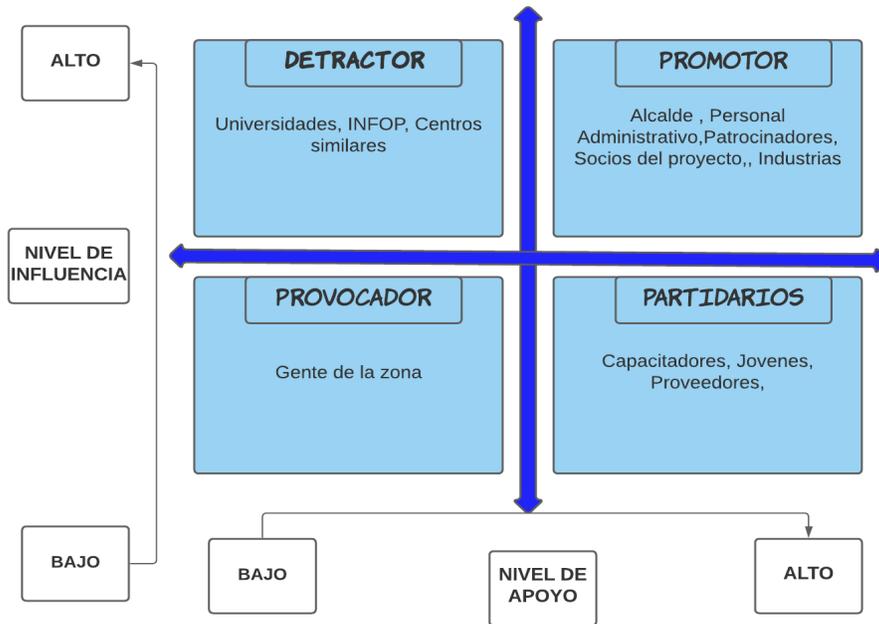


Imagen 6.1 Categorización de interesados

Riesgos
Propuesta Incompleta
Retraso en la gestión de financiamiento, no obtención de este
Lograr una alianza que ponga en riesgo la práctica de los jóvenes
No sinergia y Trabajo en equipo
Entrega tardía de informes
la NO asistencia de la totalidad de los jóvenes
Mala calidad de capacitaciones
Mala calidad de supervisión
Retraso en el cronograma
Complejidad en la gestión del alcance
Presupuesto exceda costos imprevistos

<b>Aprobaciones</b>			
<b>Aprobación</b>	<b>Patrocinador</b>	<b>Fecha</b>	<b>Firma</b>
Plan de Gestión del Alcance	Directora de Proyecto	-	
Plan de Gestión de Interesados	Directora de Proyecto	-	
Plan de Gestión de Recursos	Directora de Proyecto	-	
Plan de Gestión de las comunicaciones	Directora de Proyecto	-	
Plan de Gestión del Tiempo	Directora de Proyecto	-	

<b>Costos del Proyecto</b>		
<b>Administrativo</b>	<b>Personal Administrativo</b>	<b>68,750.00</b>
	<b>Patrocinadores</b>	<b>173,781.25</b>
	<b>Oficinas Administrativas</b>	<b>285,090.00</b>
	<b>Alianzas, Industrias e Instalaciones</b>	<b>198,854.17</b>
<b>Requerimientos centros de capacitaciones</b>	<b>Normativas</b>	<b>89,916.67</b>
	<b>Instalaciones</b>	<b>41,500.00</b>
	<b>Capacitadores</b>	<b>131,416.67</b>
<b>Capacitaciones</b>	<b>Caracterización de jóvenes</b>	<b>237,875.00</b>
	<b>Distribución</b>	<b>259,500.00</b>
	<b>Desarrollar capacitaciones</b>	<b>627,125.00</b>
<b>Gerencia del Proyecto</b>	<b>Inauguración</b>	<b>200,000.00</b>
	<b>Control</b>	<b>2,534,630.21</b>
	<b>Monitoreo</b>	<b>2,516,609.38</b>

## **6.2. Plan de gestión del alcance**

En este plan se detallan todos los procesos que se implementaran para asegurar el buen funcionamiento del proyecto, satisfaciendo las necesidades de los jóvenes y empresarios de Valle de Ángeles, asegurándose que todos los procesos se lleven a cabo respetando el alcance para el éxito del mismo y que se realice todo el trabajo propuesto. Así generar fuentes de empleo y que se realicen contratación de personal calificado y generar más ingresos en la zona de Valle de Ángeles. En este plan de gestión se planifican los roles y responsabilidades que tendrá cada uno de los interesados del mismo, ya que los interesados intervienen de diferente manera en el proyecto y esto se ve definido en la EDT.

### **6.2.1. Enunciado de la gestión del alcance**

El objetivo por el cual se está planificando la ejecución del programa de capacitaciones es para poder brindar una oportunidad de educación a jóvenes que no tienen acceso a un estudio, no cuentan con recursos, no cuentan con ayuda económica y se encuentran en condiciones vulnerables y este programa ayudaría a promover a estos jóvenes generándoles oportunidades, brindándoles las herramientas necesarias y el material que requieran y así incorporarlos en el ámbito laboral la zona ya que serían de apoyo para la industria de Valle de Ángeles que permitan mejorar su desarrollo. Para las empresas de igual forma serían de gran utilidad ya que empresas están realizando contratación de personal calificado por lo que se pretende hacer una cobertura del contenido que abarque la necesidad de la demanda y poder cumplir con las expectativas de las empresas.

Criterios de aceptación:

1. El ingreso de jóvenes para recibir capacitaciones con la información solicitada.
2. Brindar seguimiento y monitoreo a las capacitaciones que están siendo impartidas a los jóvenes y que estos tengan calificaciones que reflejen su aprendizaje.
3. Contratación de personal administrativo altamente calificado, personal capacitador con amplio conocimiento y experiencia.
4. Correcto acondicionamiento de oficinas administrativas, que cubra todas las necesidades y contenga espacios adecuados.
5. Contenido necesario y apto para los jóvenes de acuerdo a su edad.
6. Implementación de criterios para la elaboración de informes a tratar con patrocinadores.
7. Revisiones de informes anuales periódicamente de avances.

#### **6.2.2. Alcance del proyecto**

El programa tendrá un alcance de 115 jóvenes, capacitados en cinco distintos temas los cuales son un aparte para desarrollo de habilidades laborales, personales y capacitar la mano de obra necesaria para las industrias.

Las capacitaciones a impartir se desarrollarán en el transcurso de un año escolar iniciando del 1 de febrero del 2023 al 10 de noviembre 2023 cierre de año escolar, desarrollando las capacitaciones en tres niveles básico, intermedio y avanzado. Para obtener un nivel satisfactorio en el desenvolvimiento de los temas en cada uno de los jóvenes capacitados.

Las capacitaciones, cantidad de jóvenes por capacitación y horarios son los siguientes:

- Inglés iniciando con inglés básico y desarrollando dos etapas más, intermedio y avanzado. Dos secciones de 15 jóvenes cada una. Los horarios: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm y lunes a viernes de 7:00- 9:00.
- Computación, desarrollado en tres niveles, básico, intermedio y avanzado. Dos secciones de 15 jóvenes cada una, los horarios para impartir esta capacitación son: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm y lunes a viernes de 7:00- 9:00.
- Atención al cliente: Dos secciones de 15 jóvenes cada una, los horarios para impartir esta capacitación son: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm y lunes a viernes de 7:00- 9:00.
- Electricidad: única sección de 15 jóvenes, con horario a impartir sábados y domingos de 2:00-6:00.
- Albañilería: 5 secciones de 2 jóvenes cada una, 10 jóvenes en total, en el desarrollo total de la obra, con clases teóricas los sábados de 2:00 a 6:00 pm.
- **Fases del Proyecto**

El proyecto se compone de 4 fases, estas están detalladas en la EDT, la cual está diseñada en el tema siguiente de este documento:

**Fase Administrativa:**

Es la fase en que se realizará el proceso de contratación del personal adecuado para cada puesto, en el que se llevará a cabo el acondicionamiento y equipamiento adecuado de las oficinas administrativas, así como las firmas de convenios, generación de alianzas y obtención de patrocinios.

### **Fase Requerimientos:**

Fase en la que se realizará una investigación de las normativas existentes en el país para las especificaciones mínimas tanto de planes de estudio, condiciones en aulas de clase, cantidades máximas de alumnos y personal de capacitación que se pretenden implementar.

### **Fase Capacitaciones:**

Se desarrollará la elección de los jóvenes a capacitar según sus limitaciones, distribución de los jóvenes en los temas a desarrollar, horarios y diferentes centros. Así como complementar los planes de estudios según las necesidades de las empresas.

### **Fase Gerencia del proyecto:**

Esta fase está formada por cuatro etapas, inauguración la cual consiste en la planificación de un convivio entre los involucrados directos del programa, patrocinadores, jóvenes, representantes de las empresas, socios, etc. Dando como iniciado y puesta en marcha del programa.

La fase dos es el periodo de capacitación es el tiempo de inicio y cierre del año escolar de capacitación, tiempo en que se desarrollarán las capacitaciones a impartir, cerrando con actos conmemorativos a la promoción capacitada. Así como el análisis del primer año del programa.

Cierre administrativo, consiste en el cierre contable de ese año de ejecución del programa informando a los patrocinadores, socios y entidades que forman parte del programa.

### **6.2.3. Estructura de desglose de Trabajo**

Se detalla a continuación las actividades principales del proyecto, enfocado a dar respuesta a las necesidades básicas de los jóvenes de Valle de Ángeles. **Imagen 6.2 Estructura de Desglose de Trabajo**

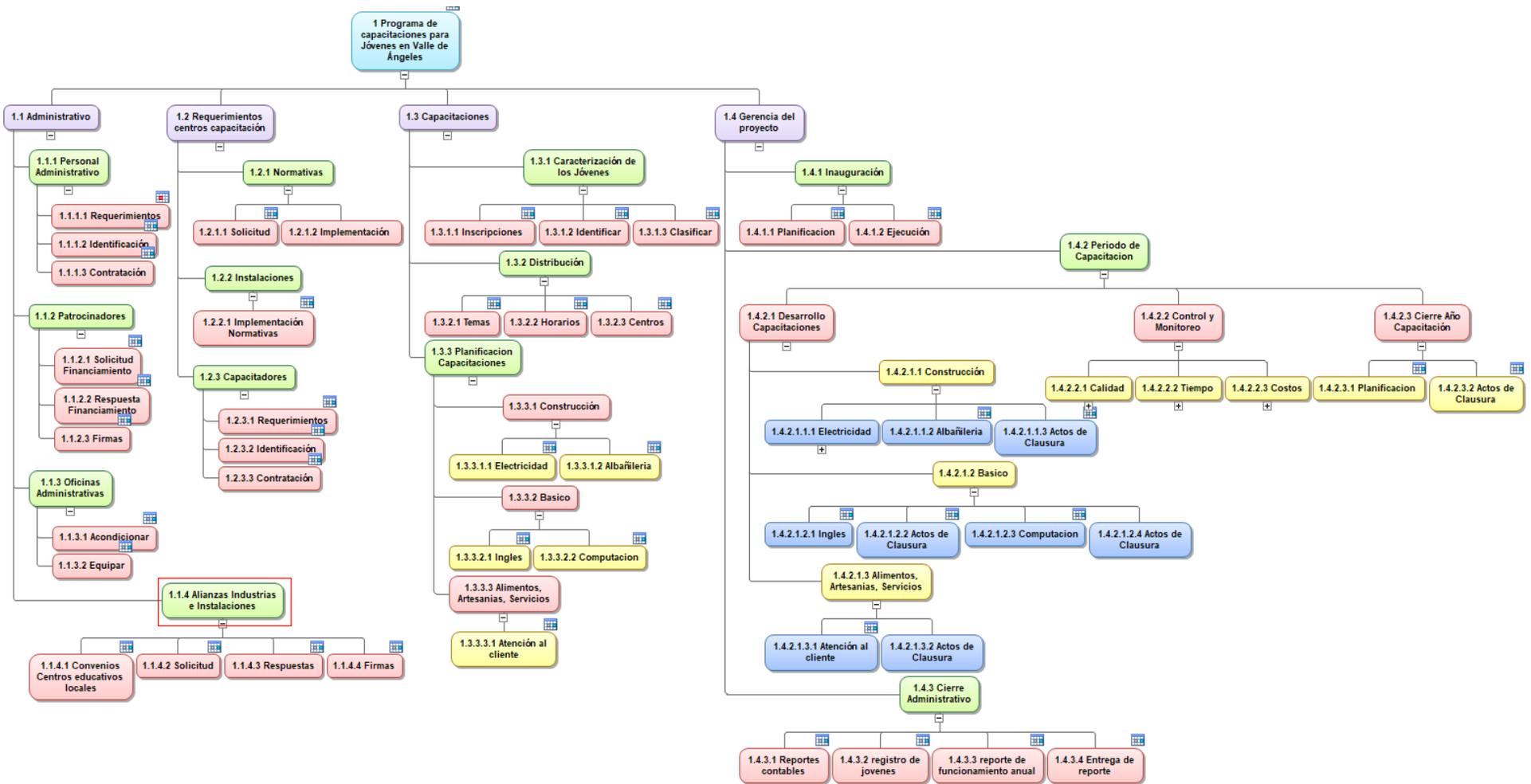


Imagen 6.2 Estructura de Desglose de Trabajo

## Diccionario de Estructura de Desglose de Trabajo (EDT)

<b>Id#</b> 1.1	<b>Fecha de Inicio:</b> 10/01/22	<b>Fecha de Finalización:</b> 04/08/22	<b>Responsable:</b>
<b>Descripción:</b> Administrativo			
<b>Criterio de aceptación:</b>			
<b>Entregables:</b> Contrataciones, convenios y equipamiento de espacios.			
<b>Recursos asignados:</b> Personal, Material y Equipo			
<b>Duración:</b> 148 Días			
<b>Hitos:</b> mié 23/2/22, vie 8/4/22, mar 17/5/22, jue 4/8/22.			
<b>Costos:</b> 713,605.82			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b> 1.1.1	<b>Fecha de Inicio:</b> 10/01/22	<b>Fecha de Finalización:</b> 23/02/22	<b>Responsable:</b>
<b>Descripción:</b> Personal Administrativo			
<b>Criterio de aceptación:</b> Identificación y Contratación de Personal calificado para la realización de tareas Administrativas			
<b>Entregables:</b> Contratacion de personas			
<b>Recursos asignados:</b> Personal			
<b>Duración:</b> 31 Días			
<b>Hitos:</b> lun 24/1/22, mar 8/2/22, mié 23/2/22			
<b>Costos:</b> 68,750.00			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b> 1.1.2	<b>Fecha de Inicio:</b> 24/02/22	<b>Fecha de Finalización:</b> 08/04/22	<b>Responsable:</b>
<b>Descripción:</b> Patrocinadores			
<b>Criterio de aceptación:</b> Concretar las promociones que se realizarán para captar el público objetivo			
<b>Entregables:</b> Firmas			
<b>Recursos asignados:</b> Personal			
<b>Duración:</b> 32.75 Días			
<b>Hitos:</b> jue 24/3/22, mié 23/3/22, vie 8/4/22			
<b>Costos:</b> 173,181.25			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.1.3	08/04/22	17/05/22	
<b>Descripción:</b> Oficinas Administrativas			
<b>Criterio de aceptación:</b> espacio que cumpla con los requerimientos mínimos aceptables, iluminación, ventilación, relación con espacios, mobiliario y equipo requerido			
<b>Entregables:</b> Espacios acondicionados para trabajo			
<b>Recursos asignados:</b> Material y Equipo			
<b>Duración:</b> 26.75 Días			
<b>Hitos:</b> lun 2/5/22, mar 17/5/22			
<b>Costos:</b> 272,220.40			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.1.4	17/05/22	04/08/22	
<b>Descripción:</b> Alianzas Industrias e Instalaciones			
<b>Criterio de aceptación:</b> firmas de alianzas con las industrias y centros educativos para el uso de instalaciones.			
<b>Entregables:</b> Obtención de Manuales y uso de instalaciones			
<b>Recursos asignados:</b>			
<b>Duración:</b> 57 Días			
<b>Hitos:</b> mié 8/6/22, jue 30/6/22, vie 15/7/22, jue 4/8/22			
<b>Costos:</b> 198,854.17			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.2	05/08/22	15/11/22	
<b>Descripción:</b> Requerimientos centros de capacitación			
<b>Criterio de aceptación:</b> requerimientos mínimos según las normativas requeridas.			
<b>Entregables:</b> Aulas de clases equipadas para capacitaciones			
<b>Recursos asignados:</b> Personal, Material			
<b>Duración:</b> 74 Días			
<b>Hitos:</b> vie 9/9/22, mar 27/9/22, mar 15/11/22			
<b>Costos:</b> 262,833.00			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.2.1	05/08/22	09/09/22	
<b>Descripción:</b> Normativas			
<b>Criterio de aceptación:</b> normativas existentes en el país.			
<b>Entregables:</b> Obtención de reglamentos para uso de guía			
<b>Recursos asignados:</b> Personal y Material			
<b>Duración:</b> 26 Días			
<b>Hitos:</b> vie 19/8/22, vie 9/9/22			
<b>Costos:</b> 89,916.67			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.2.2	12/09/22	27/09/22	
<b>Descripción:</b> Instalaciones			
<b>Criterio de aceptación:</b> equipadas según las normativas mínimas para centros educativos.			
<b>Entregables:</b> Aulas de clase equipadas y acondicionadas para brindar las capacitaciones			
<b>Recursos asignados:</b> Equipo y Material			
<b>Duración:</b> 12 Días			
<b>Hitos:</b> mar 27/9/22			
<b>Costos:</b> 41,500.00			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.2.3	28/09/22	15/11/22	
<b>Descripción:</b> Capacitadores			
<b>Criterio de aceptación:</b> especificaciones mínimas según normativas ya existentes.			
<b>Entregables:</b> Personal calificado para impartir clases			
<b>Recursos asignados:</b> Personal			
<b>Duración:</b> 37 Días			
<b>Hitos:</b> mié 19/10/22, lun 31/10/22, mar 15/11/22			
<b>Costos:</b> 131,416.67			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.3	06/11/22	30/01/23	
<b>Descripción:</b> Capacitaciones			
<b>Criterio de aceptación:</b> cumplir con los planes de estudio determinados con la secretaría de educación e INFOP.			
<b>Entregables:</b> Alumnos con un grado alto de conocimiento y habilidades adquiridas			
<b>Recursos asignados:</b> Personal			
<b>Duración:</b> 53.75 Días			
<b>Hitos:</b> mié 14/12/22, vie 30/12/22, lun 30/1/23			
<b>Costos:</b> 676,862.50			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.3.1	16/11/22	14/12/22	
<b>Descripción:</b> Caracterización de los jóvenes			
<b>Criterio de aceptación:</b> Identificación de jóvenes que cumplan con características solicitadas por el centro			
<b>Entregables:</b>			
<b>Recursos asignados:</b>			
<b>Duración:</b> 21 Días			
<b>Hitos:</b> mié 30/11/22, mié 7/12/22, mié 14/12/22			
<b>Costos:</b> 237,875.00			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b>	<b>Fecha de Inicio:</b>	<b>Fecha de Finalización:</b>	<b>Responsable:</b>
1.3.2	15/12/22	30/12/22	
<b>Descripción:</b> Distribuciones			
<b>Criterio de aceptación:</b> que los centros educativos seleccionados cumplan con las normas para impartir las capacitaciones.			
<b>Entregables:</b> Asignar a los jóvenes aulas de clases para recibir capacitaciones			
<b>Recursos asignados:</b>			
<b>Duración:</b> 12 Días			
<b>Hitos:</b> vie 30/12/22			
<b>Costos:</b> 259,500.00			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

<b>Id#</b> 1.3.3	<b>Fecha de Inicio:</b> 02/01/23	<b>Fecha de Finalización:</b> 30/01/23	<b>Responsable:</b>
<b>Descripción:</b> Planificación de capacitaciones			
<b>Criterio de aceptación:</b> contener y desarrollar los temas puntuales según los planes existentes de cada capacitación.			
<b>Entregables:</b> Plan detallado de las clases que se van a impartir			
<b>Recursos asignados:</b>			
<b>Duración:</b> 20.75 Días			
<b>Hitos:</b> lun 30/1/23			
<b>Costos:</b> 179,487.50			
<b>Firma de director de proyecto:</b> Stephanny Toledo			

#### **6.2.4. Control del alcance**

El control del alcance se va a llevar a cabo en base al cronograma establecido ya que se definieron cuáles son las necesidades de las empresas y cuáles son las necesidades de los jóvenes que necesitan ser cubiertas y cómo serán financiadas a medida transcurre su ejecución del mismo y en base a las necesidades que se presenten.

#### **6.3. Plan de Gestión de los interesados**

En la presente sección se muestran los diferentes interesados, personas y/o organizaciones que pueden tener una participación directa o indirecta para el programa, y que por su poder e influencia pueden llegar a incidir en los resultados del proyecto. Para ello, inicialmente se identificarán cada uno de los interesados a través de una tabla de registro que ayudará a definir las estrategias de gestión para establecer comunicación continua, abordar los incidentes, gestionar conflictos de intereses.

