



ASISTENCIA TÉCNICA AL PROGRAMA
“ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES LABORALES Y EL
FOMENTO EMPRESARIAL EN HONDURAS” (EURO EMPLEO)
LA/2019/412-746

PLAN DE CAPACITACIÓN DE ENVCOAVIS AJUSTADO Y ACTUALIZADO

GI94: SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y ASESORÍA PARA APOYAR EL PROCESO DE EJECUCIÓN
DE LA ESTRATEGIA DE CONSERVACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LA VIDA SILVESTRE,
PROMOCIONANDO ALTERNATIVAS PRODUCTIVAS Y EMPLEOS.

Junio 2024

Asistencia Técnica implementada por:

IDOM  **involas**



Este documento fue realizado con la contribución de la Unión Europea. Su contenido es exclusiva responsabilidad de sus autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.



ÍNDICE

1	<i>Acrónimos.....</i>	3
2	<i>Actualización del plan de capacitación para la implementación de la estrategia.....</i>	4
2.1	Introducción.....	4
2.2	Metodología para la formación.....	5
3	<i>Plan de capacitación para la implementación de la estrategia.....</i>	6
3.1	Elaboración del Plan de Capacitación	6
3.2	Desarrollo e implementación del Plan de Capacitación	8
3.2.1	Acción formativa con resumen de los 5 módulos (Entregable 1.1).....	17
3.2.2	Acción formativa dirigida a implementadores directos de la ENCOAVIS responsables del manejo de la VS, con énfasis en los módulos 1 y 2 (Entregable 1.2)	17
3.2.3	Acción formativa dirigida a implementadores directos de la ENCOAVIS responsables de la generación y apoyo a los emprendimientos y empleos verdes, con énfasis en los módulos 3 y 4 (entregable 1.3)	18
3.2.4	Acción formativa dirigida a los comunicadores de las diferentes instituciones vinculadas a la ENCOAVIS, con énfasis en el módulo 5 (entregable 1.4).....	18
3.3	Evaluación y seguimiento.....	19
3.4	Herramientas metodológicas	19
4	<i>Asesorías in situ para la implementación de la Estrategia (entregable 4) ..</i>	19
5	<i>Recomendaciones sobre la ENCOAVIS.....</i>	20
6	<i>ANEXOS</i>	24
6.1	Ejemplo de guía metodológica	24
6.2	Ejemplo de tabla de alcances y secuencias	24

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO 1	8
TABLA 2: DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO 2	10
TABLA 3: DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO 3	12
TABLA 4: DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO 4	13
TABLA 5: DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO 5	15
TABLA 6: COMENTARIOS GENERALES SOBRE LOS ANEXOS DE LA NC	20
TABLA 7: NOTAS ESPECÍFICAS SOBRE LA ENCOAVIS	21



1 Acrónimos

AMHON	Asociación de Municipios de Honduras
CDE MIPYME	Centros de Desarrollo Empresarial para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
DICTA	Dirección de Ciencia y Tecnología Agropecuaria
DIGEPESCA	Dirección Nacional de Pesca y Acuicultura
ENCOAVIS	Estrategia Nacional para el Aprovechamiento y Conservación de la Vida Silvestre Promocionando alternativas para la Generación de Empleos
EUROEMPLEO	Programa de Apoyo Presupuestario de la UE para el acceso al empleo a través de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras
FEMA	Fiscalía del Medio Ambiente
FTIA	Fiscalía del Ambiente en reunión con la Fuerza de Tarea Interinstitucional Ambiental
FUSINA	Fuerza de Seguridad Interinstitucional Nacional
GI94	Gasto Imprevisto 94
ICF	Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre
IHCAFE	Instituto Hondureño del Café
IHT	Instituto Hondureño de Turismo
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
JATI	Jefe de la Asistencia Técnica Internacional
MIPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
NC	Nota Conceptual
OIT	Organización Internacional Del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PGR	Procuraduría General de la República de Honduras
PPT	Power Point
PRONAGRO	Programa Nacional de Desarrollo Agroalimentario
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SEDENA	Secretaría de Defensa Nacional
SENPRENDE	Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios
SERNA	Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
UE	Unión Europea
UNACIFOR	Universidad Nacional de Ciencias Forestales
UNAG	Universidad Nacional de Agricultura
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras



2 Actualización del plan de capacitación para la implementación de la estrategia

2.1 Introducción

Este documento ha sido desarrollado en respuesta a la solicitud del Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), ejecutada a través de la Asistencia Técnica de Euroempleo, financiado por la Unión Europea; en él se desarrolla el Plan de Capacitación para la implementación de la ENCOAVIS.

Los objetivos del Plan de Capacitación son, de una parte, mejorar las acciones que permitan proteger la Vida Silvestre en todo el país, y por otra, incorporar la generación de empleos verdes en el sentido que define la OIT.

“Los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética”.

Los empleos verdes permiten:

- Aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas
- Limitar las emisiones de gases de efecto invernadero
- Minimizar los residuos y la contaminación
- Proteger y restaurar los ecosistemas
- Contribuir a la adaptación al cambio climático

Los objetivos de esta Asistencia Técnica son la revisión y actualización del Plan de Capacitación para la implementación de la ENCOAVIS-e, el desarrollo de las acciones de capacitación, involucrando los diferentes actores propuestos por el ICF y la SETRASS, y el apoyo a dos iniciativas ya identificadas por los beneficiarios para ser reforzadas en su calidad de MIPYME generadoras de empleos verdes.

A efectos de interpretación de este documento, el singular incluye el plural, el masculino incluye el femenino y viceversa, cuando así resulte del contexto.



2.2 Metodología para la formación

Es importante destacar que de acuerdo con la propuesta que ha realizado nuestro equipo técnico, y especialmente por iniciativa del responsable del desarrollo metodológico, resulta indispensable tener definidos los contenidos del Plan de Capacitación, para poder desarrollar el modelo metodológico que más se adapte a los mismos, y las técnicas que puedan resultar más adecuadas para transmitir los conocimientos al público meta definido por los beneficiarios.

Así por ejemplo, se podrá definir si para determinado contenido lo más apropiado sea un estudio de caso, revisión de literatura, un trabajo en equipo, o cualquier otra herramienta que responda a la necesidad de reforzar el conocimiento requerido.

No obstante, presentamos como anexos 1 y 2, dos ejemplos desarrollados por nuestro equipo de metodología para otra consultoría en el marco de Euroempleo, las cuales serán las herramientas básicas que emplearemos para el desarrollo de los materiales de capacitación, partiendo de la base de que para el desarrollo de los entregables 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 de esta asistencia técnica, se trabajará bajo el modelo de formación de formadores, ya que la razón de ser de estas capacitaciones es formar al personal que participe y que tiene responsabilidades de ejecución a través de la ENCOAVIS en el manejo de la de la Vida Silvestre y del apoyo en la creación de empleos verdes, y permitirles que puedan replicar los conocimientos adquiridos, usando las diversas herramientas que resultarán de este trabajo.

Durante reunión de los equipos de los beneficiarios y de la AT, realizada el 10 de junio, se aprobaron los temas a incluir en el Plan de Capacitación, y se realizaron modificaciones en la distribución de los beneficiarios de las diferentes capacitaciones.

De igual forma se llegó a un acuerdo para agilizar el desarrollo de esta AT, mediante la entrega de un formato de ficha para el desarrollo de los contenidos, que será completada por los expertos de cada área, antes de que el metodólogo inicie con el desarrollo de las guías para los instructores y los participantes.

Una vez desarrolladas las guías, se elaborarán los materiales de soporte metodológico y audiovisuales para dar inicio a las capacitaciones.



3 Plan de capacitación para la implementación de la estrategia.

A continuación, se presenta el plan de capacitación para la implementación de la ENCOAVIS-e, el cual se desarrolla bajo la siguiente estructura:

- Elaboración del plan de capacitación
- Desarrollo o implementación del plan de capacitación
- Evaluación y seguimiento
- Herramientas metodológicas

3.1 Elaboración del Plan de Capacitación

Este plan de capacitación, como está establecido en la NC, resulta del ajuste y actualización del plan que nos fue entregado como insumo para el desarrollo de la consultoría. El Plan de Capacitación tiene por finalidad que las instituciones nacionales con responsabilidades y acciones relacionadas con la ENCOAVIS-e, cuenten con personal capacitado y con las habilidades necesarias para actuar como replicadores de la formación recibida, la cual se impartirá desde la perspectiva de formación de formadores.

De esta forma, se busca que en el menor tiempo posible se pueda difundir entre los diversos tipos de actores involucrados, las herramientas necesarias para que la Estrategia se desarrolle a favor de la protección de la Vida Silvestre y en la promoción de la generación de Empleos Verdes.

Se espera que, durante esta fase, los participantes conozcan de forma general la existencia y alcance de la Estrategia, y que los involucrados en la implementación de las distintas acciones relacionadas tanto con el manejo de la Vida Silvestre, como de la promoción y generación de Empleos Verdes:

- Conozcan los aspectos más relevantes de la Estrategia, y estén en condiciones de replicar a otros actores los conocimientos recibidos, de tal forma que se facilite la puesta en marcha de la ENCOAVIS-e.
- Fortalecer de manera práctica las capacidades de implementación y seguimiento de la Estrategia Nacional, con apoyo de actores públicos, privados y cooperantes
- Transferir conocimientos, metodologías y propuestas para generar cambios de actitud en la valoración, buenas prácticas y cambios de comportamiento de los actores hacia la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre con alternativas que generan empleo

De acuerdo con los beneficiarios, la población meta para la transferencia de conocimiento, está orientada a las organizaciones e instituciones involucradas y partes interesadas siguientes:



Actores públicos: ICF, SETRASS, SENPRENDE, SERNA, DIBIO, SAG, PRONAGRO, DICTA, DIGEPESCA, IHCAFE, INE, AMHON, IHT, SEDENA, PGR, Oficinas Territoriales de Cada Institución, en particular del ICF y la SETRASS.

Actores privados: Representantes, propietarios de empresas, directivos, líderes y socios de Organizaciones de productores agroforestales, procesadores y exportadores de madera, pescadores, cacaoteras, caficultores, MIPYME turísticas, tour operadores, ONG, entre otros

Academia: Directores, especialistas, investigadores y docentes de EAP-Zamorano, Universidades privadas, Centros de Investigación, Red de Institutos Técnicos Comunitarios, centros de formación vocacional, escuelas de gastronomía, academias de hostelería y turismo, Secretaría de Educación

Sociedad civil: Directores, gerentes, CDE MIPYME, especialistas e investigadores de organizaciones de sociedad civil con énfasis en áreas de gestión ambiental y vida silvestre, observadores de la naturaleza, Comités de Cuencas, Juntas de agua, grupos étnicos, jóvenes y mujeres, Consejos Territoriales indígenas, entre otros

Cooperantes: Representantes, oficiales de programas, coordinadores y especialistas de Agencias de cooperación que cuentan con convenios de programas y proyectos de cooperación en áreas de gestión ambiental, conservación y aprovechamiento de vida silvestre, inserción laboral, promoción de empleo y emprendimientos

Es importante que los beneficiarios definan el perfil de los participantes en las capacitaciones, para contribuir con el desarrollo metodológico de estas, así como las herramientas metodológicas más apropiadas.

Con este grupo de actores diversos, se busca fortalecer de manera práctica sus capacidades para la implementación de la Estrategia Nacional, facilitándoles una capacitación intensa y de profundidad sobre los temas clave que describen su proceso de consulta, construcción, diagnóstico, diseño de la estrategia, propuestas, alternativas socio económicas y proyectos para la generación de empleo previsto en la ENCOAVIS-e, como resultado de consultas nacionales con los actores antes mencionados.

Para actualizar y ajustar el Plan de Capacitación, los integrantes del equipo técnico han revisado tanto la Estrategia como las propuestas para impartir las capacitaciones, y de esa revisión ha surgido el Plan de Capacitación que se presenta a continuación, así como algunas sugerencias que, aunque exceden el alcance de esta NC, nos ha parecido oportuno incluir, y que aparecen en el apartado 5.

3.2 Desarrollo e implementación del Plan de Capacitación

A efectos del desarrollo de las capacitaciones, se mantuvieron los módulos inicialmente previstos, con algunas modificaciones en sus contenidos.

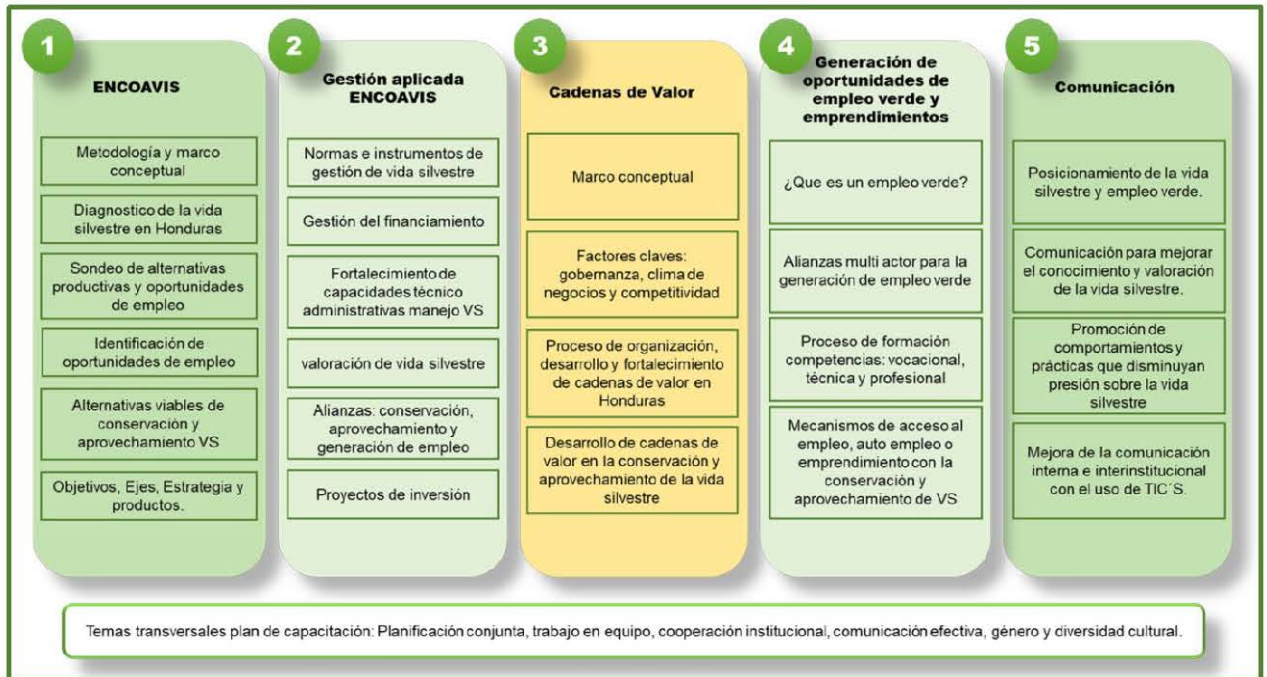


Figura 1: Módulos del Plan de Capacitación sobre ENCOAVIS para actores públicos y privados (Tomado del Anexo 2 de la NC)