### 6.3.1. Lista de principales interesados

**Tabla 6.6 Lista de interesados**

ID	GRUPOS/PERSONAS	INTERÉS EN EL PROYECTO	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	CONFLICTOS POTENCIALES
1	Jóvenes de Valle de Ángeles	Son los beneficiarios directos del proyecto y principales interesados.	Existe una alta incertidumbre y desmotivación, reticentes por experiencias pasadas. Se percibe intereses particulares	Nulos recursos y bajos mandatos.	Falta de compromiso en el proyecto, Faltas en aportaciones al proyecto que permita el auto sostenimiento
2	Empresas en la zona de Valle de Ángeles	Beneficiarios del proyecto e interesados	Ninguno	Altos recursos y altos mandatos, ya que de acuerdo a sus requerimientos	Su negocio dependerá de la constancia y calidad de educación que tengan los jóvenes
3	Project Manager Stephanny Toledo, Tesla Yosmira	Son los promotores del Proyecto y principales interesados	No lograr los objetivos propuestos, especialmente financiamiento	Recursos moderados y altos mandatos para desarrollar el proyecto	Ninguno
4	Patrocinadores	Son los que financiarán y apoyarán el proyecto económicamente. Pueden ser entidades de gobierno o sus programas, organismos sin fines de lucro, empresa privada	Otorgamiento parcial de financiamiento, tiempo dilatado para dar apoyo financiero, burocracia	Altos recursos y altos mandos. Ellos establecerán los diferentes requerimientos para aprobar un financiamiento.	Conflictos de interés y riesgo de ejecución de proyecto.
5	Alcalde del	Apoyar a todo	Falta de apoyo a	Bajos	Apoyos

	municipio de Valle de Ángeles	emprendimiento local para poder percibir ingresos, estableciendo permisos de operación.	jóvenes/empresas locales, burocracia en permisos futuros	recursos y altos mandatos	momentáneos por intereses políticos
6	Centros educativo e INFOP	Complemento de formación que ellos no han podido cubrir	Pueden utilizar la persuasión para disminuir el interés del consumidor.	Altos recursos y bajos mandatos	Persuasión negativa a los nuevos jóvenes interesados
7	Socios o Aliados	Son los que apoyaran el proyecto, con préstamo de instalaciones, impartiendo capacitaciones e implementadores	Tiempo corto de apoyo	Altos recursos y altos mandatos	Apoyos momentáneos por intereses políticos

### 6.3.2. Análisis de los interesados

Después de haber identificado los distintos interesados del proyecto, es preciso determinar el nivel de poder e influencia que tienen sobre el mismo para determinar la gestión a llevar a cabo, determinando niveles de comunicación y participación de cada uno de ellos. Se determina el poder, interés, influencia e impactos que puedan generar. La manera de gestionarlos se define en la tabla siguiente, donde las personas con alto poder, influencia e impacto deberán atraerse activamente; aquellos de bajo interés, pero de alto poder e impacto, deberán involucrarse y mantenerse satisfechos; los que tengan bajo poder, alto interés y alto impacto se deberá mantener informados y trabajar con ellos.

### **6.3.3. Estrategia de gestión de los interesados**

La estrategia que se plantea a continuación es el resultado de los análisis realizados en las secciones anteriores, se busca con ello que cada uno de los interesados logren cambiar su posición actual y apoyar el proyecto:

**Tabla 6.7 Matriz de Interesados**

N.	Interesado	Positivo/ Negativo	Tipo de Interesado	Participación Actual	Participación Deseada	Poder/ Interés	Poder/ Influencia	Influencia/Im pacto	Estructura Preliminar
1	Director del Proyecto	Positivo	Interno	Líder	Líder	Alto	Alto	Alto	Involucrar y atraer activamente
2	Gerente del proyecto	Positivo	Interno	Líder	Líder	Alto	Alto	Alto	Monitorear evolución
3	Alcalde del municipio	Positivo	Externo	De Apoyo	Líder	Alto	Alto	Alto	Monitorear evolución
4	Coordinador Administrativo	Positivo	Interno	Líder	Líder	Alto	Medio	Alto	Mantener informadas y trabajar con ellos
6	Pedagogo	Positivo	Interno	Líder	Líder	Alto	Alto	Alto	Mantener informadas y trabajar con ellos
11	Proveedores	Positivo	Externo	Desconocedor	De Apoyo	Alto	Medio	Alto	Mantener informadas y trabajar con ellos
12	Patrocinadores	Positivo	Externo	Desconocedor	De Apoyo	Alto	Alto	Alto	Mantener informadas y trabajar con ellos
13	ONG's	Positivo	Externo	Desconocedor	De Apoyo	Alto	Alto	Alto	Mantener informadas y trabajar con ellos
14	Empresa Privada de la zona	Positivo	Externo	De Apoyo	De Apoyo	Alto	Medio	Alto	Involucrar y atraer activamente
15	Jóvenes	Positivo	Interno	Reticente	Neutral	Alto	Bajo	Alto	Involucrar y atraer activamente

**Tabla 6.8 estrategias de los interesados**

<b>Estrategias</b>		
<b>INVOLUCRADOS</b>	<b>ARISTAS</b>	<b>ESTRATEGIA</b>
Jóvenes de Valle de Ángeles	Son los beneficiarios directos del programa y principales interesados, ellos carecen de oportunidad para seguir sus estudios y ampliar su formación profesional, intelectual y personal. teniendo como factor común el apetito de superación.	se deberá clasificar en grupos según su área o tema de capacitación de interés, distribuyendo en los distintos centros educativos o entes capacitadores ubicados en valle de ángeles.
Project Managers	Son los promotores del proyecto y principales interesados.	Les corresponde trabajar activamente para lograr los objetivos planteados, delegar funciones y responsabilidades al equipo, dar seguimiento constante y evaluar periódicamente los avances.
Patrocinador	Son todas las entidades que financiarán el proyecto, gubernamental, empresa privada, organismos internacionales, instituciones con o sin fines de lucro.	Se deberán exponer los elementos críticos del proyecto, plantear las insuficiencias existentes y los puntos principales a cubrir para argumentar la razón del financiamiento y necesidad del proyecto. Por lo que, será el interesado que se involucre desde el inicio hasta finalizar el proyecto para evaluar los avances periódicos.
Proveedores	vendedores de equipos, herramientas o materiales para el uso constante en las capacitaciones o administración del proyecto.	Es un interesado que debe mantenerse informado y trabajar con él. En busca de alianzas mejorando los costos de los insumos.
Alcaldía Municipal de Valle de Ángeles	Es uno de los interesados principales ya que es un apoyo financiero del cual dependerá el manejo y funcionamiento del programa.	en la alcaldía funcionará el programa de capacitación el cual operará las capacitaciones dirigidas a los jóvenes que la alcaldía imparte.
Comercio y empresario local	Son todos los comercios y empresarios locales que	Se proporcionará mano de obra capacitada en las diferentes

	brindarán su apoyo de diferentes formas al programa de capacitaciones, espacio físico, capacitador, pasantías y prácticas	áreas, la oportunidad de formar un nuevo empleado según las expectativas del rubro.
Socios o Aliados	Son todas las entidades, públicas o privadas que proporcionan espacio físico para impartir las capacitaciones o que brindaran apoyo de una u otra forma al centro y los jóvenes.	gestiones de solicitud con las diferentes entidades estatales para la gestión de apoyo en instalaciones u otro tipo.
Ministerio del trabajo	Ente que rige, aplica y regulariza las leyes aplicadas al trabajo	generar nuevos empleados para las distintas áreas no cubiertas en las empresas y comercios.
Secretaria de Turismo	Es el referente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con el turismo, así como fomentar el desarrollo de la oferta turística y promover su demanda, regular, supervisar la prestación de los servicios turísticos y en general desarrollar toda clase de actividades que dentro de su competencia tiendan a favorecer y acrecentar las inversiones y las corrientes turísticas nacionales.	Fomentar la atención al cliente con la implementación de capacitaciones en el área de turismo, idiomas y gastronomía, fomentando el turismo interno y externo.
Ministerio de Educación	Es el encargado de la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con todos los niveles del sistema educativo formal, con énfasis en el nivel de educación básica.	Incentivar la formación y desarrollo de nuevas áreas educativas que ayuden a la formación profesional, personal y cultiven la herramientas y destreza entre los jóvenes.

#### 6.4. Plan Gestión de recursos

Se vio la necesidad de definir los dos tipos de recursos involucrados en el programa de capacitaciones, así:

Recurso humano: personal encargado de ejecutar cada tarea y cada actividad propuesta en el proyecto; como ser personal administrativo, coordinadores, personal encargado de brindar las capacitaciones, junta directiva o comité. Este personal debe cumplir las características y los perfiles que se tienen estipulados en las normativas y los reglamentos que se detallan en los manuales que aportó INFOP. Como se detalla en la tabla 6.4

Materiales de trabajo: ligados con temas como: recursos de papelería, equipo, escritorios, archivos, material didáctico para las capacitaciones, entre otros; estos recursos se identificaron en la tabla 6.11.

**Tabla 6.9 Resumen Presupuesto**

No	Nombre	Costo (Lempiras)
0	Programa de capacitaciones para Jóvenes en Valle de Ángeles	6,746,593.64
1	Administrativo	713,605.82
1.1	Personal Administrativo	68,750.00
1.2	Patrocinadores	173,781.25
1.3	Oficinas Administrativas	272,220.40
1.4	Alianzas Industrias e Instalaciones	198,854.17
2	Requerimientos centros capacitación	262,833.33
2.1	Normativas	89,916.67
2.2	Instalaciones	41,500.00
2.3	Capacitadores	131,416.67
3	Capacitaciones	676,862.50
3.1	Caracterización de los Jóvenes	237,875.00
3.2	Distribución	259,500.00
3.3	Planificar Capacitaciones	179,487.50
4	Gerencia del proyecto	4,228,298.61
4.1	Inauguración	200,000.00
4.2	Periodo de Capacitacion	3,909,850.69
4.3	Cierre Administrativo	118,447.92
5	Presupuesto en gastos Generales	251,666.68
	Sub Total	6,133,266.94
	Imprevistos 10%	613,326.69

**Tabla 6.10 Presupuesto diario de recurso humano**

Recurso Humano			
Personal	Sueldos	Días	Total
Coordinador	35,000.00	24.00	1,458.33
Administrador	20,000.00	24.00	833.33
Pedagogo	28,000.00	24.00	1,166.67
<b>Sub Total</b>	<b>83,000.00</b>	<b>24.00</b>	<b>3,458.33</b>
Capacitador 1	18,000.00	24.00	750.00
Capacitador 2	18,000.00	24.00	750.00
Capacitador 3	18,000.00	24.00	750.00
Capacitador 4	18,000.00	24.00	750.00
Capacitador 5	18,000.00	24.00	750.00
<b>Sub Total</b>	<b>90,000.00</b>	<b>24.00</b>	<b>3,750.00</b>
Consultor 1	25,000.00	24.00	1,041.67
Consultor 2	25,000.00	24.00	1,041.67
<b>Sub Total</b>	<b>50,000.00</b>	<b>24.00</b>	<b>2,083.33</b>
<b>Total Sueldos</b>			<b>9,291.67</b>

**Tabla 6.11 Presupuesto materiales y equipo de oficina**

Equipamiento			
Equipo	Cantidad	Sub Total	Total
Computadoras	3.00	39,999.00	119,997.00
Escritorios	3.00	9,999.00	29,997.00
Sillas	3.00	4,999.00	14,997.00
Multifuncional	1.00	10,599.00	10,599.00
Archivo	1.00	5,500.00	5,500.00
<b>Total</b>			<b>181,090.00</b>

El programa de capacitaciones a jóvenes de escasos recursos en valle de Ángeles tendrá un gran impacto en la comunidad, para ello se deben considerar pagos necesarios como ser: pago de instructores, material didáctico, aulas de clases, y en general los gastos para el desarrollo del mismo. Este programa ayudará en gran medida a resolver los problemas de insatisfacción por parte de las empresas al momento de realizar contrataciones de mano de obra calificada con personal de la zona y poder disminuir del 36% de los jóvenes desempleados en Valle de Ángeles

y poder mejorar la calidad de vida en las familias al tener un ingreso mayor y mayores posibilidades de ser contratados por las empresas.

#### **6.4.1. Roles y Responsabilidades**

Los roles y responsabilidades de cada miembro de los involucrados en el proyecto son de suma importancia para cumplir con los objetivos del mismo. A continuación, se describen los diferentes roles con sus responsabilidades de cada uno de los involucrados en el proyecto.

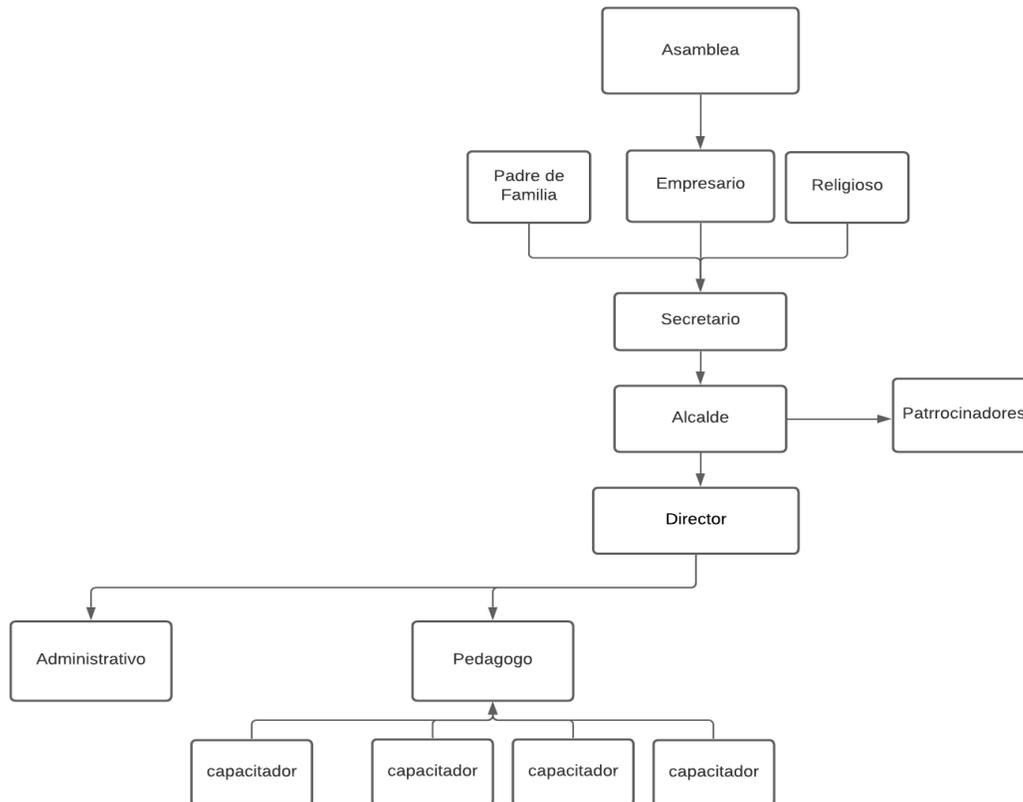
**Directora del proyecto:** La directora del proyecto tiene como responsabilidad principal de lograr el alcance de los objetivos globales del proyecto a través del control y seguimiento además de la verificación de los trabajos que se llevan a cabo entregando un valor y generando beneficios. Deberá elaborar un Plan de Gestión de Proyectos, involucrando a todos los interesados del proyecto, este plan, ante todo, debe ser realista; de esta forma podrás ser garante de los tiempos del proyecto, es decir, que el proyecto se complete de acuerdo con el cronograma y el presupuesto del proyecto.

**Administrador:** Es el encargado de coordinar y supervisar las actividades del personal, supervisar la adecuada administración del recurso humano; así como de los recursos financieros y materiales asignados. Apoyar la capacitación y asesoría técnica del personal administrativo en los programas y áreas, que permitan que el trabajo sea más eficiente, eficaz y con calidad.

**Pedagogo:** Encargado de distribuir a los capacitadores las clases que impartirán y el contenido. Supervisar que cada capacitación se desarrolle de la manera en que se proyectó. Estar presente en las postulaciones que tengan los capacitadores que desean laborar en el proyecto, y aprobar dependiendo sus conocimientos.

### 6.4.2. Organigrama de Equipo

Se muestra a continuación la propuesta de organización de equipo de trabajo para desarrollar el proyecto. Es importante que las empresas tengan un rol fundamental en el desarrollo de este proyecto.



**Imagen 6.3 Organigrama del equipo**

Tabla 6.11 Matriz RACI

1.00		Programa de capacitaciones Para Jóvenes en valle de Ángeles										
No.	Fases	No.	Paquetes de Trabajo o Entregables	Roles								
				Patrocinadores	Asamblea	Socios	Alcaldia	PM	Director	Administrador	Pedagogo	Capacitadores
1.00	Administrativo	1.1	Personal Administrativo		A	C	A	R	I	I	I	
		1.2	Patrocinadores	C, A	I	I	I		R	C	I	
		1.3	Oficinas Administrativas	C, I	A	I	I		R	C	I	
		1.4	Alianzas Industrias e Instalaciones	I	I	A	I		R	C	C, I	
2.00	Requerimientos centros capacitación	2.1	Normativas	I	I	I	I		R	C, I	C, I	
		2.2	Instalaciones	I	I	C, A	I		R	C, I	C, I	
		2.3	Capacitadores	C, I	A	I	I		A	C, I	R	I
3.00	Capacitaciones	3.1	Caracterización de los Jóvenes	I	I	I	I		A	I	R	C
		3.2	Distribución	I	I	I	I		A	I	R	C
		3.3	Planificar Capacitaciones	I	I	I	I		A	I	R	C
4.00	Gerencia del proyecto	4.1	Inauguración	C, I	C, I	C, I	C, I		A	R		I
		4.2	Periodo de Capacitación	I	I	I	I		A	I	R	C
		4.3	Cierre Administrativo	I	I	I	I		A	I	R	C
R	Responsable de la ejecución de la Tarea											
A	Asegurar la realización de la tarea con éxito											
C	Consultar antes de tomar una decisión											
I	Informar una vez tomadas las decisiones											

### **6.4.3. Gestión del equipo**

Dadas la naturaleza de este proyecto, el equipo administrativo será el encargado de realizar las contrataciones del personal, es por ello que se establecen parámetros para las contrataciones, con ayuda del pedagogo quien estará a cargo de instruir a los capacitadores como realizar sus labores.

### **6.5. Plan gestión de comunicaciones**

La gestión de las comunicaciones es de suma importancia para los directores de proyectos, la información que se maneje y como se maneje está relacionada con el éxito o fracaso del proyecto, es por ello que desarrollar los adecuados procesos de comunicación, así como un adecuado sistema de documentación es de suma importancia para adecuada comunicación de la dirección de proyecto con los demás miembros del equipo de trabajo y con los interesados y patrocinadores del mismo.

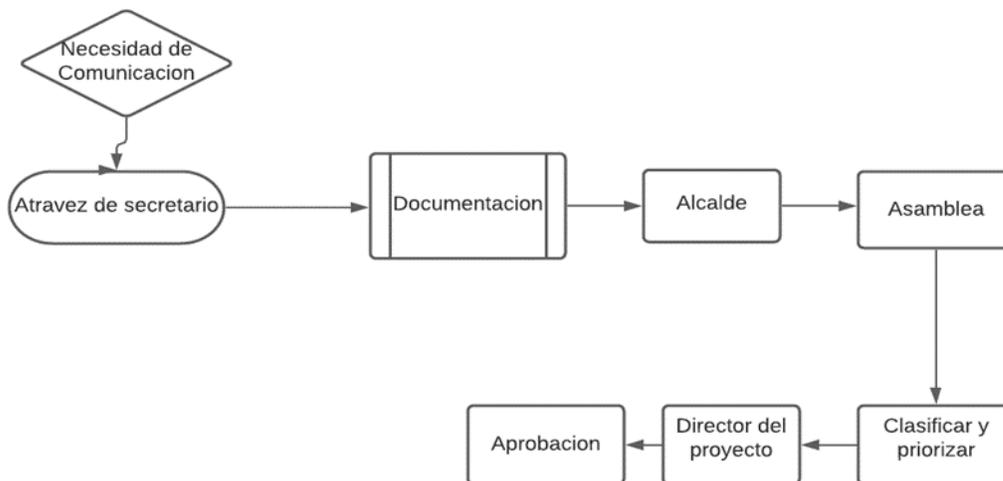
Para que la gestión de las comunicaciones entre los interesados sea satisfactoria se deben centrar en:

- a. Mantener un buen nivel de comprensión sobre el trabajo que se va a realizar entre los interesados, y el equipo de trabajo.
- b. Transmitir la información en forma clara y precisa a los jóvenes para su adecuado entendimiento.
- c. Los malos entendidos deben ser resueltos de la manera más expedita a través de una adecuada comunicación y así evitar que el proyecto se vea afectado por esas situaciones.
- d. Al determinar la forma en que se llevarán a cabo las comunicaciones, se enfocarán las necesidades de comunicación e información entre las personas interesadas, en base a eso

se realizará una matriz de comunicaciones detallando los requisitos de comunicación que este proyecto requiere.

### 6.5.1. Enfoque gestión de las comunicaciones

Se pretende que la comunicación que se llevará a cabo en la ejecución será de forma fluida y efectiva sin complicaciones. La matriz de comunicaciones es una herramienta que se utilizará para difundir información. El diagrama de comunicaciones tendrá como objetivo guiar al equipo del programa como deberán gestionar cada una de las actividades que se desarrollen, siguiendo un orden jerárquico el cual requerirá de aprobaciones antes de realizar un cambio en el programa.