A continuación, se aborda el contenido de cada uno de los módulos temáticos:

Tabla 1: Descripción del módulo 1

Módulo 1	Socialización de la Estrategia Nacional para la Conservación y Aprovechamiento de la Vida Silvestre Promocionando Alternativas para la Generación de Empleos "ENCOAVIS"
Objetivos	<p>Socializar el proceso de consulta, construcción, contenidos y propuestas de la ENCOAVIS.</p> <p>Generar espacios de reflexión, respaldo, coordinación y vinculación hacia su futura implementación con participación de actores públicos, privados, cooperantes y organizaciones que trabajan en la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre.</p> <p>Promover alianzas institucionales para su futura implementación con pleno conocimiento de los actores de como contribuir desde su territorio, sector, competencia y funciones en los procesos de conservación y aprovechamiento de la vida silvestre.</p>



Módulo 1	Socialización de la Estrategia Nacional para la Conservación y Aprovechamiento de la Vida Silvestre Promocionando Alternativas para la Generación de Empleos "ENCOAVIS"
Temas priorizados	<p>Metodología y marco conceptual</p> <p>Diagnóstico de la vida silvestre, flora y fauna, en Honduras</p> <p>Sondeo de alternativas productivas y oportunidades de empleo</p> <p>Identificación de oportunidades de empleo</p> <p>Alternativas viables de conservación y aprovechamiento VS</p> <p>Objetivos, Ejes, Estrategia y productos ENCOAVIS.</p>
Resultados esperados	<p>Actores públicos, privados, academia y cooperantes con conocimiento actualizado sobre el estado, problemáticas, alternativas generadoras de empleo, demandas de fortalecimiento de cadenas de valor e identificación de oportunidades de empleo en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.</p> <p>Validadas propuestas de solución identificadas como alternativas viables de conservación y aprovechamiento de vida silvestre en atención a las necesidades de los territorios, sectores de población y cadenas de valor para generar oportunidades de empleo.</p> <p>Actores públicos, privados, academia y cooperantes con conocimiento integral y estratégico de la ENCOAVIS.</p> <p>Dinamizado un proceso de coordinación y vinculación hacia la futura implementación de la ENCOAVIS con participación de actores públicos, privados, cooperantes y organizaciones que trabajan en la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre.</p> <p>Facilitada documentación generada en el proceso de construcción de la ENCOAVIS en respaldo hacia su futura implementación con apoyo multi actor y multisectorial.</p>
Organizadores	ICF, SETRASS, SERNA, SENPRENDE
Público objetivo	<p>Actores públicos: ICF, SETRASS, SENPRENDE, SERNA, DIBIO, SAG, PRONAGRO, DICTA, DIGEPESCA, IHCAFE, INE, AMHON, IHT, SEDENA, PGR, Oficinas Territoriales de Cada Institución, en particular del ICF y la SETRASS.</p> <p>Actores privados: Organizaciones de productores, procesadores, exportadores, pescadores, cacaoteras, caficultores, MIPYME turísticas, ONG, comanejadores de ANP, Organizaciones de Gestión de Destinos, entre otros.</p>

Módulo 1	Socialización de la Estrategia Nacional para la Conservación y Aprovechamiento de la Vida Silvestre Promocionando Alternativas para la Generación de Empleos “ENCOAVIS”
	<p>Academia: Directores, especialistas, investigadores y docentes de EAP-Zamorano, Universidades privadas, Centros de Investigación, Red de Institutos Técnicos Comunitarios, centros de formación vocacional, escuelas de gastronomía, academias de hostelería y turismo, Secretaría de Educación.</p> <p>Sociedad civil: Directores, gerentes, CDE MIPYME, especialistas e investigadores de organizaciones de sociedad civil con énfasis en áreas de gestión ambiental y vida silvestre, observadores de la naturaleza, Comités de Cuencas, Juntas de agua, grupos étnicos, jóvenes y mujeres, Consejos Territoriales indígenas, entre otros.</p> <p>Cooperantes: Agencias de cooperación que cuentan con convenios de programas y proyectos de cooperación en áreas de gestión ambiental, conservación y aprovechamiento de vida silvestre, inserción laboral, promoción de empleo y emprendimientos.</p>

Tabla 2: Descripción del módulo 2

Módulo 2	Gestión aplicada para la implementación de la ENCOAVIS
Objetivos	<p>Socializar el proceso de consulta, construcción, contenidos y propuestas de la ENCOAVIS.</p> <p>Generar espacios de reflexión, respaldo, coordinación y vinculación hacia su futura implementación con participación de actores públicos, privados, cooperantes y organizaciones que trabajan en la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre.</p> <p>Promover alianzas institucionales para su futura implementación con pleno conocimiento de los actores de como contribuir desde su territorio, sector, competencia y funciones en los procesos de conservación y aprovechamiento de la vida silvestre.</p>
Temas priorizados	<p>Normas e instrumentos de gestión de vida silvestre</p> <p>Gestión del financiamiento</p> <p>Fortalecimiento de capacidades técnico administrativas manejo VS</p> <p>Valoración de vida silvestre</p> <p>Alianzas: conservación, aprovechamiento y generación de empleo</p> <p>Proyectos de inversión</p>
Resultados esperados	<p>Mejoradas capacidades de los actores en el uso racional de vida silvestre con la inclusión de las propuestas de la ENCOAVIS en normas e instrumentos de gestión.</p>



Módulo 2 Gestión aplicada para la implementación de la ENCOAVIS	
	<p>Promovida la gestión financiera y captación de inversiones para la vida silvestre.</p> <p>Reconocido el marco de competencias y roles de entidades públicas en el diseño e implementación de programa de capacitación y entrenamiento en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.</p> <p>Funcionarios, especialistas, técnicos, investigadores, miembros de organizaciones públicas, privadas, academia, sociedad civil y cooperantes fortalecen sus conocimientos y capacidades para la elaboración, seguimiento y evaluación de las ideas de proyectos de conservación y aprovechamiento de vida silvestre, con la aplicación de la caja de herramientas.</p>
Organizadores	ICF, SETRASS, SERNA, SENPRENDE
Público objetivo	<p>Actores públicos: ICF, SETRASS, SENPRENDE, SERNA, DIBIO, SAG, PRONAGRO, DICTA, DIGEPESCA, IHCAFE, INE, AMHON, IHT, SEDENA, PGR, Oficinas Territoriales de Cada Institución, en particular del ICF y la SETRASS.</p> <p>Actores privados: Organizaciones de productores, procesadores, exportadores, pescadores, cacaoteras, caficultores, MIPYME turísticas, ONG, comanejadores de ANP, Organizaciones de Gestión de Destinos, entre otros.</p> <p>Academia: Directores, especialistas, investigadores y docentes de EAP-Zamorano, Universidades privadas, Centros de Investigación, Red de Institutos Técnicos Comunitarios, centros de formación vocacional, escuelas de gastronomía, academias de hostelería y turismo, Secretaría de Educación.</p> <p>Sociedad civil: Directores, gerentes, CDE MIPYME, especialistas e investigadores de organizaciones de sociedad civil con énfasis en áreas de gestión ambiental y vida silvestre, observadores de la naturaleza, Comités de Cuencas, Juntas de agua, grupos étnicos, jóvenes y mujeres, Consejos Territoriales indígenas, entre otros.</p> <p>Cooperantes: Agencias de cooperación que cuentan con convenios de programas y proyectos de cooperación en áreas de gestión ambiental, conservación y aprovechamiento de vida silvestre, inserción laboral, promoción de empleo y emprendimientos</p>



Tabla 3: Descripción del módulo 3

Módulo 3	Oportunidades de generación de empleo e ingreso con cadenas de valor basadas en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.
Objetivos	Promover y reflexionar sobre los conceptos, fundamentos y condiciones que requieren las propuestas de la ENCOAVIS para construir soportes de cooperación hacia las oportunidades de generación de empleo e ingreso, con cadenas de valor basadas en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.
Temas priorizados	<p>Marco conceptual de cadenas de valor relacionadas con la VS.</p> <p>Diferencias entre cadenas de valor y cadenas productivas</p> <p>Cómo pasar de las cadenas productivas a cadenas de valor</p> <p>Proceso de organización, desarrollo y fortalecimiento de cadenas de valor de la V.S. en Honduras</p> <p>Desarrollo de cadenas de valor en la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre.</p> <p>Identificación de las cadenas de valor de VS</p> <p>Factores clave: gobernanza, inclusión social, clima de negocios y competitividad</p>
Resultados esperados	<p>Actores conocen, promueven y desarrollan capacidades en la adopción del concepto y enfoque de desarrollo económico con cadenas de valor basadas en la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre</p> <p>Actores conocen el proceso de organización, fortalecimiento y desarrollo de cadenas como un mecanismo que contribuye a mejorar la gobernanza, inclusión social, clima de negocios y competitividad en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.</p> <p>Actores acceden a conocimientos no tradicionales (innovadores) sobre cadenas de valor que les facilitan herramientas para comprender el desarrollo de productos, alianzas de negocios, acceso a mercado, formación laboral que mejora el empleo e ingreso con la vida silvestre</p>
Organizadores	ICF, SETRASS, SERNA, PRONAGRO, SENPRENDE
Público objetivo	<p>Actores públicos: ICF, SETRASS, SENPRENDE, SERNA, DIBIO, SAG, PRONAGRO, DICTA, DIGEPESCA, IHCAFE, INE, AMHON, IHT, SEDENA, PGR, Oficinas Territoriales de Cada Institución, en particular del ICF y la SETRASS.</p> <p>Actores privados: Organizaciones de productores, procesadores, exportadores, pescadores, cacaoteras, caficultores, MIPYME turísticas, ONG, comanejadores de ANP, Organizaciones de Gestión de Destinos, entre otros.</p>

Módulo 3	Oportunidades de generación de empleo e ingreso con cadenas de valor basadas en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.
	<p>Academia: Directores, especialistas, investigadores y docentes de EAP-Zamorano, Universidades privadas, Centros de Investigación, Red de Institutos Técnicos Comunitarios, centros de formación vocacional, escuelas de gastronomía, academias de hostelería y turismo, Secretaría de Educación.</p> <p>Sociedad civil: Directores, gerentes, CDE MIPYME, especialistas e investigadores de organizaciones de sociedad civil con énfasis en áreas de gestión ambiental y vida silvestre, observadores de la naturaleza, Comités de Cuencas, Juntas de agua, grupos étnicos, jóvenes y mujeres, Consejos Territoriales indígenas, entre otros.</p> <p>Cooperantes: Agencias de cooperación que cuentan con convenios de programas y proyectos de cooperación en áreas de gestión ambiental, conservación y aprovechamiento de vida silvestre, inserción laboral, promoción de empleo y emprendimientos</p>

Tabla 4: Descripción del módulo 4

Módulo 4	Generación de oportunidades de empleo verde y emprendimientos
Objetivos	<p>Promover y reflexionar conceptos, fundamentos y condiciones que requieren las propuestas de la ENCOAVIS para impulsar el proceso de formación de competencias y capacidades laborales que demanda el mercado, la generación de empleo verde y la inserción laboral</p> <p>Promover y reflexionar sobre propuestas de alianzas y mecanismos de financiación previstos en la ENCOAVIS para impulsar el auto empleo con emprendimientos, desarrollo de las MIPYME y acceso al empleo basado en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre</p>
Temas priorizados	<p>¿Qué es un empleo verde?</p> <p>Políticas del empleo verde.</p> <p>Categorización de los emprendimientos y empleos verdes.</p> <p>Características y criterios para la identificación de emprendimientos verdes.</p> <p>Alianzas multi actor para la generación de empleo verde</p> <p>Proceso de formación competencias: vocacional, técnica y profesional. Mecanismos de acceso al empleo, auto empleo o emprendimiento con la conservación y aprovechamiento de VS</p> <p>Mecanismos de financiación.</p>



Módulo 4 Generación de oportunidades de empleo verde y emprendimientos	
Resultados esperados	<p>Actores conocen, promueven y desarrollan capacidades para la aplicación del concepto de empleo verde en actividades económicas basadas en la conservación y aprovechamiento de vida silvestre</p> <p>Actores con conocimientos y propuestas de la ENCOAVIS que aportan insumos a alianzas multi actor sobre el proceso de formación de competencias: vocacional, técnica y profesional para la mejora del acceso al empleo verde y la inserción laboral</p> <p>Actores con conocimientos y propuestas de la ENCOAVIS que aportan insumos a alianzas multi actor para impulsar el auto empleo con emprendimientos, desarrollo de las MIPYME y acceso al empleo basado en la conservación y aprovechamiento de la vida silvestre</p>
Organizadores	ICF, SETRASS, SERNA, PRONAGRO, SENPRENDE
Público objetivo	<p>Actores públicos: ICF, SETRASS, SENPRENDE, SERNA, DIBIO, SAG, PRONAGRO, DICTA, DIGEPESCA, IHCAFE, INE, AMHON, IHT, SEDENA, PGR, Oficinas Territoriales de Cada Institución, en particular del ICF y la SETRASS.</p> <p>Actores privados: Organizaciones de productores, procesadores, exportadores, pescadores, cacaoteras, caficultores, MIPYME turísticas, ONG, comanejadores de ANP, Organizaciones de Gestión de Destinos, entre otros.</p> <p>Academia: Directores, especialistas, investigadores y docentes de EAP-Zamorano, Universidades privadas, Centros de Investigación, Red de Institutos Técnicos Comunitarios, centros de formación vocacional, escuelas de gastronomía, academias de hostelería y turismo, Secretaría de Educación.</p> <p>Sociedad civil: Directores, gerentes, CDE MIPYME, especialistas e investigadores de organizaciones de sociedad civil con énfasis en áreas de gestión ambiental y vida silvestre, observadores de la naturaleza, Comités de Cuencas, Juntas de agua, grupos étnicos, jóvenes y mujeres, Consejos Territoriales indígenas, entre otros.</p> <p>Cooperantes: Agencias de cooperación que cuentan con convenios de programas y proyectos de cooperación en áreas de gestión ambiental, conservación y aprovechamiento de vida silvestre, inserción laboral, promoción de empleo y emprendimientos</p>