**Imagen 6.4 Gestión de comunicaciones**

## 6.5.2. Matriz de comunicaciones

Tipo de Comunicación	Objetivo de la comunicación	Medio	Frecuencia	Audiencia	Responsable	Entregables	Formato
Reunión con patrocinadores	Solicitud de fondos para el proyecto	Correo, teléfono, cara a cara	Según necesidad	Alcalde, MS Project, Administración	Directora y Gerente	Plan de financiamiento	Papel y copia Digital
Pedagogo	Definir Temas a desarrollar en capacitaciones	Correo, teléfono, cara a cara	Según necesidad	Administración, alcalde	Directora	Informes	Papel y copia Digital
Reunión con asamblea (Padres de familia, religioso, empresas)	Definir fechas de prácticas/contrataciones	Correo, teléfono, cara a cara	Según necesidad	Directora, Administración, Pedagogo	Directora	Informe	Papel y copia Digital
Reunión con alcalde	Futuras fases que se pretenden implementar	Teléfono, cara a cara	Según necesidad	Ms Project, Administración, Patrocinadores, Gerente de Operaciones	Directora y Gerente de Operaciones	Acta	Papel
Proveedores	Equipo que se pretende obtener	Correo, cara a cara	Según necesidad	Directora, MS Project, Administradora, alcalde	Directora	Informe, Acta	Papel y copia Digital
Patrocinadores	Fuentes de ingresos	Correo, cara a cara	Según necesidad	Directora, MS Project, Administradora, alcalde	Directora	Informe, Acta	Papel y copia Digital
ONG		Correo Electrónico, Teléfono, skype	Según necesidad	Directora, MS Project, Administradora, alcalde	Directora	Informe, Acta	Papel y copia Digital

**Tabla 6.12 Registro de interesados**

<b>REGISTRO DE INTERESADOS</b>					
<b>N.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Rol Interesado</b>	<b>Ubicación</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>Teléfono</b>
<b>1</b>	<b>Stephanny Zavala Toledo</b>	<b>Director del Proyecto</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b><a href="mailto:stephannyzavala14@gmail.com">stephannyzavala14@gmail.com</a></b>	<b>(504) 9509-9344</b>
<b>2</b>	<b>Tesla Yosmira Baca</b>	<b>Gerente del proyecto</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b><a href="mailto:teslabaca@gmail.com">teslabaca@gmail.com</a></b>	<b>(504) 9870-3514</b>
<b>3</b>	<b>Wilfredo Ponce Ponce</b>	<b>Alcalde del municipio</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b><a href="mailto:wilfredopp2021@gmail.com">wilfredopp2021@gmail.com</a></b>	<b>(504)9969-6970</b>
<b>4</b>	<b>Leslie patricia Montoya</b>	<b>Coordinador Administrativo</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b><a href="mailto:lesliepatrim@gmail.com">lesliepatrim@gmail.com</a></b>	<b>(504)3210-8108</b>
<b>5</b>	<b>Susan Márquez</b>	<b>Coordinador Recursos Humanos</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b><a href="mailto:susanmar2021@gmail.com">susanmar2021@gmail.com</a></b>	<b>(504)9541-0016</b>

<b>6</b>	<b>Mayra Alejandra Pineda</b>	<b>Departamento de coordinación y capacitaciones</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b><a href="mailto:malejandrapineda@gmail.com">malejandrapineda@gmail.com</a></b>	<b>(504)9927-1306</b>
<b>7</b>	<b>Melanie Durón</b>	<b>Control de calidad</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b>-</b>	<b>(504)9829-0928</b>
<b>8</b>	<b>Pedro Juan Rivera</b>	<b>Control de calidad</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b>-</b>	<b>(504)9704-4675</b>
<b>9</b>	<b>Carlos José</b>	<b>Asistente</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b>-</b>	<b>(504)9518-4917</b>
<b>10</b>	<b>Emilio Jarufe</b>	<b>Asistente</b>	<b>Tegucigalpa</b>	<b>-</b>	<b>(504)9714-6566</b>

#### **6.6. Plan de Gestión del Tiempo**

La presente sección muestra la ruta a llevar a cabo para planificar la ejecución del programa de Capacitaciones en Valle de Ángeles. Muestra las diferentes actividades a desarrollar, sus relaciones entre sí, la asignación de recursos y duración total del proyecto. Se presenta el cronograma detallado del proyecto, sus hitos principales, marcación de la ruta

crítica a través del Método de la Ruta Crítica (CPM) y plan para controlar y dar seguimiento a la vida del proyecto. Todas las actividades que se requiere se ordenan de manera secuencial para definir la ruta crítica del proyecto. Las fases desarrolladas consisten en lo

siguiente: a) Administrativo, b) Requerimientos Centros de capacitaciones, capacitaciones, d) Gerencia del proyecto, e) Cierre.

**Lista de actividades:**

- a. Definir patrocinadores y forma de financiamiento
- b. Establecer las normativas que se llevarán a cabo
- c. Definir los requerimientos para la contratación de capacitadores.
- d. Definir el contenido que será proporcionado a los jóvenes
- e. Distribución y selección de jóvenes para las capacitaciones
- f. Realizar el acondicionamiento apropiado para las oficinas administrativas.
- g. Efectuar actos de inauguración para dar inicio a las capacitaciones
- h. Ejercer monitoreo a los jóvenes sobre las clases a impartirse.
- i. Llevar a cabo la planificación para los actos de cláusula.
- j. Generación de reportes contables para llevar control sobre el presupuesto.
- k. Generación de reportes del funcionamiento anual como comprobante del buen funcionamiento del programa para el cierre.

A continuación, se definen los hitos del proyecto:

1. Firma de contratos de personal
2. Firma con patrocinadores
3. Firmas de las alianzas centros educativos
4. Firmas de alianzas con industrias
5. Contratación de capacitadores
6. Inauguración

### **6.6.1. Cronograma General del proyecto**

A continuación, se muestran las distintas actividades para las cuales se utilizó la Estructura de Desglose de Trabajo (EDT) como base tal como se muestra en la sección de la Gestión del Alcance. Es preciso indicar que de esta etapa dependerá no solamente el éxito de los objetivos planteados, si no la adecuada implementación e implantación de las mejoras para que este proyecto se vuelva autosostenible para los jóvenes.

Por lo que, el programa tendrá una duración total de 514.75 días hábiles, iniciando el lunes 10 de enero de 2022, finalizando el viernes 29 de diciembre 2023.

### **6.6.2. Diagrama de gantt**

El diagrama de Gantt nos ayuda a visualizar gráficamente como cada actividad del proyecto se relaciona entre sí y la lógica de secuencia de las actividades. En la siguiente imagen se presenta el diagrama de Gantt donde se ha utilizado la herramienta Gantt Project 2.7.1 (build 1924) para ayudar a tener una mejor visualización del programa.

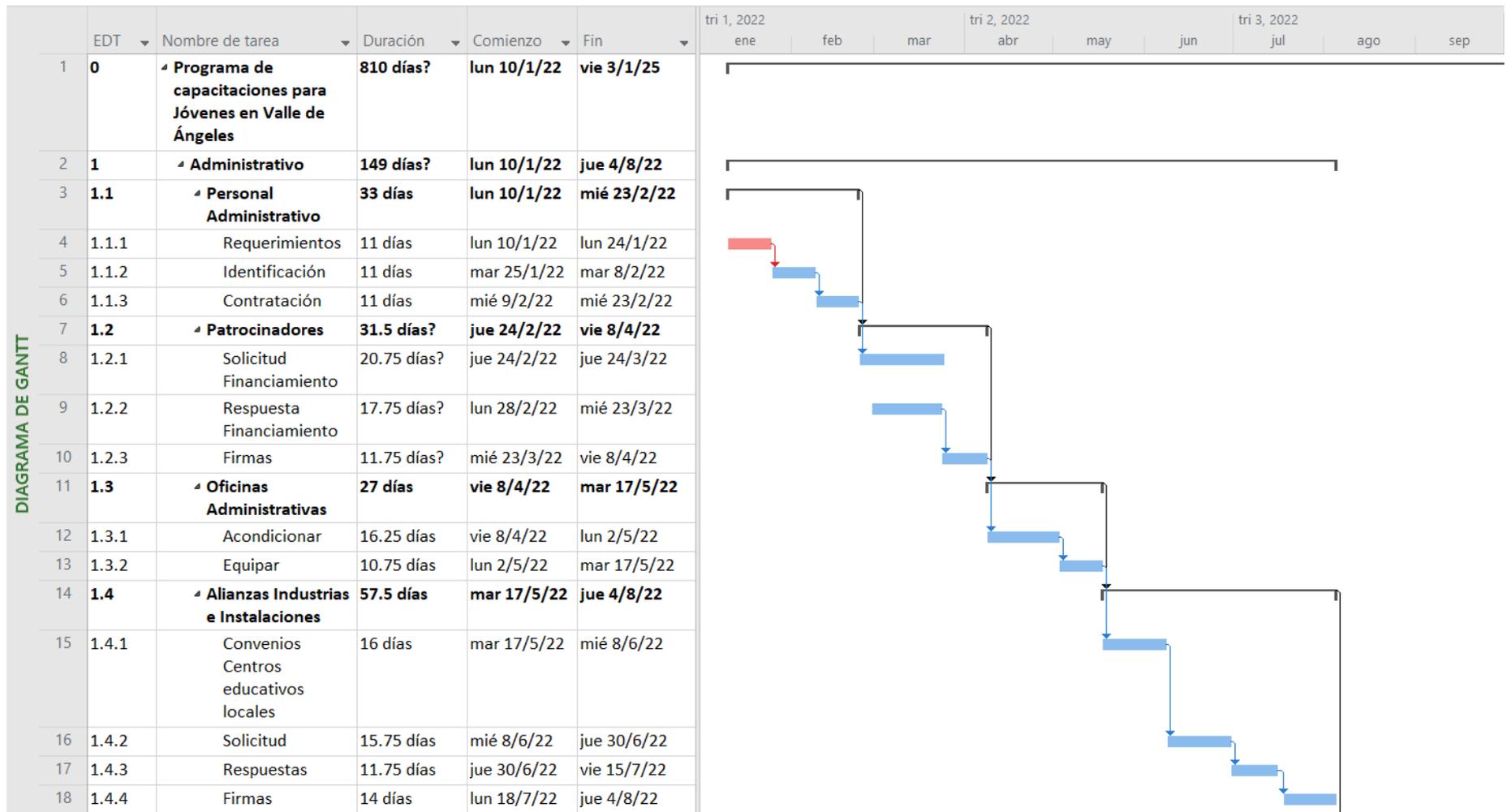


Imagen 6.5 Diagrama de Gantt

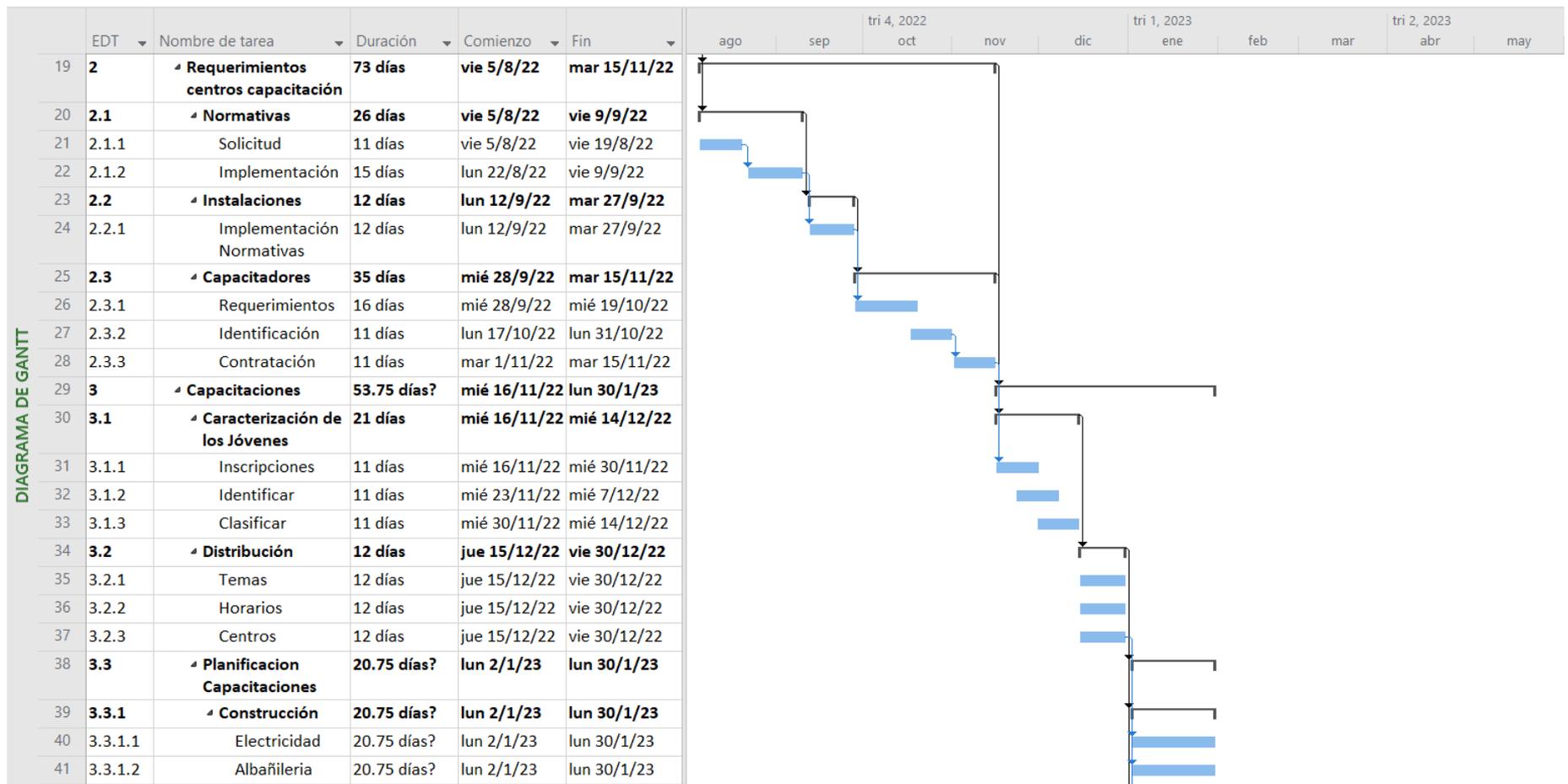


Imagen 6.6 Diagrama de Gantt

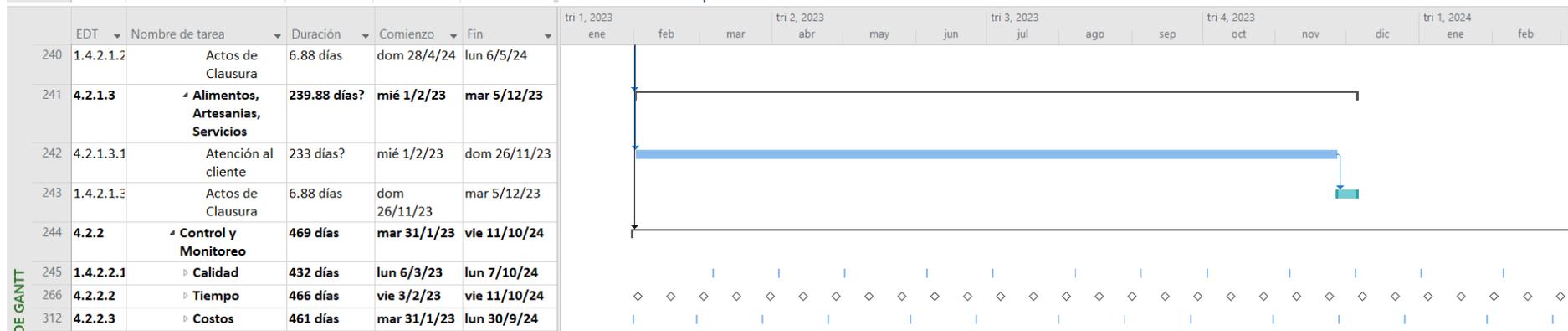
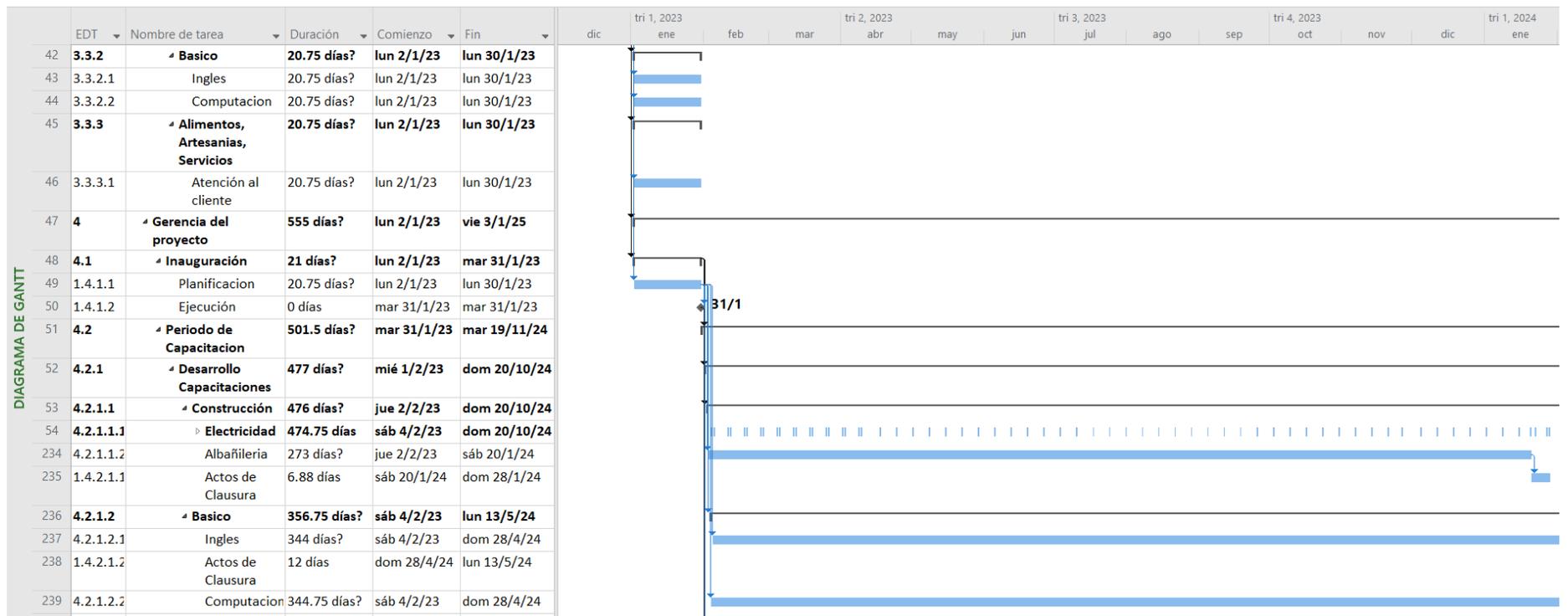


Imagen 6.7 Diagrama de Gantt

Imagen 6.8 Diagrama de Gantt

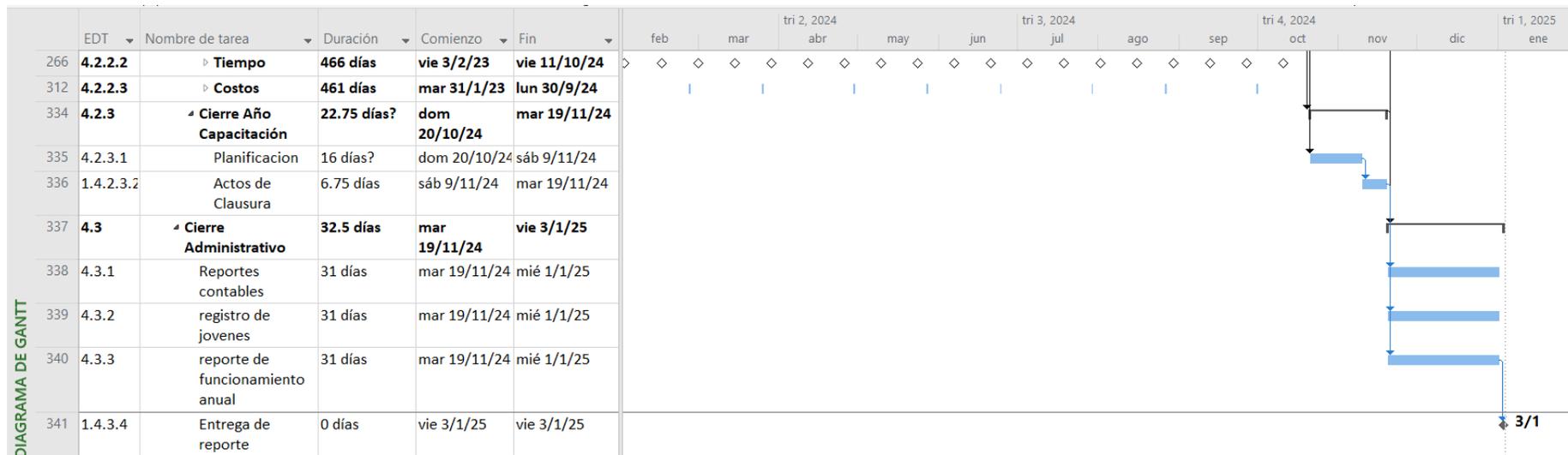


Imagen 6.9 Diagrama de Gantt

### 6.6.3. Ruta Crítica

La ruta crítica, el cual se puede ver ligeramente en el diagrama de Gantt de la sección anterior, ayuda a dar a conocer aquellas actividades que requerirán especial atención para garantizar el cumplimiento del cronograma. Con la intención de visualización se resumen ciertas actividades del diagrama de Gantt para ver las actividades críticas



Imagen 6.10 Diagrama de Gantt

### 6.6.4. Control de cronograma

Controlar el cronograma es un proceso que debe llevarse a cabo en todas las fases del proyecto, el cual permitirá medir avances, designar recursos en tiempo establecido, corregir y ajustar desviaciones de actividades y recursos para lograr cumplir el presente proyecto. Las mediciones deberán realizarse periódicamente, midiendo el cumplimiento de los hitos y entregables del proyecto.