Tabla 5: Descripción del módulo 5

Módulo 5		Generación de oportunidades de empleo verde y emprendimientos
Objetivos	<p>Capacitar a los actores sobre la visión y desarrollo de la estrategia de comunicación de la ENCOAVIS para apropiarlos de sus contenidos y aplicación de instrumentos en el acceso a conocimientos y valorización de la vida silvestre.</p> <p>Facilitar a los actores lineamientos de la ENCOAVIS para el uso TICS en la mejora de la comunicación interna e interinstitucional sobre la conservación y aprovechamiento de vida silvestre.</p>	
Temas priorizados	<p>Posicionamiento de la vida silvestre y empleo verde</p> <p>Comunicación para mejorar el conocimiento y valoración de la vida silvestre.</p> <p>Promoción de comportamientos y prácticas que disminuyan presión sobre la vida silvestre</p> <p>Mejora de la comunicación interna e interinstitucional con el uso de TICS.</p> <p>Abordaje de la temática de vida silvestre y empleo verde con medios de comunicación tradicional</p>	
Resultados esperados	<p>Equipos de comunicaciones y actores locales con conocimientos de mecanismos para medir y evaluar el posicionamiento de ICF sobre la vida silvestre.</p> <p>Actores locales capacitados en el manejo de temáticas de vida silvestre, diseño de campañas, materiales educativos y divulgativos sobre conservación, aprovechamiento de vida silvestre y empleo verde a través la aplicación de la ENCOAVIS.</p> <p>Actores capacitados en procesos y mecanismos de comunicación interna e interinstitucional con el empleo de TICS.</p> <p>Actores conocen y se integran a los mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación de la estrategia de comunicación</p> <p>Los equipos de comunicación conocen las estrategias para comunicar los mensajes claves a través de los medios de comunicación tradicional</p>	
Organizadores	ICF, SETRASS, SERNA, PRONAGRO, SENPRENDE	
Público objetivo	Actores públicos: ICF, SETRASS, SENPRENDE, SERNA, DIBIO, SAG, PRONAGRO, DICTA, DIGEPESCA, IHCAFE, INE, AMHON, IHT,	



Módulo 5	Generación de oportunidades de empleo verde y emprendimientos
	<p>SEDENA, PGR, Oficinas Territoriales de Cada Institución, en particular del ICF y la SETRASS.</p> <p>Actores privados: Organizaciones de productores, procesadores, exportadores, pescadores, cacaoteras, caficultores, MIPYME turísticas, ONG, comanejadores de ANP, Organizaciones de Gestión de Destinos, entre otros.</p> <p>Academia: Directores, especialistas, investigadores y docentes de EAP-Zamorano, Universidades privadas, Centros de Investigación, Red de Institutos Técnicos Comunitarios, centros de formación vocacional, escuelas de gastronomía, academias de hostelería y turismo, Secretaría de Educación.</p> <p>Sociedad civil: Directores, gerentes, CDE MIPYME, especialistas e investigadores de organizaciones de sociedad civil con énfasis en áreas de gestión ambiental y vida silvestre, observadores de la naturaleza, Comités de Cuencas, Juntas de agua, grupos étnicos, jóvenes y mujeres, Consejos Territoriales indígenas, entre otros.</p> <p>Cooperantes: Agencias de cooperación que cuentan con convenios de programas y proyectos de cooperación en áreas de gestión ambiental, conservación y aprovechamiento de vida silvestre, inserción laboral, promoción de empleo y emprendimientos</p>

Durante el desarrollo de todas las actividades de capacitación, se incidirá en la importancia que tiene la coordinación interinstitucional para el éxito de la ejecución de la ENCOAVIS, ya que se trata de acciones que funcionan de manera transversal a varias instituciones públicas, privadas, de cooperación y académicas, y que el conjunto de las acciones se potencia considerablemente cuando se desarrollan de forma articulada y no con esfuerzos individuales.

Si bien en la NC se plantean diferentes especialistas por contenido, este grupo técnico ha considerado importante que en las capacitaciones que se impartan esté el equipo al completo, para reforzar cualquier pregunta o duda que surja y que no sea responsabilidad del líder temático de cada módulo, de esta forma buscamos potenciar en los participantes la fijación de los contenidos a impartir y poder ofrecer respuestas rápidas y técnicamente adecuadas a los participantes.

Queda pendiente establecer con los beneficiarios los siguientes elementos que deberían trabajarse mientras se revisa la presente propuesta de contenidos:



Los perfiles de los diversos participantes para afinar la estructura metodológica

Las fechas de impartición de las capacitaciones

El listado de personas y su contacto preseleccionadas, para la realización de las capacitaciones y poder ofrecer apoyo desde el equipo técnico en las coordinaciones logísticas.

Establecer si desde el equipo técnico podemos hacer convocatorias, en nombre de los beneficiarios, para asegurar una mayor participación, especialmente en la primera sesión virtual multiactores

Las sesiones de este Plan de Capacitación serán impartidas en un calendario que será previamente acordado con los beneficiarios, y que se desarrollará de la siguiente forma, de acuerdo con lo establecido en la NC:

3.2.1 Acción formativa con resumen de los 5 módulos (Entregable 1.1)

Esta acción totalmente virtual, con una duración estimada de 4 horas, estaba dirigida originalmente a 100 personas de instituciones públicas y privadas que no necesariamente tienen responsabilidades operativas en el marco de la ejecución de la ENCOAVIS.

Hemos hecho los arreglos necesarios para que es esta acción puedan participar hasta 300 personas, de forma que se amplíe la base de participantes y la divulgación de los contenidos sea mayor.

Adicionalmente hemos propuesto la realización, durante el mismo día, de una acción, también virtual, con una duración máxima de una hora, que será un resumen ejecutivo de los cinco módulos, y orientada a personal del más alto nivel, como Secretarios de Estado, Directores de instituciones, Gerentes Generales de empresas, etc. de forma que se pueda asegurar su presencia y atención durante esta jornada divulgativa.

Todas las acciones de capacitación virtual serán realizadas a través de la plataforma Zoom.

3.2.2 Acción formativa dirigida a implementadores directos de la ENCOAVIS responsables del manejo de la VS, con énfasis en los módulos 1 y 2 (Entregable 1.2)

Esta acción que se desarrollará en un total de 25 horas, contará con 15 horas de capacitación virtual a través de la plataforma Zoom, y 10 horas presenciales en Tegucigalpa, las cuales se desarrollarán en dos sesiones, la primera de 7 horas el día 1, y la segunda de tres horas el día 2, de forma que el personal de fuera de la ciudad pueda retornar a su origen sin mayores dificultades.



Participarán 25 personas seleccionadas por los beneficiarios, pudiendo ser hasta 10 personas de delegaciones del interior del país, las cuales movilizaremos y alojaremos en Tegucigalpa donde se impartirán las capacitaciones.

Para los 25 participantes de la capacitación presencial se ofrecerán durante el primer día, 2 refrigerios, uno de mañana y otro de tarde y un almuerzo, y durante el día 2 se ofrecerá el refrigerio de la mañana.

Para los 10 participantes que vengan del interior se ofrecerá alojamiento en habitaciones dobles durante la noche previa al evento, incluyendo desayuno y cena y durante la noche del día 1, incluyendo desayuno.

3.2.3 Acción formativa dirigida a implementadores directos de la ENCOAVIS responsables de la generación y apoyo a los emprendimientos y empleos verdes, con énfasis en los módulos 3 y 4 (entregable 1.3)

Esta acción que se desarrollará en un total de 25 horas, contará con 15 horas de capacitación virtual a través de la plataforma Zoom, y 10 horas presenciales en Tegucigalpa, las cuales se desarrollarán en dos sesiones, la primera de 7 horas el día 1, y la segunda de tres horas el día 2, de forma que el personal de fuera de la ciudad pueda retornar a su origen sin mayores dificultades.

Participarán 25 personas seleccionadas por los beneficiarios, pudiendo ser hasta 10 personas de delegaciones del interior del país, las cuales movilizaremos y alojaremos en Tegucigalpa donde se impartirán las capacitaciones.

Para los 25 participantes de la capacitación presencial se ofrecerán durante el primer día, 2 refrigerios, uno de mañana y otro de tarde y un almuerzo, y durante el día 2 se ofrecerá el refrigerio de la mañana.

Para los 10 participantes que vengan del interior se ofrecerá alojamiento en habitaciones dobles durante la noche previa al evento, incluyendo desayuno y cena y durante la noche del día 1, incluyendo desayuno.

3.2.4 Acción formativa dirigida a los comunicadores de las diferentes instituciones vinculadas a la ENCOAVIS, con énfasis en el módulo 5 (entregable 1.4)

Esta acción que se desarrollará en un total de 20 horas, contará con 12 horas de capacitación virtual a través de la plataforma Zoom, y 8 horas presenciales en Tegucigalpa, las cuales se desarrollarán en una sesión, no se contempla la presencia de personas de fuera de Tegucigalpa.

Para los 20 participantes, durante la capacitación presencial se ofrecerán 2 refrigerios, uno de mañana y otro de tarde y un almuerzo.



3.3 Evaluación y seguimiento

Para realizar las evaluaciones de las capacitaciones, los capacitadores, la logística y demás elementos involucrados, se diseñarán formularios que serán entregados de forma que los participantes puedan completarlos de forma anónima y poder establecer los diferentes resultados del proceso de capacitación de forma integral.

Con respecto a las evaluaciones de conocimientos, se realizarán utilizando al inicio de la capacitación y al final, el mismo cuestionario, de forma que realmente podamos medir el grado de comprensión de los contenidos impartidos.

3.4 Herramientas metodológicas

Como ya se indicó en el apartado 2.2, las herramientas metodológicas serán desarrolladas una vez tengamos aprobados los contenidos de la formación y se hayan definido los perfiles de los participantes.

A partir de esa información, trabajaremos con los modelos que presentamos como anexos 1 y 2, además de los materiales de soporte para las capacitaciones, los cuales se entregarán en formato editable en PPT para que puedan ser usados en las réplicas de la formación, por parte de quienes participen en esta ronda de capacitaciones para formadores.

Nos parece importante señalar que sería muy importante para el desarrollo de las futuras capacitaciones, que las personas que sean seleccionadas verdaderamente tengan ciertas habilidades como formadores, para asegurar que las réplicas de la formación se realicen adecuadamente.

3.5 Asesorías in situ para la implementación de la Estrategia (entregable 4)

Como se indica en la NC una vez recibidas las 5 propuestas presentadas por el ICF y la SETRASS de las iniciativas a acompañar, se seleccionarán por parte del equipo de la AT bajo criterios técnicos, las dos que más puedan beneficiarse del acompañamiento de los expertos.

Si bien la NC establece el mínimo de productos que deben entregarse a saber:

Plan de negocios para cada una de las iniciativas identificadas como prioritarias.

Protocolo de atención interinstitucional para el desarrollo de las dos iniciativas. Esto incluye una descripción detallada de los servicios y apoyos que cada una de las instituciones brindarán para el desarrollo de las iniciativas, de acuerdo con sus competencias; un mecanismo de gobernanza y coordinación interinstitucional para ejecutar y dar

seguimiento a las experiencias piloto y una guía operativa para que las instituciones participantes se vinculen efectivamente en el proceso.

Considerando que el proceso de desarrollo del Proyecto Piloto puede exceder el periodo de ejecución de esta experiencia piloto, también se presentara un plan de acompañamiento y asesoría para el desarrollo de los proyectos piloto por parte del proveedor de servicios y para que las instituciones participantes puedan continuar con el proceso de instalación y desarrollo de las acciones de promoción de alternativas productivas/empleos verdes.

Consideramos que es muy importante presentar a las MIPYME otras metodologías que deberían seguir, adicional al plan de negocios y al seguimiento interinstitucional, y nos referimos especialmente a las “metodologías ágiles”, que permiten a los emprendedores diseñar sus productos o servicios, probarlos en el mercado, y en función de las respuestas obtenidas pivotar a nuevas alternativas rápidamente, para salvaguardar los recursos de los emprendedores y asegurar la viabilidad de los emprendimientos y los empleos y autoempleos que puedan generar.

4 Recomendaciones sobre la ENCOAVIS

Después de la revisión de la ENCOAVIS, han surgido algunas sugerencias y recomendaciones por parte del equipo técnico, y de forma particular del experto en Vida Silvestre, quien es un amplio conocedor de la situación de esta en el país.

Presentamos a continuación un cuadro que resume estos comentarios, los cuales podrían ser ampliados cuando los beneficiarios estimen oportuno.

Tabla 6: Comentarios generales sobre los anexos de la NC

Inciso	Comentario	Sugerencia
Tabla 10. Priorización de contenidos del plan de capacitación... Inciso 1. Reducir la presión sobre la V.S.	En la prioridad de la temática: no está el Manual para el Aprovechamiento de la VS. Hondureña del DVS/ICF, que es la base de cualquier actividad relacionada con la vida silvestre del país.	Agregar Manual para el Aprovechamiento de la VS. Hondureña del DVS/ICF, que es la base de cualquier actividad relacionada con la vida silvestre del país
Tabla 10. Inciso 1.4 Monitoreo de la vida silvestre	Habla de monitoreo de la vida silvestre, pero no especifica	Puntualizar vida silvestre in situ y/o viendo bajo cualquier modalidad ex situ.



Tabla 10. Inciso 2.1 Gestión de financiamiento	Habla de propuestas, mapeo y donantes, pero no toca mecanismos de adquisición, hay una serie de trabas que impiden adquirir equipos específicos fuera o dentro del país	Revisar mecanismos de adquisición para equipos específicos donde no hay proveedores en el país o si los hay existe solamente uno, el estado exige tres cotizaciones mínimo. Rifle de dardos, dardos para anestesiar animales silvestres por ejemplo.
Tabla 10. Inciso 2.5. Propuestas de nuevas políticas de conservación	Habla en general de política de conservación de flora y fauna	Debería especificar si es ex situ, in situ o ambas
Tabla 11. Descripción de modulo 1, plan de capacitación en: Temas priorizados	No se contempla un estudio de caso nacional sobre el tema	Deberían incorporarse estudios de caso nacional sobre la temática

Tabla 7: Notas específicas sobre la ENCOAVIS

Inciso	Comentario	Sugerencia
3.3.2. problemática	Habla de especies amenazadas en la Lista de Roja de UICN en estudio 2019, pero no habla de especies en Listado CITES que es el Convenio del cual Honduras es firmante, UIC es válido, pero solo como referencia.	Honduras tiene autoridad nacional CITES M.Sc Leonel Marineros se le debería consultar a la oficina sobre ese status.
4.2.2. Experiencias exitosas de conservación	Menciona en líneas generales pero no especifica cuales, habla del sur el caso de salineras y azucareras pero no habla de los casos más exitosos de manejo y reproducción de guaras rojas que vuelan por todo el golfo de Fonseca entre Nicaragua, Salvador y Honduras, el criadero más grande de venados e iguanas verdes de honduras, ubicados en Zacate Grande por ejemplo.	Identificar proyectos por nombre y objetivos de manejo para poder tomar como ejemplo a seguir a la hora de identificar proyectos que serán beneficiados
4.5 Ilustración 7. Actores clave prioritarios con incidencia en la generación de empleos	Menciona, gobierno, ONG, municipalidades, empresas madereras y pesca industria, no menciona a la empresa privada como tal.	Debería incorporar empresa privada en general



Inciso	Comentario	Sugerencia
5.2. Misión de la estrategia	Describe la misión, pero no la alinea con la legislación vigente	<p>Agregar al final del párrafo:</p> <p>Promover los mecanismos de conservación y Sostenibilidad..... Alineados con la legislación vigente.</p>
<p>Tabla 18 Matriz estratégica. Uso racional de la vida silvestre</p>	<p>En productos esperados: Menciona calendarios cinegéticos elaborado.</p> <p>Pero para elaborarlo previo se tienen que hacer estudios de poblaciones en la estación seca y lluviosa de las especies a regular, porque no puede abrir temporada de caza sin saber cuántos tenemos</p>	<p>1. Previo a elaborar calendario cinegético se tiene que hacer estudios de poblaciones de las especies de interés a regular:</p> <p>Venados, palomas, psitácidos, iguanas, por ejemplo.</p> <p>2. Si se abre temporada de caza contemplar metodologías de marcaje para transporte de piezas vía Cintillos de transporte, porque no tiene sentido cobrar una pieza sin poder legalmente transportarla para aprovechar su carne piel o cuernos o justificar su transporte ante autoridades policiales.</p>
<p>ANEXO II. 4.2. Mapeo de actores1. Listado de actores</p>	<p>En el cuadro se presenta un listado de actores, pero por alguna razón no están de los mas relevantes en el país, algo paso en el proceso de convocatoria que no permitió identificarlos para poder tener completo el universo de los mismos</p>	<p>Incorporar a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridad nacional CITES Honduras. • WCS Honduras. • Panthera Honduras. • Sitios de importancia para la vida silvestre DINANT. • Iguana Park Roatán. • Babareta zoo. • Turquoise bay Roatán. • Word Renew • Maya key Roatán • Entre otros.