Así mismo es importante como parte complementaria del control del cronograma, el cumplimiento de los avances que tenga la ruta crítica, y los informes que ayuden a medir avances. El plan que se propone para controlar el cronograma a través de la técnica de valor ganado, será la siguiente:

1. Revisiones semanales en las etapas de calidad, tiempo y costo. Así controlar que se lleve tal cual lo programado.
2. Verificación de cumplimiento de entregables en cada una de las fases o etapas planificadas.
3. Documentación de fechas de inicio y finalización de cada actividad
4. Asignación de recursos para cada actividad conforme al tiempo
5. Porcentaje de avance de actividades en los reportes semanales
6. Cumplimiento de hitos
7. Informe de la técnica de valor ganado
8. Tiempo estimado de trabajo
9. Gestión de cambios

#### **6.7. Plan de Gestión de los costos**

Se determinan los valores totales monetarios que se requieren para llevar a cabo el programa, con el objeto de que no se generen desviaciones en un futuro. Para realizar el presupuesto estimado de la totalidad del proyecto, se obtuvieron costos por cada paquete de trabajo de la Estructura de Desglose de Trabajo y cronograma. En esta sección se describen las diferentes formas que se han propuesto para obtener el financiamiento a través de donaciones de

entidad de gobierno, empresa privada, organizaciones sin fines de lucro, internacionales que fueron identificadas en la Gestión de Interesados. Para ello se deberán realizar propuestas.

#### **6.7.1. Determinación del presupuesto**

Se estimaron costos a través de la asignación de tiempos, recursos y personal en el cronograma. Costos que son contemplados que se pueden ver reflejados en la ejecución del proyecto. Es un instrumento que servirá para tener una orientación del valor que se requiere por parte de los patrocinadores para el funcionamiento del proyecto. **Tabla 6.13 presupuesto.**

Es de tener en cuenta que el programa es financiado por organismos internacionales, entidades gubernamentales y es de carácter social, por tanto, no contempla retribuciones económicas o ganancias por el desarrollo del mismo. El presupuesto está compuesto por el presupuesto del programa y el presupuesto de gastos generales del proyecto.

**Tabla 6.13**

WBS	Nombre	Duración (días)	Costo (Lempiras)	% de Participación
<b>0</b>	<b>Programa de capacitaciones para Jóvenes en Valle de Ángeles</b>	<b>810d</b>		
<b>1</b>	<b>Administrativo</b>	<b>148d</b>	713,605.82	10.58%
<b>1.1</b>	<b>Personal Administrativo</b>	<b>31d</b>	68,750.00	1.02%
1.1.1	Requerimientos	11	22,916.67	0.34%
1.1.2	Identificación	11	22,916.67	0.34%
1.1.3	Contratación	11	22,916.67	0.34%
<b>1.2</b>	<b>Patrocinadores</b>	<b>32.75d</b>	173,781.25	2.58%
1.2.1	Solicitud Financiamiento	20.75	71,760.42	1.06%
1.2.2	Respuesta Financiamiento	17.75	61,385.42	0.91%
1.2.3	Firmas	11.75	40,635.42	0.60%
<b>1.3</b>	<b>Oficinas Administrativas</b>	<b>26.75d</b>	272,220.40	4.03%
1.3.1	Acondicionar	16.75	91,130.40	1.35%
1.3.2	Equipar	10.75	181,090.00	2.68%
<b>1.4</b>	<b>Alianzas Industrias e Instalaciones</b>	<b>57d</b>	198,854.17	2.95%
1.4.1	Convenios Centros educativos locales	16	55,333.33	0.82%
1.4.2	Solicitud	15.75	54,468.75	0.81%
1.4.3	Respuestas	11.75	40,635.42	0.60%
1.4.4	Firmas	14	48,416.67	0.72%
<b>2</b>	<b>Requerimientos centros capacitación</b>	<b>74d</b>	262,833.33	3.90%
<b>2.1</b>	<b>Normativas</b>	<b>26d</b>	89,916.67	1.33%
2.1.1	Solicitud	11	38,041.67	0.56%
2.1.2	Implementación	15	51,875.00	0.77%
<b>2.2</b>	<b>Instalaciones</b>	<b>12d</b>	41,500.00	0.62%
2.2.1	Implementación Normativas	12	41,500.00	0.62%
<b>2.3</b>	<b>Capacitadores</b>	<b>37d</b>	131,416.67	1.95%
2.3.1	Requerimientos	16	55,333.33	0.82%
2.3.2	Identificación	11	38,041.67	0.56%
2.3.3	Contratación	11	38,041.67	0.56%

<b>3</b>	<b>Capacitaciones</b>	<b>53.75d</b>	676,862.50	10.03%
<b>3.1</b>	<b>Caracterización de los Jóvenes</b>	<b>21d</b>	237,875.00	3.53%
3.1.1	Inscripciones	11	79,291.67	1.18%
3.1.2	Identificar	11	79,291.67	1.18%
3.1.3	Clasificar	11	79,291.67	1.18%
<b>3.2</b>	<b>Distribución</b>	<b>12d</b>	259,500.00	3.85%
3.2.1	Temas	12	86,500.00	1.28%
3.2.2	Horarios	12	86,500.00	1.28%
3.2.3	Centros	12	86,500.00	1.28%
<b>3.3</b>	<b>Planificar Capacitaciones</b>	<b>20.75d</b>	179,487.50	2.66%
3.3.1	Construcción	20.75	59,829.17	0.89%
3.3.1.1	Electricidad	20.75	29,914.58	0.44%
3.3.1.2	Albañilería	20.75	29,914.58	0.44%
3.3.2	Básico	20.75	59,829.17	0.89%
3.3.2.1	Inglés	20.75	29,914.58	0.44%
3.3.2.2	Computación	20.75	29,914.58	0.44%
3.3.3	Artesanal	20.75	29,914.58	0.44%
3.3.3.1	Atención al cliente	20.75	29,914.58	0.44%
<b>4</b>	<b>Gerencia del proyecto</b>	<b>260.75d</b>	4,228,298.61	62.67%
<b>4.1</b>	<b>Inauguración</b>	<b>22.75 d</b>	200,000.00	2.96%
<b>4.2</b>	<b>Periodo de Capacitación</b>	<b>469 d</b>	3,909,850.69	57.95%
<b>4.2.1</b>	<b>Desarrollo Capacitaciones</b>	<b>467.25 d</b>	3,027,687.50	44.88%
<b>4.2.1.1</b>	<b>Construcción</b>	<b>466.25 d</b>	2,161,625.00	32.04%
4.2.1.1.1	Electricidad	465	1,956,875.00	29.01%
4.2.1.1.2	Albañilería	273	204,750.00	3.03%
<b>4.2.1.2</b>	<b>Básico</b>	<b>344.75 d</b>	<b>516,562.50</b>	7.66%
4.2.1.2.1	Inglés	344	258,000.00	3.82%
4.2.1.2.2	Computación	344.75	258,562.50	3.83%
<b>4.2.1.3</b>	<b>Alimentos, Artesanías, Servicios</b>	<b>233 d</b>	174,750.00	2.59%
4.2.1.3.1	Atención al cliente	233	174,750.00	2.59%
<b>4.2.2002</b>	<b>Control</b>	<b>237.75d</b>	<b>405,345.49</b>	6.01%
4.2.2.1	Calidad	227.75	131,272.57	1.95%
4.2.2.2	Tiempo	237.75	137,036.46	2.03%
4.2.2.3	Costos	237.75	137,036.46	2.03%
<b>4.2.2002</b>	<b>Monitoreo</b>	<b>237.75d</b>	<b>402,463.54</b>	5.97%
4.2.2.4	Personal	237.75	137,036.46	2.03%
4.2.2.5	Capacitaciones	232.75	134,154.51	1.99%

4.2.2.6	Instalaciones	227.75	131,272.57	1.95%
<b>4.2.2003</b>	<b>Cierre Año Capacitación</b>	<b>21 d</b>	<b>74,354.17</b>	1.10%
4.2.3.1	Planificación	15.75	54,468.75	0.81%
4.2.3.2	Actos de Clausura	5.75	19,885.42	0.29%
<b>4.3</b>	<b>Cierre Administrativo</b>	<b>34.25 d</b>	118,447.92	1.76%
4.3.2001	Reportes contables	31	35,736.11	0.53%
4.3.2002	registro de jóvenes	31	35,736.11	0.53%
4.3.2003	reporte de funcionamiento anual	31	35,736.11	0.53%
1.4.3.4	Entrega de reporte	3.25	11,239.58	0.17%

<b>5</b>	<b>Presupuesto en gastos Generales</b>		<b>251,666.68</b>	3.73%
5.1	Gastos de Papeleo		85,833.34	1.27%
5.2	Equipo para Capacitaciones		40,000.00	0.59%
5.3	Total de Presupuestos Gastos Generales		125,833.34	1.87%
	Sub Total		6,133,266.94	90.91%
	Imprevistos 10%		613,326.69	9.09%
	<b>Presupuesto Total</b>		<b>6,746,593.64</b>	100.00%

**Tabla 6.14 Presupuesto para acondicionamiento de oficina Administrativa**

<b>Acondicionar</b>				
<b>Concepto</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Total</b>
reparación repello y pulido	m2	30.00	236.40	7,092.00
Piso de seramica	m2	25.00	534.40	13,360.00
Moldura piso de ceramica	ml	20.00	216.10	4,322.00
Cielo falso	m2	25.00	571.90	14,297.50
Suministro e Instalación de Puerta	und	1.00	8,108.95	8,108.95
Suministro e Instalación de Ventanas	m2	1.50	2,200.00	3,300.00
Suministro e instalación lámpara de techo	und	4.00	3,587.50	14,350.00
Suministro e instalación interruptor sencillo	und	1.00	600.00	600.00
Suministro e instalación tomacorrientes dobles	und	6.00	950.00	5,700.00
Limpieza	día	3.00	500.00	1,500.00
Instalacion Aire Acondicionado	und	1.00	18,499.95	18,499.95
<b>Total</b>				<b>91,130.40</b>

### **6.7.2. Control del presupuesto**

Se tomaron muchos aspectos en consideración al realizar el presupuesto para el programa de capacitaciones en Valle de Ángeles en el cual se pretende mantener y balancear los costos de cada paquete de trabajo conforme a lo planificado, como ser equipamiento de oficinas, material y herramientas que serán de utilidad para los jóvenes y trámites administrativos ya que se tiene una comprensión de las verdaderas necesidades en que incurrirá el programa. Se estableció la línea base del proyecto conforme al cronograma, para detallar en qué tiempo y cantidad de los montos serán utilizados. El presupuesto se mide conforme al cronograma para poder determinar el tiempo de su ejecución y no exceder el monto ya determinado y así detallar en los informes anuales que se deberán estar presentando los cuales reflejaran cuales fueron las pérdidas, ahorros, desfases o avance en el proyecto y poder mejorar a medida continua el programa, con el fin de mejorar y poder continuar ayudando a futuros jóvenes que deseen recibir capacitaciones para mejores oportunidades laborales.

### **6.8. Plan de gestión de riesgos**

los roles y responsabilidades de la gestión de riesgos, la categorización de riesgos, la frecuencia de la gestión de riesgos, la definición de la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y la severidad de impacto de los riesgos.

El Plan de Gestión de Riesgos determina la metodología y los posibles riesgos, roles y responsabilidades de la gestión de riesgos, la categorización de riesgos, la frecuencia de la gestión de riesgos, la definición de la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y la severidad de impacto de los riesgos que pueden afectar el proyecto, y por ello es necesario identificarlos, clasificarlos, analizarlos y gestionarlos. Por cada riesgo identificado se deberá tener una acción

para mitigar, evitar, reducir o aceptar el riesgo, esto para cuidar el cumplimiento de los entregables y recursos asignados en el proyecto. En primera instancia se identificarán y registran los riesgos y posteriormente se orden y establecen en una Estructura de Desglose de Riesgos (EDR), para que pueda ser analizado cada riesgo para determinar su probabilidad de ocurrencia y grado de impacto en el proyecto, para poder establecer la acción correcta que permita dar respuesta a cada uno de ellas y costear cuanto representará estas acciones.

### **6.8.1. Identificación de riesgos**

A continuación, se detallan algunos riesgos que pueden ser encontrados en el proyecto si no se llevan a cabo todas las indicaciones propuestas, ya en su ejecución.

- a. Retraso en el cronograma por falta del personal administrativo.
- b. Pocas inscripciones de los jóvenes a las capacitaciones.
- c. El rango o impacto en el proyecto cuando un riesgo ocurre.
- d. Reducida asistencia a los cursos de capacitación por parte de los jóvenes.
- e. Que el presupuesto determinado en un principio exceda en un alto porcentaje a los costos imprevistos que se deriven del proyecto.
- f. Que el desarrollo del proyecto tome un tiempo superior al acordado.
- g. Sin sinergia y trabajo en equipo.
- h. La No asistencia total de los jóvenes a las capacitaciones.
- i. Mala calidad en capacitaciones
- j. Mala calidad en la supervisión.
- k. Complejidad en la gestión del alcance.

**Tabla 6.15 Matriz de Riesgos (Pendiente sacar P.I)**

FASE	RIESGO IDENTIFICADO	TIPO DE RIESGO	CATEGORIA	SUB CATEGORIA	PROBABILIDAD	IMPACTO	P*I	RESPUESTA PRELIMINAR	ACTIVIDAD	RECURSO A NECESITAR	UNIDAD DE MEDIDA	RESPONSABLE
Inicio	Propuesta Incompleta	Amenaza	Financiero	Financiamiento	Media	Alta			Supervisar el desarrollo de la propuesta desde su inicio	Personal	Unidad	Director del proyecto
Ejecución	Retraso en la gestión de financiamiento, no obtención de este	Amenaza	Financiero	Financiamiento	Alto				Colocar más personal para gestionar en tiempo el financiamiento	Personal	Unidad	Director del proyecto
Inicio	Lograr una alianza que ponga en riesgo la práctica de los jóvenes	Amenaza	Interesado	Equipo de proyecto	Baja				Elaborar contrato y tener identificado posibles socios para contrataciones laborales	Contrato	Unidad	Director del proyecto
Ejecución	No sinergia y Trabajo en equipo	Amenaza	Interesado	Equipo de proyecto	Baja				Seguimiento continuo por parte del director y gerente de operaciones	Minutas de seguimiento	Unidad	Gerente de operaciones
Planificación	Entrega tardía de informes	Amenaza	Calidad	Protocolos y registros	Media				Solicitar garantía de cumplimiento de tiempos y penalización por retrasos	Unidad	Unidad	Director del proyecto
Ejecución	la NO asistencia de la totalidad de los jóvenes	Amenaza	Interesado	Disponibilidad	Alta				Realizar compromisos en tiempo que permita la asistencia obligatoria de los jóvenes	Unidad	Unidad	Director de Proyectos, Coordinador de capacitaciones
Control y seguimiento	Mala calidad de capacitaciones	Amenaza	Interesado	Equipo de proyecto	Baja				Realizar un contrato e investigar asesor técnico y pedir detalle de capacitación para validar contenido. Supervisar capacitación	Contrato	Unidad	Director de Proyectos

Control y seguimiento	Mala calidad de supervisión	Amenaza	Interesado	Equipo de proyecto	Baja				Establecer contrato con los requerimientos del trabajo de supervisión y entregables	Contrato	Unidad	Director de proyectos, Gerente de operaciones
Planificación	Retraso en el cronograma	Amenaza	Calidad	Protocolos y registros	Alta				Seguimiento a cada una de las actividades	Unidad	Unidad	Gerente de operaciones
Control y seguimiento	Complejidad en la gestión del alcance	Amenaza	Calidad	Protocolos y registros	Media				Seguimiento continuo	Personal	Unidad	Gerente de Operaciones
Planificación	Presupuesto exceda costos imprevistos	Amenaza	Financiera	Protocolo y registro	Alta				Colocar personal para corroborar cada costo que se realizó, hacer informe	Personal	Unidad	Director de proyecto, administrador

		AMENAZAS					OPORTUNIDADES						
		IMPACTO					IMPACTO						
		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO		
PROBABILIDAD		0.20	0.30	0.40	0.50	0.60	0.60	0.50	0.40	0.30	0.20	PROBABILIDAD	
MUY ALTA	0.90	0.18	0.27	0.36	0.45	0.54	0.54	0.45	0.36	0.27	0.18	0.90	MUY ALTA
ALTA	0.80	0.16	0.24	0.32	0.40	0.48	0.48	0.40	0.32	0.24	0.16	0.80	ALTA
MEDIA	0.70	0.14	0.21	0.28	0.35	0.42	0.42	0.35	0.28	0.21	0.14	0.70	MEDIA
BAJA	0.50	0.10	0.15	0.20	0.25	0.30	0.30	0.25	0.20	0.15	0.10	0.50	BAJA
MUY BAJA	0.30	0.06	0.09	0.12	0.15	0.18	0.18	0.15	0.12	0.09	0.06	0.30	MUY BAJA

OPORTUNIDADES			
ESCALA PROBABILIDAD		ESCALA IMPACTO	
MUY ALTA	0.90	MUY ALTO	0.60
ALTA	0.80	ALTO	0.50
MEDIA	0.70	MEDIO	0.40
BAJA	0.50	BAJO	0.30
MUY BAJA	0.30	MUY BAJO	0.20

RESPUESTA PRELIMINAR	
ALTAS	Explotar, Escalar, Compartir
MEDIA	Mejorar, Compartir
BAJA	Aceptar, Mejorar

AMENAZAS			
ESCALA PROBABILIDAD		ESCALA IMPACTO	
MUY ALTA	0.90	MUY ALTO	0.60
ALTA	0.80	ALTO	0.50
MEDIA	0.70	MEDIO	0.40
BAJA	0.50	BAJO	0.30
MUY BAJA	0.30	MUY BAJO	0.20

RESPUESTA PRELIMINAR	
ALTAS	Evitar, Escalar, Transferir
MEDIA	Mitigar, Transferir, Escalar
BAJA	Aceptar, Mitigar

## **6.9. Plan de Gestión de la calidad**

El plan de gestión de calidad del programa se desarrolla con el propósito de adecuar las políticas de calidad de los patrocinadores, implementar las pautas ya establecidas para los programas de capacitación, establecer las métricas para la medición de la calidad del proyecto según los requerimientos de las empresas y sectores laborales, roles, responsabilidades del proyecto en calidad. Esto permite establecer una planificación, políticas de calidad y responsabilidades de calidad, para cumplir con las necesidades del programa de capacitación para los entregables del proyecto.

### **6.9.1. Definición de los procesos de calidad**

La gestión de la calidad nos permite agenciar el cumplimiento de los requisitos del proyecto en cada una de sus fases, así como la calidad de sus entregables y medir el nivel de satisfacción de los beneficiados, en todo el proceso del programa de Capacitación para jóvenes en Valle de Ángeles. Esto contribuirá a la mínima variación de los factores de calidad a cumplir y de esta manera, lograr los resultados esperados.

La gestión de la calidad nos permite garantizar la satisfacción de los beneficiados y patrocinadores, obteniendo de esta manera el éxito del programa.

### **6.9.2. Formato de control**

Este proyecto debe cumplir con los requisitos de calidad desde el punto de vista del Ministerio de Educación, INFOP y cualquier otra entidad regidora del sistema de capacitaciones en Honduras. Lo cual significa respetar tiempos, costos planificados, cumplir con los requisitos de calidad de los patrocinadores e interesados. Elegir los temas de capacitación según lo acordado con los beneficiados; formación laboral, formación personal y formación de carácter general, en marcado en lo establecido en el pacto con los comercios y empresas que apoyan el programa; siendo el programa de capacitación un formador y generador de mano de obra calificada para los diferentes rubros que se desarrollan en la zona.

El programa de capacitación busca obtener un nivel de satisfacción por parte de los beneficiarios, empresas o rubros. Adquiriendo los conocimientos necesarios para aumentar la productividad, generación de ingresos y mejorar la calidad de vida.

Los formatos que se utilizarán para realizar una mejor gestión del plan de calidad, se basarán en manuales ya establecidos del Ministerio de Educación determinantes de tiempos, rúbricas, espacios y equipamientos mínimos, para cada tipo de capacitación a impartir. Dando a conocer detalles de los aprendizajes y desarrollo de las capacitaciones.

De igual manera se deberá elaborar los formatos para el manejo y controles de calidad que incorporen los parámetros establecidos por los patrocinadores, estos formatos deberán ser entregados en forma de manuales. Dando a conocer detalles del manejo, funcionamiento y desarrollo del Programa y su puesta en práctica. Estos manuales deberán contener información relevante además de la que el evaluador considere necesaria en sus comentarios.

1. Atender de manera oportuna y efectiva los requerimientos de los usuarios del programa de capacitación, garantizando un trato humano y digno.
2. Fortalecer de manera permanente el clima, cultura organizacional y las competencias de los servidores de la entidad en atención a prestar un servicio con altos niveles de excelencia y competitividad.
3. Proveer los recursos humanos, físicos y financieros requeridos para el adecuado funcionamiento del Programa de Capacitación.
4. Mantener el sistema integrado de gestión con base en la continua medición, análisis y mejora de la gestión de sus procesos para la adecuación del servicio y sus capacitaciones.

### **6.9.3. Entregables de calidad**

Son los formatos, manuales e informes que se entregarán para el buen cumplimiento y orientación del Plan de Gestión de Calidad. Los cuales se actualizarán o modificarán según los requerimientos del programa o de las diversas actividades a cumplir en ciertos periodos de tiempo determinados.