Inciso	Comentario	Sugerencia
<p>4.4. anexo 4. Resumen de hallazgos del diagnostico</p>	<p>Párrafo 2 se lee: Que si bien es cierto se conoce que la flora y fauna del país presenta alta biodiversidad. también es cierto que NO SE CARECE de un nivel de conocimiento preciso.</p>	<p>Mejorar la redacción, debería leerse como: también es cierto que SE CARECE de un nivel de conocimiento preciso...</p>
<p>En General</p>		<p>En las capacitaciones mencionar estudios nacionales de casos exitosos.</p>



5 ANEXOS (Adjuntos)

5.1 Ejemplo de guía metodológica

5.2 Ejemplo de tabla de alcances y secuencias



ASISTENCIA TÉCNICA AL PROGRAMA
“ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES LABORALES Y EL
FOMENTO EMPRESARIAL EN HONDURAS” (EURO EMPLEO)
EuropeAid/140144/DH/SER/HN

Producto 3: Guía técnica para
la atención a sectores vulnerables y discapacidad.
2 de 5

Número de la Actividad de Asistencia Técnica: MCP13

Honduras, 24.10.2020

Edgar Mauricio Quintana Arriola

Asistencia Técnica implementada por:





Este documento fue realizado con la contribución de la Unión Europea. Su contenido es exclusiva responsabilidad de sus autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.



Contenido

1.	Introducción.....	4
2.	Iconos de orientación	6
3.	Programa general de la guía técnica.....	7
4.	¿De dónde pueden surgir las ideas de negocios?	8
	4.1 Emprendiendo a partir del error	8
	4.3 Proceso de generación de potenciales ideas de negocios.....	19
5.	Anexos	29
	5.1 El método Ciclo de aprendizaje vivencia, CAV (Aprender haciendo).....	29
	5.2 Boleta de evaluación del taller	32
	5.3 Planificación del taller	33
6.	Bibliografía y e – grafía	35
7.	Cuaderno de trabajo del participante	37
	7.1 Presentación.....	37
	7.2 Iconos de orientación.....	38
	7.3 ¿De dónde pueden surgir las ideas de negocios?.....	39
	7.3.1 Emprendiendo a partir del error	39
	7.3.2 Emprendiendo a partir de lo que está cercano a mí.....	43
	7.3.3 Proceso de generación de potenciales ideas de negocios	47



1. Introducción

La presente consultoría tiene como objetivo: Contribuir con la mejora de las condiciones para la generación de emprendimientos y MIPYME por parte de personas provenientes de sectores vulnerables.

Y el presente documento, representa el tercero de una serie que en conjunto buscan establecer posibilidades para alcanzar dicho objetivo. En este caso particular, se presenta la segunda de cinco guías técnicas, que pretenden contribuir con el inicio de emprendimientos. Se trata de la guía denominada “Motivos para emprender”, cuyo objetivo específico es contribuir la comprensión de puntos posibles de partida para desarrollar un emprendimiento.

El espíritu de la iniciativa responde a la intención que desde el SENPRENDE se tiene, en dar cumplimiento a la generación de oportunidades de empleo digno a las personas en Honduras en general y en particular a la población vulnerable.

El documento se constituye de dos partes: la primera de ellas se enfoca en la persona que cumplirá la labor de facilitador durante el proceso. En tal sentido, en esta parte podrá encontrar una visión general de las temáticas a ser trabajadas y como anexo una planificación en detalle de cada uno de los talleres, a manera de guía general del proceso, en donde se han plasmado una serie de orientaciones de carácter conceptual como metodológico.

De manera que no solamente estará a la vista la temática a ser trabajada, sino que también una serie de ejercicios y sus correspondientes tiempos, los cuales podrán ser apoyados para su desarrollo con videos de fácil acceso en la web, gráficas o bien algunos instrumentos diseñados para ser utilizados por quien facilita el proceso. También podrá apreciarse una serie de íconos que pretenden orientar las acciones que la persona facilitadora deber ir realizando a lo largo del proceso de formación.



Un punto clave para quien facilita, también podrán ser las anotaciones que llaman la atención en relación al tipo de reflexiones que podrían ser provocadas con el grupo de participantes, lo cual pretende contribuir con el desarrollo de su capacidad de toma de decisión.

En cuanto a la segunda parte, está constituida por un folleto considerado “cuaderno de trabajo” para quien participa en el proceso de formación. El mismo contempla algunos conceptos generales, los cuales se acompañan en su mayoría por una serie de ejercicios.

Podrá apreciarse que se provoca sistemáticamente la reflexión, lo cual es sumamente importante para un proceso de esta naturaleza, dado que puede ser determinante para quien participa, que el resultado de dichas reflexiones se constituya en el corto plazo (en el mejor de los casos) en un emprendimiento, muy probablemente surgido por necesidad... sin embargo, con una visión por parte de quien lo implementa, capaz de trascender y probablemente dejar de ser lo que ha sido en un inicio, para constituirse en una empresa que al consolidarse podría también ser generadora de más oportunidades laborales.

2. Iconos de orientación

A lo largo del manual encontrará una serie de íconos o figuras, las cuales pretenden contribuir con el uso del mismo. A continuación, se los presentamos, así como el significado que estos tienen:

	<p>OJO. Es un llamado para que preste particular atención a la información que se va a compartir.</p>
	<p>OBSERVA CON ATENCIÓN. Algunas anotaciones que orientan sobre el tema que se está tratando y que resultan de suma importancia.</p>
	<p>A PENSAR: A lo largo del manual, se encontrarán momentos en los que debiese detenerse a reflexionar.</p>
	<p>MANOS A LA OBRA: nos indica que hay un trabajo que desarrollar.</p>
	<p>OBJETIVO: lo que esperamos alcanzar de la actividad desarrollada.</p>
	<p>TIEMPO: Duración de las actividades.</p>
	<p>INSTRUCCIONES: Directrices del trabajo a desarrollar.</p>
	<p>REQUERIMIENTOS: lo que se necesita para la actividad.</p>
	<p>METODOLOGIA: orientaciones del qué y cómo hacer, para el desarrollo de las actividades.</p>
	<p>CONSEJOS PARA APLICACIÓN: algunas sugerencias que podrían ser útiles para la facilitación de los procesos.</p>



3. Programa general de la guía técnica

Para el desarrollo de la presente guía, se han diseñado dos talleres cuyo contenido general para cada uno de ellos es el siguiente:

<p>Talle 1. Duración aproximada: 2.5 horas</p> <p>Deshielo</p> <p>¿De dónde pueden surgir las ideas de negocios, emprender desde:</p> <ul style="list-style-type: none">- El error- El contexto- Aprovechando la tecnología en medios de comunicación: teléfonos inteligentes y computadoras. <p>Evaluación de la jornada</p>
<p>Talle 2. Duración aproximada: 2.5 horas</p> <p>Hilo conductor</p> <p>Proceso de generación de ideas de negocios:</p> <ul style="list-style-type: none">- Lluvia de ideas- Macro filtro- Perfil de posibles proyectos- Micro filtro <p>Evaluación de la jornada</p>

4. ¿De dónde pueden surgir las ideas de negocios?