1. Plan de calidad administrativo para el programa de Capacitaciones.
2. Plan de calidad para la gestión de personal, capacitadores y beneficiarios.
3. Manuales de secretaria de educación para los centros educativos y capacitación a implementarse.
4. Manuales para la ejecución de las diferentes capacitaciones a realizar.

#### **6.9.4. Diseño de las capacitaciones:**

Se brindarán capacitaciones computación, inglés, servicio al cliente, electricidad y albañilería, en un horario comprendido de llevar a cabo el reconocimiento de las capacitaciones con mayor demanda, y así identificar qué tipo de capacitación son las que despiertan el interés en los jóvenes mediante el instrumento que es el que nos permite determinar brechas y necesidades de las capacitaciones, que se usarán como insumos para la planificación y poder establecer los lineamientos generales.

Establecer los lineamientos para realizar la planificación de los talleres y clases de las capacitaciones, con el fin de alinearlos con las políticas de educación pública, mediante la elaboración de planes operativos anuales.

Establecer las fechas y tiempos determinados en las que se efectuarán las capacitaciones, según cada tipo de capacitación. Se llevará a cabo un registro de los jóvenes cumpliendo con los requerimientos mediante supervisiones durante las capacitaciones y documentar a extenderles sus certificados o diplomas y evidenciar la aprobación del curso.

Las capacitaciones a impartir son de los siguientes temas:

**Tabla 6.16. Capacitación de Electricidad**

<b>Capacitación de Electricidad</b>
<p>Área Técnica: Electricidad</p> <p>Código: CE</p> <p>Salida Ocupacional: Electricista Instalador Residencial</p> <p>Duración: 640 Horas de Formación Específica</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>40 horas de Formación Práctica</u></p> <p style="padding-left: 40px;">680 horas Totales</p> <p>Desarrolladas en un total de 85 semanas</p> <p>Cantidad de jóvenes que desarrollen el curso: 15 Jóvenes</p> <p>Número de módulos educativos: 16 módulos</p> <p>Requisitos de ingreso: Ser egresado de Educación Primaria</p> <p>Horarios: sábados y domingos de 2:00-6:00</p> <p>Inicio de Clases: 1 de febrero del 2023.</p>

**Tabla 6.17 Capacitación Atención al Cliente**

<b>Capacitación Atención al Cliente</b>
<p>Área Técnica: Comercio y Servicios.</p> <p>Código: CAC</p> <p>Salida Ocupacional: Representantes comerciales</p> <p>Duración: 250 Horas de Formación Específica</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>40 horas de Formación Práctica</u></p> <p style="padding-left: 40px;">290 horas Totales</p> <p>Desarrolladas en un total de 36.25 semanas</p> <p>Cantidad de jóvenes que desarrollen el curso: dos secciones de 15 jóvenes</p> <p>Número de módulos educativos: 4 módulos</p> <p>Requisitos de ingreso: Ser egresado de Secundaria</p> <p>Horarios: sábados y domingos de 2:00-6:00 pm</p> <p style="padding-left: 40px;">lunes a viernes de 7:00- 9:00.</p> <p>Inicio de Clases: 1 de febrero del 2023.</p>

**Tabla 6.18. Capacitación de Inglés**

<b>Capacitación de Inglés</b>
Área Técnica: Idioma Inglés.
Código: CI
Salida Ocupacional: Desarrollo de Inglés
Duración: 480 Horas de Formación Específica
Desarrolladas en un total de 60 semanas
Cantidad de jóvenes que desarrollen el curso: dos secciones de 15 jóvenes
Número de módulos educativos: 12 módulos
Requisitos de ingreso: Ser egresado de Educación Primaria
Horarios: sábados y domingos de 2:00pm-6:00 pm lunes a viernes de 7:00am- 9:00am.
Inicio de Clases: 1 de febrero del 2023.

**Tabla 6.19. Capacitación de Computación**

<b>Capacitación de Computación</b>
Área Técnica: Computación.
Código: CC
Salida Ocupacional: Computación Básica
Duración: 480 Horas de Formación Específica
Desarrolladas en un total de 60 semanas
Cantidad de jóvenes que desarrollen el curso: dos secciones de 15 jóvenes
Número de módulos educativos: 6 módulos
Requisitos de ingreso: Ser egresado de Educación Primaria
Horarios: sábados y domingos de 2:00pm-6:00 pm lunes a viernes de 7:00am- 9:00am.
Inicio de Clases: 1 de febrero del 2023.

**Tabla 6.20. Capacitación de Albañilería**

<b>Capacitación de Albañilería</b>
Área Técnica: Albañilería
Código: CA
Salida Ocupacional: Electricista Instalador Residencial
Duración: 177 Horas de Formación Específica
<u>240 horas de Formación Práctica</u>
417 horas Totales
Desarrolladas en un total de 44.25 semanas
Cantidad de jóvenes que desarrollen el curso: 10 Jóvenes
Número de módulos educativos: 6 módulos
Requisitos de ingreso: Ser egresado de Educación Primaria
Horarios: formación específica sábados 2:00-6:00 (clases teóricas)
formación práctica: lunes a viernes de 8:00 am-5:00 pm
sábado de 8:00 am-12:00
Inicio de Clases: 1 de febrero del 2023.

Cuadro resumen de la cantidad de jóvenes a capacitar en el primer periodo del programa.

**Tabla 6.21. Capacitaciones y cantidad de jóvenes**

Capacitaciones y cantidad de jóvenes		
Código	Tipo de Capacitación	Cantidad
CE	Capacitación en Electricidad	15
CAC	Capacitación Atención al Cliente	30
CI	Capacitación Inglés	30
CC	Capacitación en Computación	30
CA	Capacitación en Albañilería	10
Total, de jóvenes a capacitar		115

Por lo que el centro de capacitación en su primer periodo atenderá 115 jóvenes, cada capacitación se desarrollará según el tiempo especificado en base a sus necesidades.

#### **Desarrollo de módulos de capacitaciones:**

Las capacitaciones se dividen en módulos las que se desarrollan en las siguientes tablas que se detallan a continuación, cada módulo tiene su duración según horas reloj.

**Tabla 6.22 Implementación Capacitación Albañilería**

Capacitación de Albañilería		
No.	Módulos	Horas Reloj
01	Tecnología de las Construcciones	45 h
02	Relaciones Laborales y Orientación Profesional	24h
<b>Total, de Horas de Formación Común, Científica tecnológica -Módulos comunes-</b>		<b>69 h</b>
03	Albañilería de Estructuras y Cerramientos	86 h
04	Albañilería de Terminaciones, Cubiertas y Gestión del Proceso de Trabajo	85 h

<b>Total, de horas de formación técnica específica y prácticas profesionales Módulos específicos.</b>	<b>171 h</b>
<b>Total, horas del trayecto curricular</b>	<b>240 h</b>
<b>Total, horas de Prácticas Formativas Profesionales</b>	<b>177 h</b>

**Tabla 6.23 Implementación Capacitación Atención al Cliente**

<b>Capacitación Atención al Cliente</b>		
<b>No.</b>	<b>Módulo</b>	<b>Horas Reloj</b>
<b>01</b>	<b>Computación</b>	<b>50 h</b>
	Elaboración de documentos operando opciones actualizadas de Windows, procesadores de palabras y hojas electrónicas.	<b>35 h</b>
	Protege computadoras de virus informáticos.	<b>5 h</b>
	Intercambia información técnica operando internet básico.	<b>10h</b>
<b>02</b>	<b>Generalidades en el Área de Ventas</b>	<b>85 h</b>
	Limpieza del área de trabajo	<b>5 h</b>
	Inserción laboral	<b>8 h</b>
	El mercado de ventas	<b>28 h</b>
	Organización de una empresa de ventas	<b>20 h</b>
	Gestión de inventarios y logística de los productos	<b>24 h</b>
<b>03</b>	<b>Atención al Cliente</b>	<b>50 h</b>
	Identificación de las opciones de venta según necesidades y características de los clientes.	<b>20 h</b>
	Aplicación de las técnicas de atención al cliente según exigencias.	<b>30h</b>
<b>04</b>	<b>Venta de Productos y Servicios.</b>	<b>65 h</b>
	Ofrece diversidad de productos excediendo las expectativas de los clientes.	<b>25 h</b>
	Realiza la venta de diversos productos y servicios	<b>40 h</b>
<b>TOTAL, DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA</b>		<b>250 h</b>
<b>TOTAL, DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA</b>		<b>40 h</b>
<b>TOTAL, DE LA FORMACIÓN</b>		<b>290 h</b>

**Tabla 6.24 Implementación Capacitación Electricidad**

<b>Capacitación Electricidad</b>		
<b>No.</b>	<b>Módulo</b>	<b>Horas Reloj</b>
<b>01</b>	<b>Aplica Medidas de Seguridad</b>	<b>48 h</b>
	Aplica reglas de seguridad en el puesto de trabajo	24 h
	Aplica reglas de seguridad en el taller	24 h
<b>02</b>	<b>Identifica las Propiedades de la Materia</b>	<b>34 h</b>
	Identifica y describe las propiedades generales de la electricidad	34 h
<b>03</b>	<b>Usa e Identifica Herramientas Manuales y Eléctricas</b>	<b>50 h</b>
	Identifica herramientas manuales eléctricas para instalaciones	20 h
	Realiza empalmes en conductores eléctricos	30h
<b>04</b>	<b>Mide los Valores Elementales de un Circuito Eléctrico</b>	<b>90 h</b>
	Mide los valores de los elementos que forman un circuito eléctrico	25 h
	Aplica ley de Ohm y Kirchhoff	65 h
<b>05</b>	<b>Identifica y Aplica la Simbología Eléctrica</b>	<b>60h</b>
	Diseña e interpreta planos de instalaciones eléctricas residenciales	60h
<b>06</b>	<b>Instalación de Electroductos y Accesorios Eléctricos</b>	<b>188 h</b>
	Instalación centro de carga y distribución de una residencia	50 h
	Prepara electro duetos y accesorios eléctricos	118 h
	Conecta y verifica el centro de carga	20 h
<b>07</b>	<b>Instalar circuitos especiales y calcular cargas eléctricas adicionales</b>	<b>90 h</b>
	Instalar, electro duchas, cerraduras eléctricas y tomacorrientes especiales.	55 h
	Calcular cargas eléctricas adicionales	35 h
<b>08</b>	<b>Instalar accesorios de comunicación</b>	<b>50 h</b>
	Instalar líneas y accesorios de comunicación	30 h
	Instalar accesorios eléctricos de llamada y alarmas	20 h
<b>09</b>	<b>Realizar mantenimiento eléctrico residencial</b>	<b>30 h</b>
	Dar mantenimiento preventivo y correctivo a instalaciones eléctricas	30 h
<b>TOTAL, DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA</b>		<b>640 h</b>
<b>TOTAL, DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA</b>		<b>40 h</b>

## Recurso Docente

Se hará la contratación de cinco capacitadores según los requerimientos y especificaciones de las normativas de INFOP ya que se busca que esta institución certifique y respalde el programa de capacitaciones, así como cada capacitación impartida.

**Tabla 6.25. Requerimientos de los capacitadores:**

Capacitadores		
Código	Tipo de Capacitación	Tipo de Capacitador
CE	Capacitación en Electricidad	Técnico en Electricidad o certificado en competencias básicas en el nivel 4. 3 años como Técnico, 1 año como instructor, capacidades de expresión y manejo de grupo
CAC	Capacitación Atención al Cliente	Formación en ventas (Lic. En Mercadeo o Gerencia de Negocios) y dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con el área de ventas. 2 años de experiencia en trabajos relacionados con el área de venta. capacidades de expresión y manejo de grupo
CI	Capacitación Inglés	Lic. En lenguas extranjeras y dominio de los conocimientos en inglés. 2 años como mínimo de experiencia en trabajos. capacidades de expresión y manejo de grupo
CC	Capacitación en Computación	Lic. En Informática y dominio de los conocimientos en computación. 2 años como mínimo de experiencia en trabajos, 1 año como instructor. capacidades de expresión y manejo de grupo
CA	Capacitación en Albañilería	Técnico en Construcción o certificado en competencias básicas en el nivel 4. 3 años como Técnico, 1 año como instructor. capacidades de expresión y manejo de grupo

**Tabla 6.26 Perfil Capacitador de Electricidad**

Capacitación de Electricidad	
<p>Área Técnica: Electricidad</p> <p>Código: CE</p> <p>Salida Ocupacional: Electricista Instalador Residencial</p>	
Competencia general:	Instalar y realizar mantenimiento de sistemas eléctricos en residencias, edificios, fábricas y redes de distribución, aplicando las normas establecidas en el código eléctrico, trabajando bajo medidas de seguridad y con alto sentido de responsabilidad
Conocimientos:	Lectura e interpretación de simbologías, escalas y accesorios mostrados en el plano, simbología de materiales, canalización, alambrado y rotulación de conductores, instalación de transformadores eléctricos, sistemas de acometida, sistemas de medición, sistemas de generación de energía eléctrica de respaldo, dispositivos de iluminación y fuerza, sistemas de comunicación y alarmas, redes eléctricas de distribución, hincado y aplomado de postes de redes de distribución, vestido de postes y colocación de retenidas, tendido y tensado de líneas primarias y secundarias, sistemas de iluminación en postes, diagrama unifilar o multifilar, costos y presupuestos, gestión financiera, medidas de seguridad.
Destrezas y habilidades:	<p>Habilidad en el manejo de herramientas.</p> <p>Habilidad en el uso de equipo de seguridad.</p> <p>Habilidad para cortar material</p> <p>Habilidad para interpretar planos.</p> <p>Habilidad en el alambrado y rotulación de conductores.</p> <p>Habilidad en la instalación de los diferentes sistemas eléctricos</p> <p>Habilidades de expresión y manejo de grupo</p> <p>Habilidades básicas en computación, conocimiento de office.</p>
Evidencias socio-afectivas:	Honesto, responsable, ordenado, puntual, dispuesto al trabajo, observador, cooperador, comunicativo, innovador, comprometido, solidario, respetuoso, dinámico.

<p>Perfil profesional y académico del instructor del currículo</p>	<p>Nivel Académico: Bachiller Técnico en Electricidad.</p> <p>Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional.</p> <p>Experiencia Profesional: 3 años como técnico en electricidad, con experiencia comprobada en el sector en instalaciones en edificios; 5 años como electricista liniero de distribución o transmisión</p>
--	---

**Tabla 6.27. Perfil Capacitador Atención al Cliente**

<p align="center"><b>Capacitación Atención al Cliente</b></p>	
<p>Área Técnica: Comercio y Servicios.</p> <p>Código: CAC</p> <p>Salida Ocupacional: Representantes comerciales</p>	
<p>Competencia general:</p>	<p>Asesorar a los clientes satisfaciendo sus necesidades brindando y promoviendo diversos productos y servicios, cumpliendo con las políticas de la empresa y las normas de cortesía y protocolos de atención y recepción al cliente.</p>
<p>Elementos de Competencia:</p>	<p>Elaborar documentos operando opciones actualizadas de Windows, procesadores de palabras y hojas electrónicas.</p> <p>Proteger computadoras de virus informáticos.</p> <p>Intercambiar información técnica operando internet básico.</p> <p>Interpretar en inglés vocablos técnicos de la ocupación.</p> <p>Aplicar técnicas de atención al cliente según exigencias.</p> <p>Identificar las opciones de venta según necesidades y características de los clientes.</p> <p>Ofrecer diversidad de productos excediendo las expectativas de los clientes.</p> <p>Realizar la venta de diversos productos y servicios.</p>

Destrezas y habilidades:	<p>Habilidad en el manejo de inventarios.</p> <p>Habilidad en el manejo del programa informático de la empresa.</p> <p>Habilidad para negociar con los clientes.</p> <p>Habilidades de expresión y manejo de grupo</p> <p>Habilidades básicas en computación, conocimiento de office.</p>
Evidencias socio-afectivas:	Honesto, responsable, ordenado, puntual, dispuesto al trabajo, observador, cooperador, comunicativo, innovador, comprometido, solidario, respetuoso, dinámico.
Perfil profesional y académico del instructor del currículo	<p>Nivel Académico: Formación en ventas (Lic. En Mercadeo o Gerencia de Negocios) y dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con el área de ventas.</p> <p>Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional.</p> <p>Experiencia Profesional: 2 años como mínimo de experiencia en trabajos relacionados con el área de ventas.</p>

**Tabla 6.28. Perfil Capacitador de inglés**

<b>Capacitación de Inglés</b>	
<p>Área Técnica: Idioma Inglés.</p> <p>Código: CI</p> <p>Salida Ocupacional: Desarrollo de Ingles</p>	
Competencia general:	Desarrollar de forma verbal, lectura y comprensión el lenguaje inglés, para desenvolverse con fluidez en su ámbito laboral, cotidiano y personal. Manteniendo conversaciones sin ningún problema.

<p>Conocimiento:</p>	<p>Preparación académica para desempeñarse en un ambiente totalmente bilingüe, lectura, comprensión escrita y verbal, fluidez en el lenguaje a un 100 %.</p>
<p>Destrezas y habilidades:</p>	<p>Habilidad en el manejo de herramientas.</p> <p>Habilidades orales y de conversación en el idioma inglés.</p> <p>Habilidades de comprensión de lectura y escritura del idioma.</p> <p>Habilidades de expresión y manejo de grupo</p> <p>Habilidades básicas en computación, conocimiento de office.</p>
<p>Evidencias socio-afectivas:</p>	<p>Honesto, responsable, ordenado, puntual, dispuesto al trabajo, observador, cooperador, comunicativo, innovador, comprometido, solidario, respetuoso, dinámico.</p>
<p>Perfil profesional y académico del instructor del currículo</p>	<p>Nivel Académico: Formación en idioma (Lic. En lenguas extranjeras o egresado de colegio bilingüe) y dominio de los conocimientos en inglés.</p> <p>Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional.</p> <p>Experiencia Profesional: 3 años como mínimo de experiencia en el área de educación, 1 año como instructor</p>

**Tabla 6.29. Perfil Capacitador Computación**

<b>Capacitación de Computación</b>	
<p>Área Técnica: Computación.  Código: CC  Salida Ocupacional: Computación Básica</p>	
<p>Competencia general:</p>	<p>Procesar la información utilizando los programas de Office, realizar diseño gráfico, desarrollar página Web, reparar computadoras, crear programas utilizando Visual Basic e instalar y administrar redes dentro de una empresa y optimizar su funcionamiento valiéndose de todos los recursos que posea para mejorar el rendimiento de esta, también está capacitado para resolver problemas en el área técnica.</p>
<p>Conocimiento:</p>	<p>Manejo de SQL  Manejo de HTML  Manejo de CSS  Manejo de Java Script  Manejo de JQuery  Manejo de Maven  Manejo de Java para el desarrollo web  Manejo de Jee y Spring Framework</p>
<p>Destrezas y habilidades:</p>	<p>Procesar información utilizando programas de Office.  Realizar diseño gráfico.  Desarrollar páginas Web  Repara computadoras  Crear programas utilizando Visual Basic  Diseñar publicidad gráfica sitios Web y animaciones  Instalar y configurar redes y administrar todo los recursos y usuarios de esta  Solucionar problemas en el funcionamiento del equipo de cómputo.  Habilidades de expresión y manejo de grupo  Habilidades básicas en computación, conocimiento de office.</p>
<p>Evidencias socio-afectivas:</p>	<p>Honesto, responsable, ordenado, puntual, dispuesto al trabajo, observador, cooperador, comunicativo, innovador, comprometido, solidario, respetuoso, dinámico.</p>

Perfil profesional y académico del instructor del currículo	<p>Nivel Académico: Graduado universitario en las carreras de Ingeniería en Sistemas, informática Administrativa, Ingeniería en Ciencias de la Computación o carreras afines.</p> <p>Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional.</p> <p>Experiencia Profesional: 2 años como mínimo de experiencia en trabajos relacionados en el desarrollo web.</p>
---	--

**Tabla 6.30. Perfil Capacitador de Albañilería**

<b>Capacitación de Albañilería</b>	
<p>Área Técnica: Albañilería  Código: CA  Salida Ocupacional: Técnico en Albañilería Residencial</p>	
Competencia general:	Integrar contenidos y desarrollar prácticas formativas vinculadas al conocimiento de las características y tecnologías empleadas en la ejecución de Obras de Albañilería. Recupera los conocimientos, saberes y habilidades desarrollados en el módulo de base “Tecnología de las Construcciones”
Conocimiento:	Lectura e interpretación de simbologías, escalas y accesorios mostrados en el plano, simbología de materiales, armado, características y tecnologías empleadas en la ejecución de obras de construcción, sistemas de medición, aplicar las técnicas para el montaje, replanteo y ejecución de los trabajos en obras de construcción, aplicando conocimientos geométricos, hincado y aplomado, conocimientos teóricos y prácticos respecto de las estructuras resistentes de las construcciones, los muros de cerramiento, y la secuencia en la ejecución de los trabajos, costos y presupuestos, gestión financiera, medidas de seguridad. Conocimientos generales de electricidad, fontanería, soldadura y carpintería.
Destrezas y habilidades:	Habilidad en el manejo de herramientas. Habilidad en el uso de equipo de seguridad. Habilidad para cortar material Habilidad para interpretar planos. Habilidad para calcular cantidades de obras Habilidad para calcular presupuestos generales Habilidades de expresión y manejo de grupo Habilidades básicas en computación, conocimiento de office.

Evidencias socio-afectivas:	Honesto, responsable, ordenado, puntual, dispuesto al trabajo, observador, cooperador, comunicativo, innovador, comprometido, solidario, respetuoso, dinámico.
Perfil profesional y académico del instructor del currículo	Nivel Académico: Técnico en Albañilería o maestro de obra. Como Docente: Tener formación metodológica y experiencia docente en formación profesional. Experiencia Profesional: 3 años como Maestro de obra, con experiencia comprobada en el sector Construcción edificios; 5 años como construcción en el área residencial.

### **6.9.5. Control y seguimiento**

En esta etapa se verificará la calidad de cada uno de los entregables del programa en el Plan de Gestión de la Calidad. Así como la implementación de cada uno de los controles de calidad según cada fase del programa. Aquí se realizan las acciones correctivas y los posibles cambios a implementar y los informes de cumplimiento del plan.

#### **Síntesis del proyecto:**

Con este proyecto se pretende producir un mayor conocimiento, comprensión y habilidades en los jóvenes de escasos recursos, poder buscar alternativas superadoras para ellos, ya que se busca el bienestar de la población el cual depende directamente de la calidad de los servicios que se brinden en el Municipio de Valle de Ángeles, y un aumento en las oportunidades laborales, por lo tanto, la inversión es expresada en el presupuesto para cada una de las actividades que lo requieren. Se pretende involucrar desde un principio a los diferentes involucrados como ser: padres de familia, Alcaldía de Valle de Ángeles, empresarios para que tengan un conocimiento en qué consiste el proyecto y que se pretende obtener. Lo anteriormente expuesto permite crear una

Inversión y poder cubrir estas necesidades o problemas previamente identificados y evaluados, la asignación de recursos debe generar un beneficio tanto para los jóvenes de escasos recursos como para las empresas de distintos rubros que harán contratación de estos jóvenes y mejorarán su servicio y generan oportunidades laborales, esta propuesta es necesaria ya que se pretende poder cumplir con los objetivos propuestos y lograr capacitar un número alto de jóvenes en Valle de Ángeles y obtener valiosos resultados.

### **Referencias Bibliográficas:**

1. Diario Oficial la Gaceta, Núm. 34,682, 3 de julio del 2018.
2. Educación y Formación Técnica y Profesional, SITEAL, UNESCO, Instituto internacional de planeamiento de la educación IPE-UNESCO Buenos Aires oficina para Latinoamérica
3. Ley del instituto nacional de formación profesional, Distrito Central 1972
4. Norma para Acreditación de Centros de Formación Profesional, División Técnico Docente, INFOP, 2014.
5. Programa de Educación Básica para Jóvenes y Adultos, Banco Interamericano de Desarrollo, Nicaragua, 2006
6. Proyecto de USAID Puentes para el Empleo, Evaluación del Mercado Laboral, USAID/El Salvador, marzo 2017
7. INE, 2019.
8. Estudio de mercado laboral en Honduras, Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral, USAID, FHI 360, 2016.
9. “Diagnóstico de Necesidades de Formación para la creación de un Centro de Formación Profesional en San Marcos de Ocotepeque”, Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos, 2015.
10. Código de trabajo del trabajo de Honduras, 1959
11. Taller de Equipo de Facilitación, habilidades para la vida y Competencias laborales básicas, Empleando Futuros Para una Honduras más Segura, USAID, 2016
12. Fernando García (2019),

RazonPublica:[https://www.andi.hn/formacion-tecnica-profesional-una-alternativa-de-  
empleo-industrial/](https://www.andi.hn/formacion-tecnica-profesional-una-alternativa-de-empleo-industrial/)

1. López Guillén, Carlos Roberto (2010) Propuesta de creación de un centro de educación técnica orientado a jóvenes en riesgo social, ubicado en el sector de Ciudad Nueva, Choluteca

Razón Publica: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/handle/123456789/5370>

2. Wilfredo Rodríguez Guevara (Abril, 2011) Sistema de indicadores Estadísticos Educativos

Razón Publica: <http://estadisticas.se.gob.hn/>

3. Despacho de Comunicaciones y Estrategia Presidencial 2020.

Razón Publica: <https://www.marcahonduras.hn/destinations/valle-de-angeles/>

4. Revista EmprendedoresS.SL..(Junio,2021) como montar una empresa de formación

RazonPublica:[https://www.emprendedores.es/ideas-de-negocio/como-montar-plan-de-  
negocio-empresa-de-formacion/](https://www.emprendedores.es/ideas-de-negocio/como-montar-plan-de-negocio-empresa-de-formacion/)

5. Derechos reservados (2014),Programa de empleos juveniles <https://redcaderh.org/chv2/>

6. [https://www.redcaderh.org/chv2/index.php/banco-de-conocimiento/category/45-  
metodologia-de-ensenanza](https://www.redcaderh.org/chv2/index.php/banco-de-conocimiento/category/45-metodologia-de-ensenanza)

**Anexos:**

**Anexo. Tabla 1**

<b>N</b>	<b>1. Rubro</b>	<b>2. Cantidad empleado</b>	<b>3. Puestos y cantidad personas.</b>	<b>4. Todo su personal es de valle de Ángeles.</b>	<b>5. Respondió No. Especifique</b>
1	Alimentos	4-6	panaderos Ayudantes	Sí. Pase a la 6	No quieren Trabajar
2	Construcción	7-9	Albañiles	Sí. Pase a la 6	
3	Construcción	4-6	Fontaneros Albañiles Ayudante Soldadores	Sí. Pase a la 6	-
4	Construcción	4-6	Fontaneros Albañiles Ayudantes Soldadores	Sí. Pase a la 6	-
5	Construcción	7-9	Albañiles Ayudantes Electricistas Albañiles	Sí. Pase a la 6	-
6	Alimentos	4-6	Servicio al cliente cocineros	Sí. Pase a la 6	-
7	Alimentos	1-3	Baristas	Sí. Pase a la 6	-
8	Servicios	7-9	Ama de llaves Camareras Limpieza de áreas públicas Administración Alimentos y bebidas	No	Falta de capacidad Baja escolaridad Falta de experiencia No quieren Trabajar
9	Alimentos	7-9	Chef Ayudantes de cocina Chef Meseros Bartender	No	Falta de capacidad Baja escolaridad No quieren Trabajar
10	Alimentos	7-9	Bartender Lavadora de trastes	No	Hoja de vida incompleta No quieren trabajar

**Anexo. Tabla 1**

N	1. Rubro o área empresa	2. Cantidad empleados empresa?	3. Puestos y cantidad personas.	4. Todo su personal es de valle de Ángeles.	5. Respondió No. Especifique
11	Alimentos	4-6	Jefa de cocina Auxiliar de cocina Administración Meseros Ayudantes de cocina Administración Meseros	No	Falta de experiencia
12	Servicios	1-3	Estilista	No	Falta de capacidad Falta de experiencia No quieren Trabajar
13	Alimentos	4-6	Chef Hornero Meseros Cajero	Sí. Pase a la 6	-
14	Alimentos	7-9	Baristas Bartender Meseros	Sí. Pase a la 6	-
15	Alimentos	7-9	Baristas Bartender Meseros	Sí. Pase a la 6	-
16	Construcción	7-9	Administrativo Ingenieros Maestros de obra Operador de Volqueta Operador de Volqueta Albañiles Ayudantes Ayudantes	No	Baja escolaridad
17	Artesanías	4-6	Jefe personal Artesanos	Sí. Pase a la pregunta 6	-
18	Artesanías	1-3	Atención al cliente Diseñador Ayudantes	No	-
19	Alimentos	1-3	Chef Cajero	Sí. Pase a la pregunta 6	-
20	Artesanías	7-9	Artesanos Administrativo	No	-

**Anexo. Tabla 1**

N	1. Rubro o área empresa	2. Cantidad empleados empresa?	3. Puestos y cantidad personas.	4. Todo su personal es de valle de Ángeles.	5. Respondió No. Especifique
21	Artesanías	4-6	Encargadas de tienda Dueño	Sí. Pase a la pregunta 6	-
22	Alimentos	4-6	Chef Meseros Ventas	Sí. Pase a la pregunta 6	-
23	Artesanías	4-6	Lijador Tallista Administrativo Carpintero	Sí. Pase a la pregunta 6	-
24	Alimentos	7-sep	Meseros Chef Ayudante de cocina	Sí. Pase a la pregunta 6	-
25	Alimentos	7-sep	Meseros Chef Promotor de ventas	Sí. Pase a la pregunta 6	-
26	Alimentos	7-sep	Encargada Bartender Meseros	Sí. Pase a la pregunta 6	-
27	Artesanías	1-mar	Administrativo	Sí. Pase a la pregunta 6	-
28	Alimentos	7-sep	Meseros Chef Promotores de venta	Sí. Pase a la pregunta 6	-
29	Artesanías	1-mar	Servicio al cliente	Sí. Pase a la pregunta 6	-
30	Servicios	1-mar	Atención al cliente	Sí. Pase a la pregunta 6	-

**Anexo. Tabla 1**

N	1. Rubro o área empresa	2. Cantidad empleados empresa?	3. Puestos y cantidad personas.	4. Todo su personal es de valle de Ángeles.	5. Respondió No. Especifique
31	Construcción	7-sep	Cajeros Bodeguero Conductores Ayudantes Contabilidad	Sí. Pase a la pregunta 6	-
32	Construcción	1-mar	Encargado de tienda Ayudantes Conductores	No	Falta de capacidad
33	Construcción	7-sep	Caja Motoristas Ayudantes Encargado de bodega	Sí. Pase a la pregunta 6	-
34	Alimentos	1-mar	Dueño Ayudantes	Sí. Pase a la pregunta 6	Falta de capacidad
35	Alimentos	1-mar	Encargado	Sí. Pase a la pregunta 6	-
36	Artesanías	1-mar	Gerente general Agente de ventas	No	

**Anexo. Tabla 2**

N	6. En los últimos dos años su personal se a:	7. ¿Cuál su forma de contratación?	8. ¿Existen centros de capacitación en la zona?	9. Si su respuesta es Sí ¿Qué tipo de formación técnica brindan estos centros de formación?	10. ¿Qué tipo de capacitación desearía que se brindara en el programa que se pretende desarrollar en la zona?
1	Mantenido	Por Hora	No. Pase a la 10	-	Repostería
2	Mantenido	Tiempo Completo	Sí	Electricidad	Albañilería
				Soldadura	Tabla yeso
				Madera	
3	Incrementado	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	-	Albañilería
					Fontanería
					Carpintería
4	Incrementado	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	-	Albañilería
					Fontanería
					Carpintería
5	Mantenido	Tiempo Completo	Sí	No se	Soldadura
					Electricidad
6	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	-	Atención al cliente
					Manejo de conflictos
					Nivel educativo más alto.
7	Mantenido	Por Hora	No. Pase a la 10	No sabe	Servicio al cliente
					Costos o contabilidad
8	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	No se	Calidad en atención
					Etiqueta
					Barismo
9	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	No se	Atención al cliente
					Recomendar a los clientes
					Desenvolverse con los clientes
					Meseros
10	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	-	Barismo
					Atención al cliente

**Anexo. Tabla 2**

N	6. En los últimos dos años su personal se a:	7. ¿Cuál su forma de contratación?	8. ¿Existen centros de capacitación en la zona?	9. tipo de formación que brindan estos centros	10. ¿Qué tipo de capacitación desearía que se brindara en el programa que se pretende desarrollar en la zona?
11	Mantenido	Por Hora	Sí	Ya cerro	Servicio al cliente Emplazamiento Limpieza Manipulación de alimentos Unidad Comercial
12	Disminuido	Por Hora	No. Pase a la 10	-	Actualizaciones de belleza Nuevas tendencias Incentivar a la persona de la zona
13	Disminuido	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	-	Atención al cliente
14	Disminuido	Por Hora	No. Pase a la 10	-	Atención al cliente Turismo
15	Disminuido	Por Hora	No. Pase a la 10	-	Atención al cliente Turismo
16	Disminuido	Por Hora	No. Pase a la 10	-	Albañilería Fontanería Electricista Operación de Maquinaria Menor Manejo de Personal Liderazgo Emprendimiento Finanzas Personales y del Hogar Manejo de Ira y Estrés Aceptación de Realidades
17	Disminuido	Tiempo Completo	No. Pase a la pregunta 10	-	Prevención de drogas
18	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a l 10	-	Atención al cliente
19	Mantenido	Por Hora	No. Pase a la 10	-	Turismo
20	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la 10	-	Calidad

**Anexo. Tabla 2**

N	6. En los últimos dos años su personal se a:	7. ¿Cuál su forma de contratación?	8. ¿Existen centros de capacitación en la zona?	9. Si su respuesta es Sí ¿Qué tipo de formación técnica brindan estos centros de formación?	10. ¿Qué tipo de capacitación desearía que se brindara en el programa que se pretende desarrollar en la zona?
21	Mantenido	Tiempo Completo	Sí	-	Atención al cliente
					Recursos Humanos
					Atención al cliente
					Computación
22	Disminuido	Tiempo Completo	No. Pase a la pregunta 10	-	Atención al cliente
					Servicio
					Educación
23	Disminuido	Por Hora	Sí	Infop Tallados Tejidos Soldadura Carpintería Cocina Talabartería Ingles	Artesanal
24	Disminuido	Medio Tiempo	Sí	Cámara de comercio	Atención al cliente
25	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la pregunta 10	-	Promover ventas
					Atención al cliente
26	Mantenido	Tiempo Completo	Sí	Taller electricidad Taller de madera Taller de cocina Metales Taller de costura Agropecuaria	Computación ingles
27	Disminuido	Medio Tiempo	No. Pase a la pregunta 10	-	Atención al cliente
					Elaboración de artesanías
					Alimentos tradicionales
28	Mantenido	Tiempo Completo	Sí	Cursos de preparación en atención al cliente Cursos de cocina	Capacitación de atención al cliente
29	Mantenido	Tiempo Completo	No. Pase a la pregunta 10	-	Servicio al cliente
					Ventas en línea
					Atención al cliente,
30	Mantenido	Tiempo Completo	Sí	No están funcionando por la pandemia	talleres de pintura y diferentes técnicas

**Anexo. Tabla 2**

N.	6. En los últimos dos años su persona se a:	7. ¿Cuál su forma de contratación?	8. ¿Existen centros de capacitación en la zona?	9. Si su respuesta es Sí ¿Qué tipo de formación técnica brindan estos centros de formación?	10. ¿Qué tipo de capacitación desearía que se brindara en el programa que se pretende desarrollar en la zona?
31	Mantenimiento	Tiempo Completo	Sí	Alfarería	En distintos temas
32				Infop	
33	Mantenimiento	Tiempo Completo	No. Pase a la pregunta 10	-	Nuevos materiales de construcción
	Mantenimiento	Tiempo Completo	Sí	Infop	Contabilidad
34	Mantenimiento	Medio Tiempo	Sí	Infop	Computación
35	Mantenimiento	Medio Tiempo	No. Pase a la pregunta 10	-	Servicio al cliente
36	Mantenimiento	Medio Tiempo	No. Pase a la pregunta 10		No se

**Anexo. Tabla 3**

N	Costo cap.	Tiempo capa.	Calidad inst.	Tipos capa.	Experiencia capacitadores	Actualización personal	Actualización con industria	Flexibilidad de adaptación
1	7	6	6	8	8	8	8	7
2	1	2	1	1	1	1	1	2
3	1	2	1	1	1	1	3	3
4	1	2	1	1	1	1	3	3
5	1	2	3	1	1	1	1	3
6	1	1	1	1	1	1	1	1
7	7	6	5	8	1	2	3	4
8	5	3	2	2	1	1	1	2
9	5	4	2	3	1	2	3	5
10	4	2	3	2	1	1	5	6

**Anexo. Tabla 3**

N	Costo cap.	Tiempo capa.	Calidad inst.	Tipos capa.	Experiencia capacitadores	Actualización personal	Actualizado con industria	Flexibilidad de adaptación
11	2	4	3	1	3	5	2	1
12	2	3	6	4	1	2	2	1
13	6	7	8	8	1	6	7	7
14	1	3	5	4	1	2	3	5
15	1	3	5	4	1	2	3	5
16	1	2	8	6	7	5	4	3
17	1	3	2	4	5	6	7	8
18	1	2	2	2	2	1	1	1
19	5	4	3	2	1	2	4	6
20	6	5	1	8	2	7	3	4
21	3	2	7	1	4	5	6	8
22	1	2	3	4	5	6	7	8
23	8	7	6	1	1	1	1	1
24	3	2	7	1	4	5	6	8
25	8	4	1	1	1	1	1	5
26	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	2	2	1	1	1	4	3
28	8	8	1	4	1	4	1	1
29	8	4	8	8	8	8	4	6
30	3	4	5	2	1	1	1	1
31	2	3	3	1	1	2	3	8
32	1	2	3	1	1	1	1	4
33	3	2	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1

3								
5	1	2	1	1	1	1	1	1
3								
6	1	2	2	1	2	3	2	3

**Anexo. Tabla 3**

N	12. Horario adecuado para capacitaciones	13. Apoyarí a el centro	14. ¿Cómo podría apoyar?	15. En que horario podría apoyar el centro de capacitación	16. apoyaría a jóvenes del programa con prácticas
1	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Pasantía	-	Sí
2	Sábados y Domingos 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Espacio de formación	-	Sí
			Pasantía		
3	Sábado 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Contratación	-	Sí
			Espacio de formación		
			Pasantía		
4	Sábado 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Contratación	-	Sí
			Espacio de formación		
			Pasantía		
5	Sábado 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Contratación	tiempo completo	Sí
			Espacio de formación		
			Pasantía		
6	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Contratación	Tiempo completo	Sí
			Pasantía		
			Seguimiento y apoyo		
7	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	-	Sí
			Becas		
			Alianza		
			Financiamiento		
8	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	7-11	Sí
			Becas		
			Alianza		
			Contratación	Tiempo completo	
			Pasantía		
			Espacio de formación		
9	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	7-11	Sí
			Alianza		
			Becas	Tiempo completo	
			Seguimiento y apoyo		
			Pasantía		

			Contratación		
10	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Espacio de formación	Tiempo completo	Sí
			Financiamiento		
			Alianza		
			Becas		
			Seguimiento y apoyo		
			Pasantía		
Contratación					

**Anexo. Tabla 3**

N	12. Horario adecuado para capacitaciones	13. Apoyaría el centro	14. ¿Cómo podría apoyar?	15. En que horario podría apoyar el centro de capacitación	16. apoyaría a jóvenes del programa con prácticas
11	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Espacio de formación	8-10	Sí
			Seguimiento y apoyo		
12	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Pasantía	-	Sí
			Contratación		
			Seguimiento y apoyo		
13	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	-	Sí
14	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	2-4	Sí
			Contratación		
			Pasantía	Tiempo completo	
15	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	8-10	Sí
			Contratación		
			Pasantía	Tiempo completo	
16	Sábado 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Espacio de formación	-	Sí
17	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	Tiempo completo	Sí
			Contratación		
			Pasantía		
			Espacio de formación		
18	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí		-	Sí

19	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Contratación	-	Sí
20	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Pasantía	-	Sí

**Anexo. Tabla 3**

N	12. Horario adecuado para capacitaciones	13. Apoyaría el centro	14. ¿Cómo podría apoyar?	15. En que horario podría apoyar el centro de capacitación	16. apoyaría a jóvenes del programa con prácticas
21	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo Pasantía	Tiempo completo	Sí
22	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo, Pasantía	-	Sí
23	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Financiamiento Alianza Becas Pasantía Contratación	Tiempo Completo	Sí
24	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	8-10	Sí
25	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Espacio de formación	2-5	Sí
26	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	-	-	Sí
27	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Contratación	-	Sí
28	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Espacio de formación	Tiempo completo	Sí
29	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	No. Pase a la pregunta 15	-	-	Sí
30	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo Pasantía Contratación	-	Sí

**Anexo. Tabla 3**

N	12. Horario adecuado para capacitaciones	13. Apoyaría el centro	14. ¿Cómo podría apoyar?	15. En que horario podría apoyar el centro de capacitación	16. Apoyaría a jóvenes del programa con prácticas
31	Lunes a Viernes 4:00 p.m -6:00 p.m	Sí	Financiamiento	Tiempo Completo	Sí
			Alianza		
			Seguimiento y apoyo		
			Pasantía		
32	Sábados y Domingos 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Pasantía	8- 1	Sí
33	Sábado 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Pasantía	-	Sí
34	Sábado 2:00 p.m - 6:00 p.m	Sí	Contratación	-	No
35	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Pasantía	-	Sí
36	Lunes a Viernes 8:00 a.m-12:00 p.m	Sí	Seguimiento y apoyo	-	Sí

**Anexo. Tabla 4**

N	17. contrataría jóvenes formados en el centro como empleados o como proveedores de productos o servicios?	18. ¿Qué técnicas de reclutamiento externo de personal son utilizados en su empresa?	19. ¿Qué tipo de evaluación o prueba hace en su empresa para medir la capacidad del candidato?	20. ¿Que lo hace rechazar una solicitud de trabajo?
1	Sí	Recomendación por los empleados.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
2	Sí	Recomendación por los empleados.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
3	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Años de experiencia	

			Periodo de prueba	
4	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Años de experiencia	
			Periodo de prueba	
5	Sí	Recomendación por los empleados.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
6	Sí	Recomendación por los empleados.	Revisar CV	Falta de capacidad
			Periodo de prueba	
7	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Revisar CV	
			Años de experiencia	
8	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales	Hoja de vida incompleta
			Revisar CV	
			Años de experiencia	
			Periodo de prueba	
9	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Revisar CV	
			Años de experiencia	
			Periodo de prueba	
10	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Revisar CV	
			Años de experiencia	
			Periodo de prueba	

**Anexo. Tabla 4**

N	17. contrataría jóvenes formadas en el centro como empleados o como proveedores de productos o servicios?	18. ¿Qué técnicas de reclutamiento externo de personal son utilizados en su empresa?	19. ¿Qué tipo de evaluación o prueba hace en su empresa para medir la capacidad del candidato?	20. ¿Que lo hace rechazar una solicitud de trabajo?
11	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales Revisar CV Periodo de prueba	Falta de capacidad
12	Sí	Contactos con otras empresas Anuncio en la página web de la empresa.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
13	Sí	Recomendación por los empleados.	Revisar CV Años de experiencia Periodo de prueba	Hoja de vida incompleta
14	Sí	Recomendación por los empleados. Anuncios o carteles Anuncios en periódicos Anuncio en la página web	Referencias personales Revisar CV Años de experiencia Periodo de prueba	Falta de capacidad
15	Sí	Recomendación por los empleados.	Referencias personales Revisar CV Años de experiencia Periodo de prueba	Falta de capacidad
16	Sí	Anuncio en la página web de la empresa.	Periodo de prueba	Hoja de vida incompleta
17	Sí	Contactos con universidades y escuelas, centro de capacitaciones, universidades.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
18	Sí	Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos.	Referencias personales	Falta de capacidad
19	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa. Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado.	Referencias personales, Revisar CV Periodo de Prueba	Falta de capacidad

20	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Años de experiencia	Falta de capacidad
		Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado.	Periodo de Prueba	

**Anexo. Tabla 4**

N	17. contrataría jóvenes formadas en el centro como empleados o como proveedores de productos o servicios?	18. ¿Qué técnicas de reclutamiento externo de personal son utilizados en su empresa?	19. ¿Qué tipo de evaluación o prueba hace en su empresa para medir la capacidad del candidato?	20. ¿Que lo hace rechazar una solicitud de trabajo?
21	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
22	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
		Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos.	Revisar CV	
			Periodo de prueba	
23	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Años de experiencia	
24	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
		Anuncio en la página web de la empresa.	Periodo de prueba	
25	Sí	Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
26	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Revisar CV	Falta de capacidad
			Años de experiencia	
			Periodo de prueba	
27	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad

28	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
29	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Años de experiencia Periodo de prueba	Falta de capacidad
30	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
		Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos.	Revisar CV	
			Periodo de prueba	

**Anexo. Tabla 4**

N	17. contrataría jóvenes formadas en el centro como empleados o como proveedores de productos o servicios?	18. ¿Qué técnicas de reclutamiento externo de personal son utilizados en su empresa?	19. ¿Qué tipo de evaluación o prueba hace en su empresa para medir la capacidad del candidato?	20. ¿Que lo hace rechazar una solicitud de trabajo?
31	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
		Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos	Revisar CV	
			Periodo de prueba	
32	Sí	Anuncio en la página web de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Años de experiencia	
			Revisar CV	
			Periodo de prueba	
33	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
		Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos	Periodo de prueba	
		Anuncio en la página web de la empresa		
34	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Periodo de prueba	Falta de capacidad
		Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos.		
35	Sí	Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
			Periodo de prueba	

36	Sí	Anuncio en la página web de la empresa.	Referencias personales	Falta de capacidad
		Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos		

**Anexo. Tabla 5**

N	Mot.	trabaj a bajo presión	Iniciativ a	Flexibilidad horarios	Habilidad interpersonale s	liderazg o	Resolució n de conflictos	Presentació n	Obs
1	8	6	8	6	8	7	8	7	-
2	1	1	1	3	1	1	1	1	-
3	8	2	6	1	7	3	4	5	-
4	8	2	6	1	7	3	4	5	-
5	2	2	1	3	1	3	3	2	-
6	1	1	1	3	1	1	3	1	-
7	4	5	1	2	3	5	3	3	-
8	2	1	1	3	2	4	3	2	-
9	1	2	3	8	5	4	4	1	-

10	2	1	3	5	4	3	5	1	-

**Anexo. Tabla 5**

N	Motivación	Sabe trabajar bajo presión	Iniciativa	Flexibilidad de horarios	Habilidades interpersonales	liderazgo	Resolución de conflictos	Presentación	ob s
11	1	2	1	2	2	2	1	1	-
12	1	2	3	2	1	1	1	1	-
13	1	1	1	1	1	1	1	1	-
14	1	2	3	8	6	7	5	1	-
15	1	2	3	8	6	7	5	1	-
16	7	2	8	3	4	5	6	1	-
17	2	7	3	1	5	4	6	8	-
18	3	3	3	3	3	3	3	3	-
19	3	6	7	8	8	8	8	8	-

20	4	5	1	6	7	2	8	3	-
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**Anexo. Tabla 5**

N	Mot	Sabe trabajar bajo presión	Iniciativa	Flexibilidad de horarios	Habilidades interpersonales	liderazgo	Resolución de conflictos	Presentación	obs
21	1	7	2	3	4	6	8	3	-
22	2	3	4	8	5	6	7	1	-
23	2	3	1	4	8	7	5	3	-
24	1	1	1	2	2	2	2	1	-
25	1	1	1	1	1	1	1	1	-
26	1	2	3	4	5	6	7	8	-
27	1	2	1	1	1	3	1	1	-
28	1	1	1	1	1	1	1	1	-
29	8	8	8	6	8	8	8	8	-
30	1	2	3	4	5	6	7	1	-

**Anexo. Tabla 5**

N	Mot	Sabe trabajar bajo presión	Iniciativa	Flexibilidad de horarios	Habilidades interpersonales	liderazgo	Resolución de conflictos	Presentación	obs
31	3	1	2	5	4	2	4	1	-
32	1	2	3	4	5	6	7	1	-
33	4	2	3	5	3	2	1	1	-
34	1	2	2	3	1	1	1	1	-
35	1	2	1	1	2	2	3	3	-
36	1	1	1	1	1	1	1	2	-

## **Anexo Encuesta Empresas # 1**

El presente cuestionario es realizado por estudiantes de la maestría de administración de proyectos de UNITEC, le tomará de 3-5 minutos realizarlo, le agradecemos lea cuidadosamente y responda las preguntas.

Objetivo: el siguiente cuestionario tiene el propósito de reconocer e identificar los posibles interesados y capacitaciones para la propuesta de un centro de capacitaciones juvenil en la zona de Valle de Ángeles.

**1. ¿cuál es el rubro o área de su empresa?**

Alimentos  
servicios  
artesanías  
construcción

**2. ¿Cuántos empleados cuenta en su empresa? especifique cantidad y área.**

**3. es todo su personal de la zona de valle de Ángeles**

si  
no

**4. si su respuesta fue no ¿cuáles son sus motivos?**

**5. ¿cual es la forma de contratación que tiene en su empresa?**

tiempo completo  
medio tiempo  
por hora

**6. ¿Cuáles son los puestos de trabajo de cada actividad productiva en la empresa o negocio?**

**7. ¿Conoce usted si existen centros de capacitación en la zona?**

\_\_\_\_\_

**8. ¿Qué tipo de formación técnica brindan estos centros de formación?**

\_\_\_\_\_

**9. ¿Está interesado en capacitar a su personal?**

**10. ¿Qué tipo de capacitación desearía desarrollar para su personal?**

\_\_\_\_\_

**11. ¿Qué considera importante de los centros de capacitaciones? hacer lista**

\_\_\_\_\_

**12. ¿estaría usted dispuesto a realizar una capacitación en sus instalaciones?**

---

**13. ¿Qué oferta educativa debería brindar un centro de formación profesional?**

**14. ¿Cuál sería un horario adecuado para recibir las capacitaciones?**

Lunes a viernes 8-12

Lunes a viernes 4-6

Sábados 8-4

**15. ¿estaría dispuesto apoyar un centro de capacitación en la zona?, ¿Cómo podría apoyar?**

Espacio de formación

Financiamiento, alianza, becas

Seguimiento y apoyo

Pasantía

Contratación

**16. ¿estaría dispuesto a brindar espacio para que jóvenes estudiantes de la comunidad realicen algunas prácticas?**

---

**17. ¿Si se forman jóvenes mediante capacitaciones, en qué rubro le gustaría que se preparen**

---

**18. ¿Estarían dispuestos a realizar la contratación de las personas formadas tanto como empleados o como proveedores de productos o servicios?**

## Anexo Encuesta Empresas # 2

El presente cuestionario es realizado por estudiantes de la maestría de administración de proyectos de UNITEC, le tomará de 3-5 minutos realizarlo, le agradecemos lea cuidadosamente y responda las preguntas.

Objetivo: el siguiente cuestionario tiene el propósito de reconocer e identificar los procesos que realizan las industrias para la contratación de personal y poder capacitar a personal candidato a contratar.

**1. ¿Con cuántos departamentos cuenta su empresa?**

\_\_\_\_\_

**2. Con cuánto personal cuenta la empresa**

\_\_\_\_\_

**3. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?**

Si

No

**4. Para diligenciar la solicitud de vacante, la empresa se basa en el perfil del cargo**

Si

No

**5. ¿qué tipo de evaluación o prueba hace en su empresa para medir la capacidad?**

\_\_\_\_\_

**6. ¿Que lo hace rechazar una solicitud de trabajo? listar opciones**

\_\_\_\_\_

**7. ¿Cuánto tiempo dura la aprobación de solicitud de Vacante por parte de Gerencia, para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección?**

1-3 semanas

4-8 semanas

10-20 semanas

**8. Una vez aceptada la solicitud, ¿cuánto tiempo toma el proceso de reclutamiento y selección?**

\_\_\_\_\_

**9. ¿Qué técnicas de reclutamiento externo de personal son utilizados en su empresa?**

\_\_\_ Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.

\_\_\_ Anuncios o carteles (de se busca personal) de la empresa, Anuncios en periódicos.

\_\_\_ Contactos con universidades y escuelas, centro de capacitaciones, universidades.

\_\_\_ Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado.

\_\_\_ Anuncio en la página web de la empresa.

**10. En el proceso de selección de personal asistencial lo que buscan en el candidato respecto a las actitudes y habilidades sociales es:**

\_\_\_ Motivación \_ \_ Habilidades

\_\_\_ Integridad

\_\_\_ Iniciativa

\_\_\_ Flexibilidad

### **Anexo Encuesta Jóvenes # 1**

El presente cuestionario es realizado por estudiantes de la maestría de administración de proyectos de UNITEC, le tomará de 3-5 minutos realizarlo, le agradecemos lea cuidadosamente y responda las preguntas.

Objetivo: el siguiente cuestionario tiene el propósito de reconocer e identificar las posibles industrias cooperantes y capacitaciones para la propuesta de un centro de capacitaciones juvenil en la zona de Valle de Ángeles.

**1. sexo:**

femenino

masculino

**2. En qué rango de edad se encuentra:**

Menor de 15

15-20

21-24

Más de 24

**3. ¿Está estudiando actualmente?**

Si

no

**4. último grado académico:**

\_\_\_\_\_

**5. ¿Actualmente está trabajando?**

Si

No

**6. ¿En qué aldea, barrio o colonia vive actualmente?**

\_\_\_\_\_

**7. ¿Con quién vive en esa zona?**

padres

otros familiares

persona con quien trabaja

solo

**8. ¿Cuántas personas viven en su casa?**

1-3

4-6

6-10

Más de 10

**9. su casa es:**

propia

alquilada

prestada

**10. Es usted cabeza de familia**

si

no

**11. ¿Cuántas personas trabajan en su núcleo familiar?**

1

2

3

Más de 3

**12. ¿Cuál es el ingreso mensual familiar?**

menor de 4000

4001-7,500

7,500-10,000

más de 10,000

**13. ¿Cuál es la edad promedio de las personas que no trabajan en su casa? Puede indicar más de una.**

Menores de 10 años

11-14

15-20

Mayor de 20

**14. ¿tiene usted interés en alguna capacitación que se imparta en su comunidad? si su respuesta es sí, ¿dónde se imparte esta capacitación?**

si

no

¿donde? \_\_\_\_\_

**15. ¿tiene acceso a centros de capacitación? si su respuesta es no ¿Por qué no?**

si

no

¿porque no? \_\_\_\_\_

**16. ¿Existe algún centro de formación técnica profesional en la comunidad? Si su respuesta es sí, especifique.**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**17. ¿Qué tipo de formación técnica brindan estos centros de formación? enumere**

\_\_\_\_\_

**18. ¿está interesado en algún tipo de capacitación?**

si

no

**19. ¿qué cree usted que debería tener un centro de capacitación para satisfacer la necesidad de los jóvenes como usted?**

**20. ¿qué le gustaría estudiar, aprender o que se le enseñara en un centro de capacitación?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**21. ¿Cuál sería un horario adecuado para recibir las capacitaciones?**

Lunes a viernes 8-12

Lunes a viernes 4-6

Sábados 8-4

**22. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por un curso de capacitación?**

no hay recursos

100 lempiras

500 lempiras

Becas, convenios

No mayor a 1000

Depende del área

## GRÁFICAS Empresas:

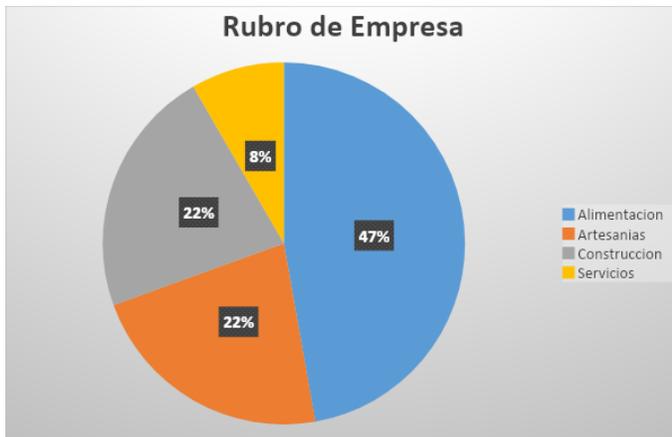


Gráfico 1. Rubro de Empresas



Gráfico 2. Cantidad de Empleados

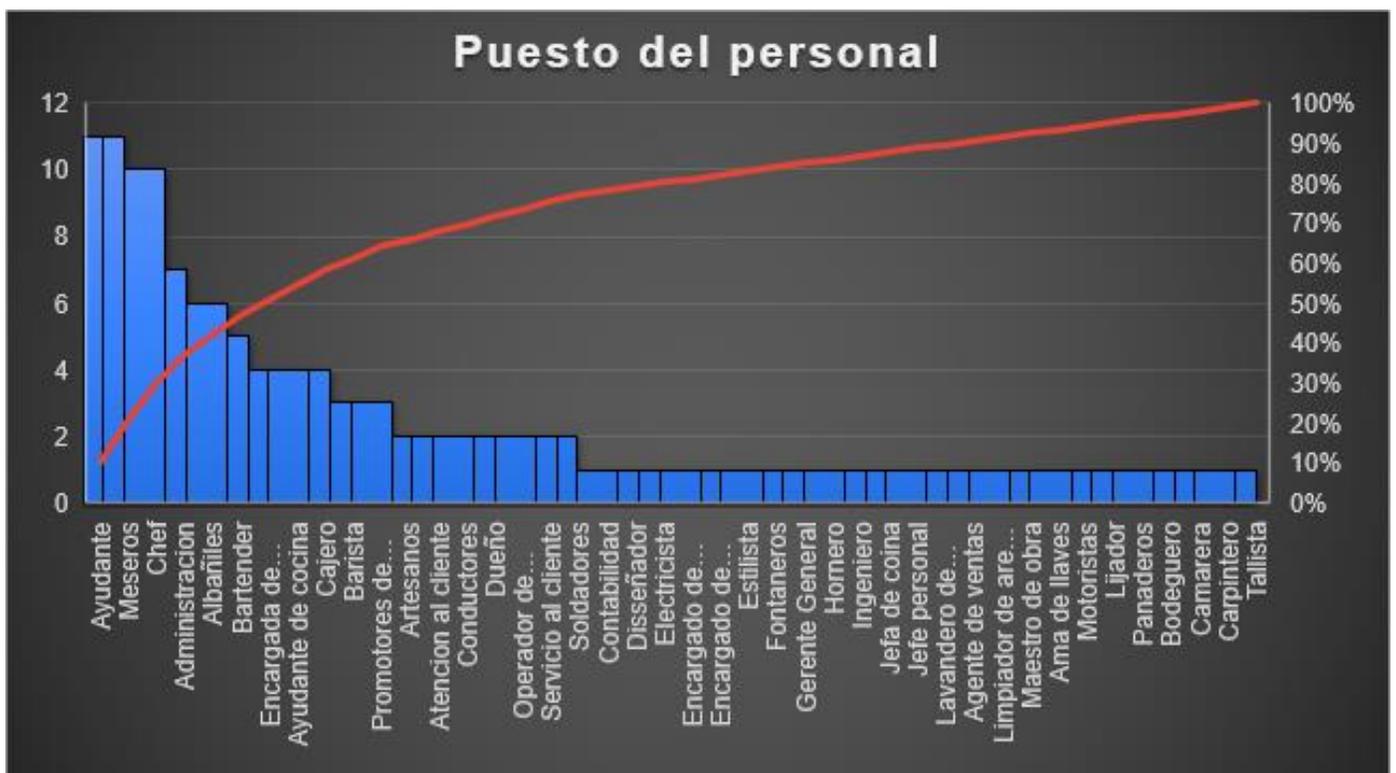


Gráfico 3. Puesto de Personal (Empresas)



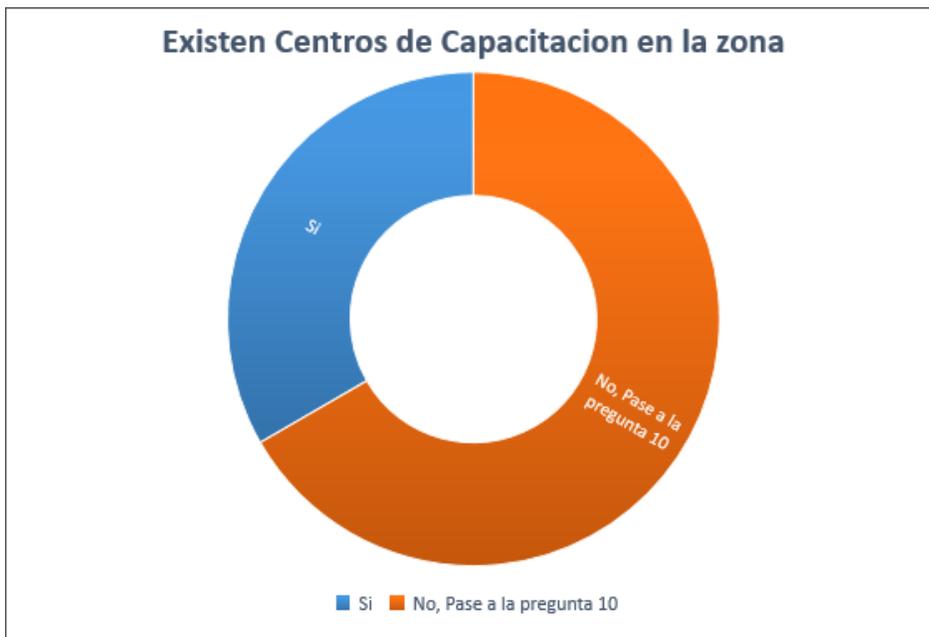
**Gráfico 4. Permanencia de personal en las empresas**



**Gráfico 5. Respondió No, porque**



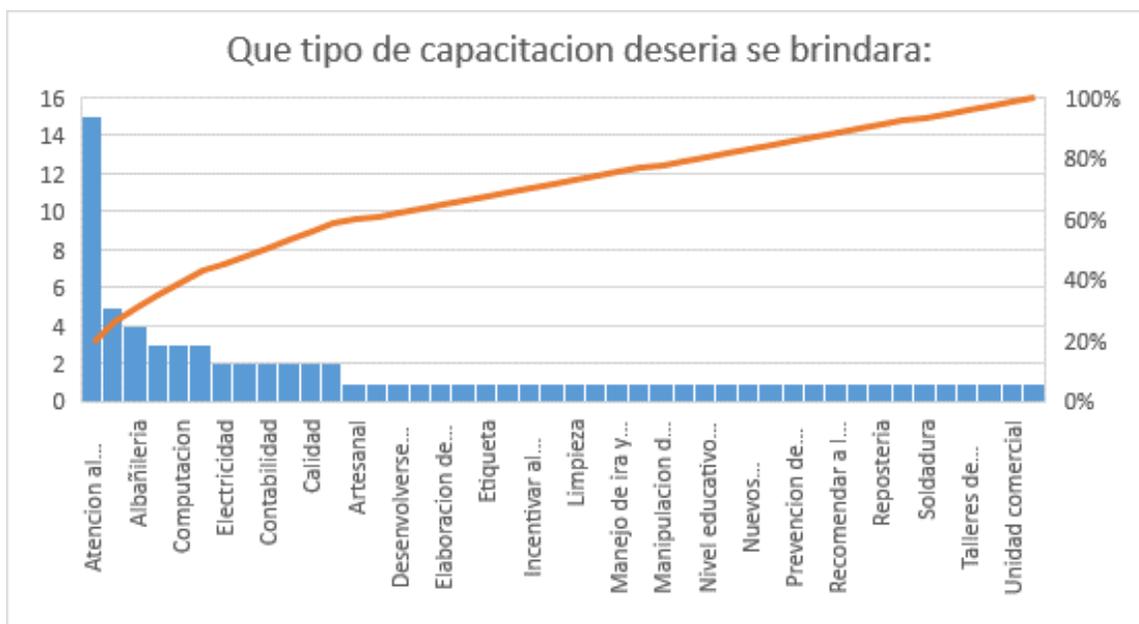
**Gráfico 6. Forma de contratación de personal.**



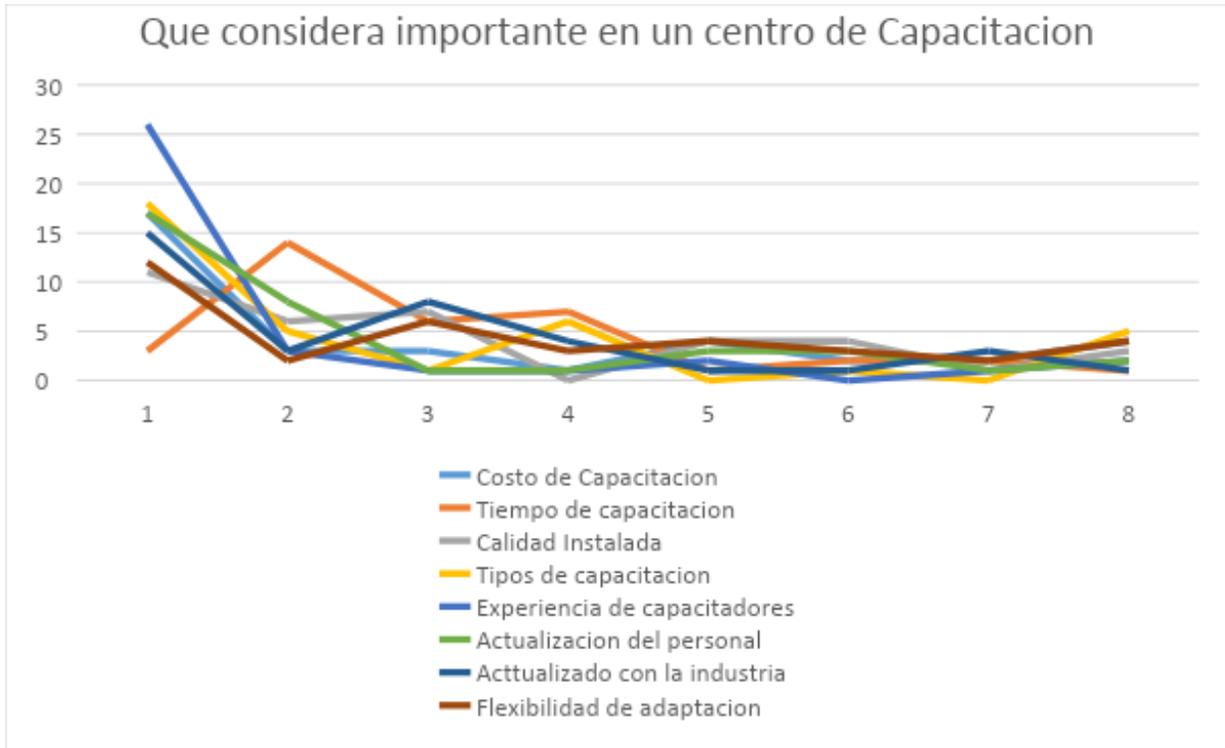
**Gráfico 7. Existencia de centros de capacitaciones en la zona.**



**Gráfico 8. Cuáles son los centros de capacitaciones actuales.**



**Gráfica 9. Tipo de capacitación que jóvenes desean recibir**



**Gráfica 10. Que se considera importante en un centro de capacitación**

## Anexo Entrevista alcalde #1

Universidad Tecnológica Centroamericana

UNITEC

Facultad de Posgrado

Maestría Administración de Proyectos

Municipio de Valle de Ángeles, Francisco Morazán

Programa de capacitaciones para jóvenes de bajos recursos y formación académica básica, con aspiraciones laborales en la zona de Valle de Ángeles.

Nombre: Wilfredo Ponce Ponce

Puesto/Cargo: alcalde Valle de Ángeles

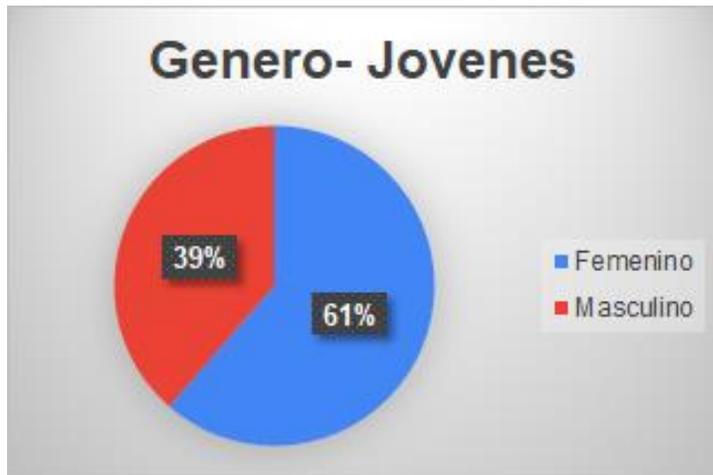
Tiempo ejerciendo: 3.5 años

Fecha: 17 de marzo 2021

1. ¿Cuáles son sus proyecciones o planes para el municipio de Valle de Ángeles?  
dentro de los proyectos a desarrollar están:
  - Seguridad, instalación de cámaras de seguridad en los lugares más importantes del municipio.
  - Infraestructura: Pavimentación de la mayoría de calles
  - Educación: desarrollo de un centro universitario regional, implementación de aulas tecnológicas colegios y escuelas.
2. ¿Cuenta con un centro de capacidad o está dentro de sus planes crear uno?
  - Se cuenta con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), actualmente no está funcionando debido a la pandemia. Brindando capacitaciones de corte y confección, costura, así como otros oficios.
  - Alcaldía: brinda algunas capacitaciones de inglés, computación, bisutería y manualidades dirigida a madres solteras impartidos por INFOP promovidos por la alcaldía. Atención al cliente.
3. ¿En su base de datos estadísticos se encuentra el nivel de escolaridad de su población?  
El ultimo que se realizo fue departe del INE en el 2019, ya que debido a la pandemia el 2020 no se realizó ningún estudio.
4. ¿Cuáles de las necesidades que han identificado, son las más primordiales? ¿En cuáles le gustaría que le apoyáramos con nuestra tesis?  
En el área de educación y capacitación en temas como gestión de proyectos.  
Turismo, atención al cliente
5. ¿Cuáles son los rubros identificados que necesitan mayor capacitación o presentan más debilidad en mano de obra?
  - Atención al cliente
  - Cocina

- Computación
  - Inglés
  - Turismo
6. ¿Cuáles son los factores críticos a tomar en cuenta para la ejecución de un programa de este tipo?  
No mencionó factores críticos para el proyecto, ya que no existen centros de capacitaciones dirigidos a los jóvenes y que puedan profundizar más en los temas de capacitación, como ser inglés y computación.
7. ¿mantiene relaciones con el proyecto de capacitaciones OTOP (one town one product) de la cooperación del gobierno de Taiwán sigue funcionando en la zona?  
No ya no está en el municipio ya finalizo. Brindando capacitación a los alfareros, capacidad instalada, un centro en el cual se vende variedad de alfarería
8. ¿tiene conocimiento si INFOP sigue impartiendo capacitaciones?  
Por la pandemia no.
9. ¿Cuáles son las principales fuentes de empleo en la región, que como alcalde tenga identificado?
- Turismo
  - Construcción
  - Artesanía
10. ¿existe alguna sociedad de comercios en la zona?  
La Cámara de Comercio de Valle de Ángeles
11. ¿Cuáles son las principales áreas de servicio que se pueden fortalecer en la comunidad (empresas, productores o venta de servicios)?
- Turismo
  - Artesanías
12. ¿tiene fondos disponibles para este tipo de programas o que se pudieran asignar al programa?  
No directamente a capacitaciones, pero si existe una partida para educación y si se puede crear la opción o la partida.
13. ¿cuenta la alcaldía con un previo o instalación física en la cual se pudiera construir o acondicionar el centro de capacitaciones?  
No se cuenta con terrenos o infraestructura.  
Pero si se puede hacer uso de las instalaciones de los diferentes centros educativos.

## GRAFICAS JOVENES:



Gráfica 11. Cantidad de Jóvenes por género

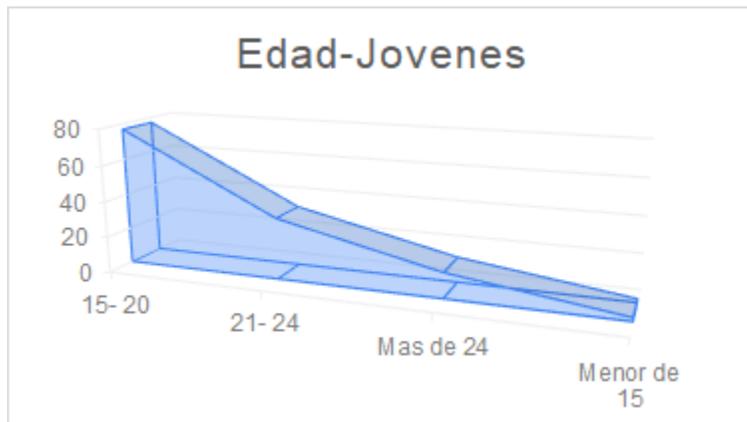


Gráfico 12. Edad de Jóvenes

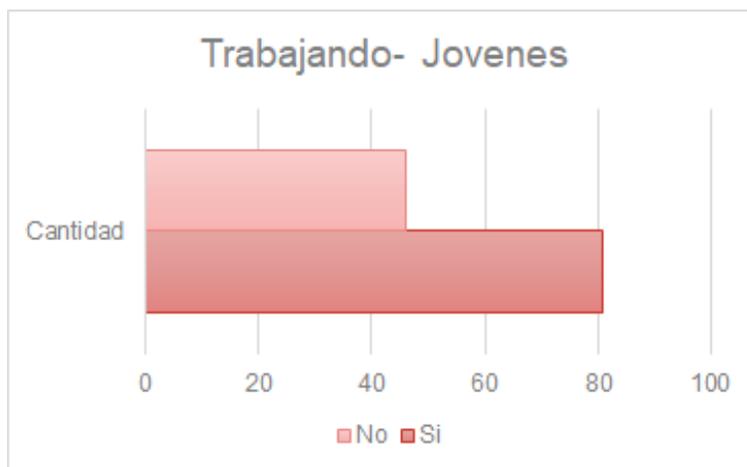
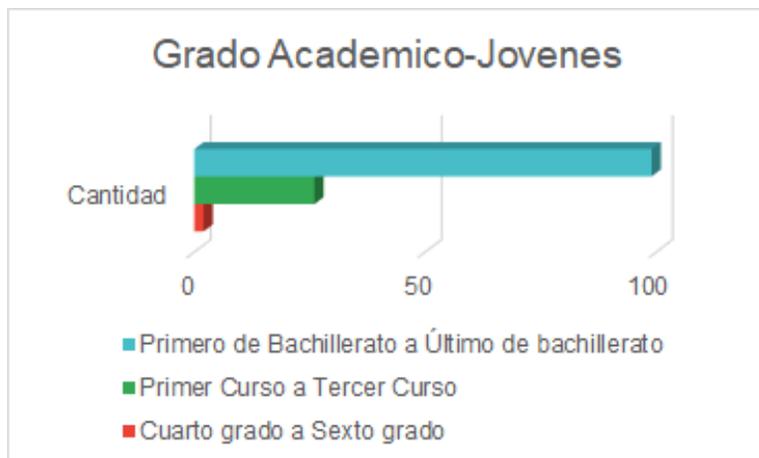
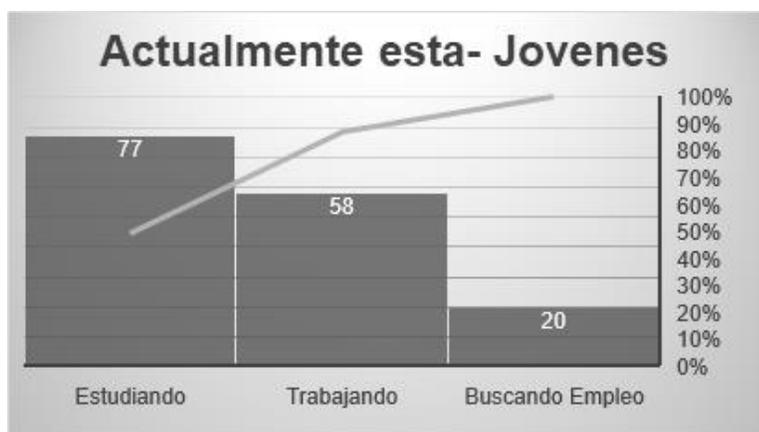


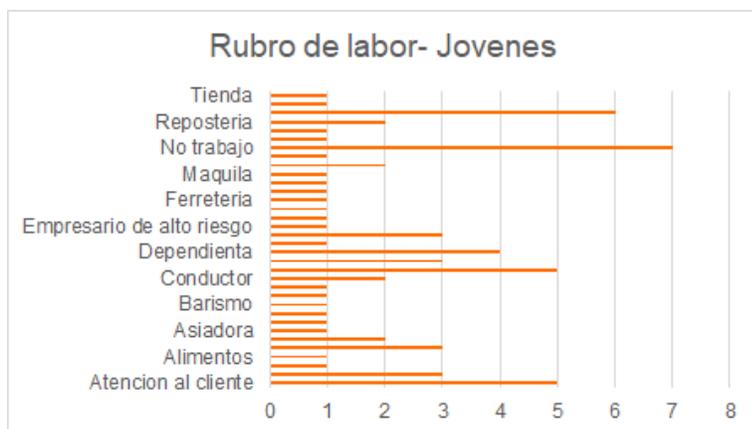
Gráfico 13. Actualmente los jóvenes labor



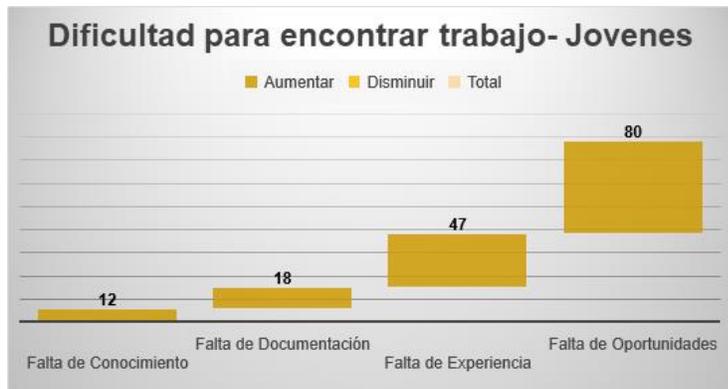
**Gráfico 14. Grado Académico de Jóvenes**



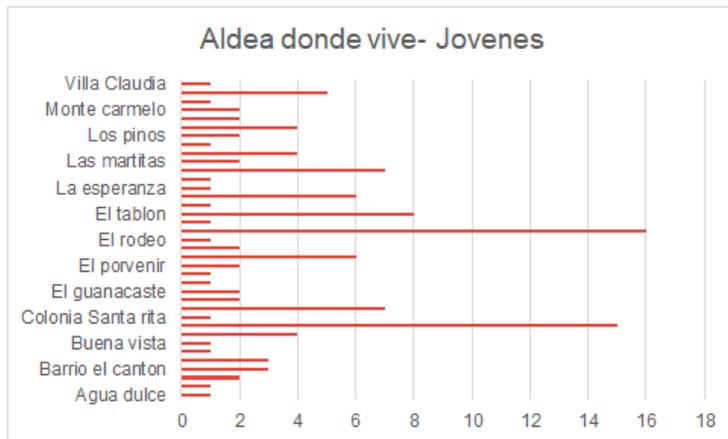
**Gráfico 15. Jóvenes Actualmente:**



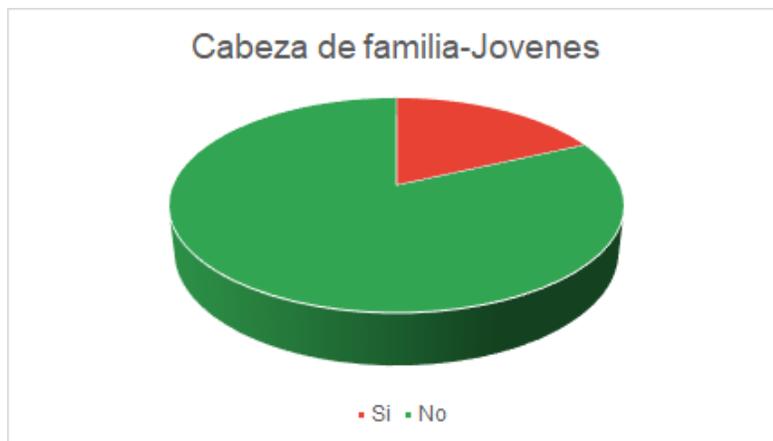
**Gráfico 16. Rubro de Labor de los Jóvenes**



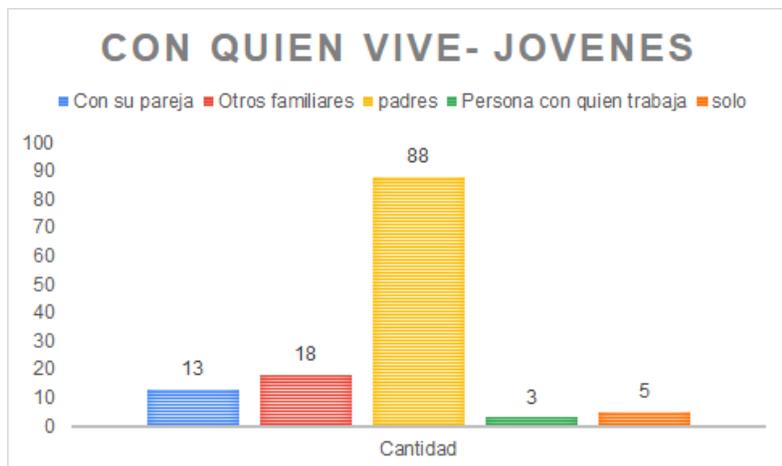
**Gráfico 17. Dificultad para búsqueda de empleo**



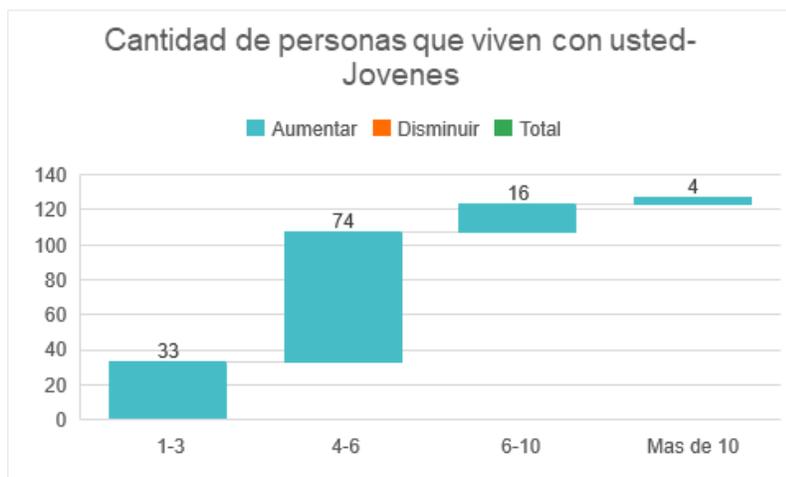
**Gráfico 18. Aldea donde residen los jóvenes**



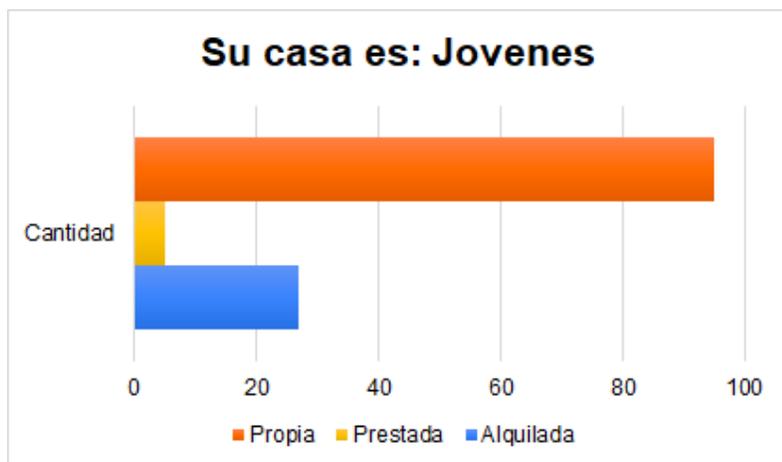
**Gráfico 19. Jóvenes son cabeza de familia**



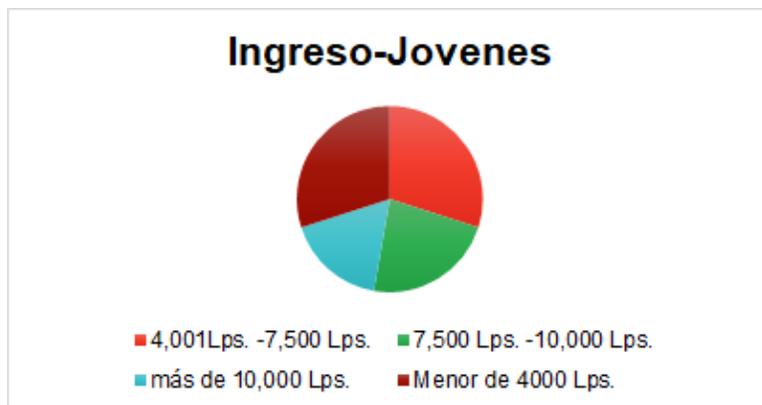
**Gráfico 20. Con quién vive**



**Gráfico 21. Cantidad de personas que viven con usted**



**Gráfico 22. Su casa es:**



**Gráfico 23. Ingreso de Jóvenes**



**Gráfico 24. Existencia centro de formación para jóvenes**



**Gráfico 25. Interés en recibir capacitación**



**Gráfico 26. Disponibilidad de pago para recibir capacitaciones.**