4.1 Emprendiendo a partir del error



Luego de encender la bombilla, Thomas Alba Edison (un inventor) fue abordado por periodista, quien le preguntó ¿usted nunca se desesperó mientras cometía estos 900 fracasos? A lo que él respondió: solo fueron 900 formas que aprendí de cómo no hacer una bombilla. Cuando les puse atención, me llevaron a una forma de hacerlo.

Esto nos demuestra que cuando tengamos una idea, por muy absurda que parezca, la podemos realizar si podemos aceptar y aprender de los errores en el camino. La mayoría de los grandes cambios en la historia de la humanidad han surgido gracias a grandísimos errores en cadena, que generan los elementos suficientes para una solución.

Observa los siguientes emprendimientos que han surgido “por error”¹:



Las patatas (papas) fritas:

Nadie podría imaginar que un enfado pudiera ser el origen de uno de los más sabrosos inventos culinarios. Este es el caso de las patatas fritas. Este producto alimenticio, omnipresente en nuestros platos, nació en 1953 debido al enfado de **George Crum**, el chef del restaurante newyorkino, Moon Lake Lodge's. Uno de sus

comensales le había hecho una reclamación porque sus patatas estaban cortadas demasiado gruesas, por lo que exigió una nueva remesa de patatas esta vez más finas. Herido en el orgullo, decidió cortar

¹ <https://byzness.elperiodico.com/es/emprendedores/20190109/estos-cinco-negocios-exito-nacieron-error-casualidad-7235180>.



las patatas de una forma extremadamente fina, y las introdujo en aceite más tiempo del habitual para hacerlas crujientes. El comensal quedó encantado con el nuevo invento. Su éxito fue tan inmediato que el chef abrió su propio restaurante.

Los cereales de desayuno:



En 1898 los hermanos **John Harvey y William Kellogg**, firmes creyentes de los beneficios de incorporar los cereales a la dieta diaria, se dispusieron a hervir granos para hacer granola para el sanatorio de Battle Creek donde trabajaban. De forma accidental olvidaron al fuego una mezcla hecha con cereales, semillas y maíz.

Para solventar su descuido decidieron aplastar la masa resultante con un rodillo, ofreciendo el resultado a sus pacientes. Con esta improvisada solución nacían los mundialmente conocidos Corn Flakes de Kellogg's. Tal fue su éxito que en 1906 los hermanos abrieron *Battle Creek Toasted Corn Flake Company*, formada por 44 empleados. Juntos crearon la primera hornada de sus cereales. Sus ventas han ido creciendo a lo largo del tiempo, hasta tal punto que en 2018 la compañía llegó a elevar sus ganancias un 67% respecto al año anterior, hasta alcanzar los 444 millones de dólares.

Los Post-it:

Se trata de uno de los productos de oficina que más usamos en nuestro día a día. Ha evolucionado a tal ritmo que en la actualidad existen hasta **apps con post-it virtuales** para nuestros smartphones (teléfonos inteligentes). Hoy los podemos encontrar de las más variadas formas y colores, aunque no han cambiado su particular esencia: un adhesivo de suave agarre que permite pegarlos y quitarlos con facilidad.





Su inventor fue un químico de la compañía 3M llamado **Art Fry** que los ideó a finales de los 70. Buscaba la manera de no perder el separador de páginas de su libro de cánticos eclesiásticos. Recordó que dos años antes, su compañero de trabajo, **Spencer Silver**, había creado un adhesivo hecho a base de acrílico que terminó desechando por su poca sujeción. Fry vio en este nuevo invento una oportunidad de negocio ya que podría ser útil para fijar papeles sin dañar las superficies. En 1980 la compañía 3M los lanzó al mercado, y su éxito ha sido tal que cada año figuran entre los cinco artículos de oficina más vendidos en solo Estados Unidos.

Como puede observarse en los casos anteriores, la intención “de hacer algo” existía, lo cual es importante destacar, pues si no se intenta “hacer algo” no se tendrá la oportunidad de equivocarse, de cometer errores y quizás hasta de fracasar... pero, sobre todo, DE APRENDER o CAMBIAR LOS APRENDIZAJES (como piensa y actúa estratégicamente una persona emprendedora) y a partir del aprendizaje encontrar posibles oportunidades, quizás no pensadas desde un inicio, pero que animándose y corriendo el riesgo... pueden ser negocios, hasta muy buenos negocios.






Ahora bien, en repetidas oportunidades, quizás algunas personas más que otras, nos hemos equivocado, hemos cometido errores unos más grandes que otros... y generalmente personas cercanas y de confianza al darse cuenta comentan señalando el error tan solo como una falla, no se aprovecha como una oportunidad para aprender o bien, del resultado obtenido se establece si es posible aprovecharlo para algo.



También podría reflexionarse de los casos anteriores, que las personas que se atreven y realizan acciones para desarrollar sus proyectos y alcanzar algunas metas, es posible que rompieran el llamado ciclo del error²: *No sé, entonces no hago, entonces no aprendo*. Esta situación podría cambiar cuando nuestro pensamiento se enfoca en un orden distinto de ideas: *Tengo miedo a equivocarme. A pesar de eso, intento hacerlo. Al intentarlo, cometo errores. Al cometer errores, no me enfoco en la pena que siento, sino en cómo podría haber salido mejor, y así obtengo aprendizajes*.

² Meneses, Siddhartha. Q’anil, Creatividad: La Semilla del Infinito. Guatemala, 2010.

En conclusión, será precisamente en un cambio de mentalidad de quien emprende, en donde se debe poner atención, tratando de estimular dos procesos importantes: **1. emprender, equivocarse y aprender del error** y **2. aprovechar los errores como posibles oportunidades de negocios.**

Mi experiencia con el error	
 Objetivo	<p>Que los participantes reflexionen sobre experiencias que han tenido en la vida, al equivocarse, al cometer un error. Que establezcan dicha situación como oportunidades para: aprender y para emprender negocios.</p>
 Duración	<p>20 minutos.</p>
 Instrucciones	<p>Se solicita a los participantes que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lean los casos que se le presentan, de negocios que al cometer un error generaron oportunidades de negocios. • Posteriormente que reflexión sobre su experiencia con las equivocaciones que ha cometido en distintos momentos de su vida.
 Requerimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Una sala con la menor interferencia de ruido posible. • Una silla por participante. • Texto conteniendo 3 casos que ejemplifican errores cometidos en un negocio. • Formato para escribir sus propias reflexiones y propuesta de acción.
 Metodología	<p>CAV</p> <p>Vivenciar: lectura de los casos</p> <p>Compartir: Ronda de comentarios en cuanto a lo que ha generado como sentimiento darse cuenta del cómo se ha manejado el error en cada caso.</p>



	<p>Procesar: provocar discusión en torno a las preguntas ¿Cómo ha sido manejado el error por las personas al frente de los negocios? ¿Cómo manejamos nosotros generalmente las situaciones en dónde nos equivocamos?</p> <p>Tome nota de elementos clave escuchados desde participantes y que sean vinculantes con el tema a desarrollar.</p> <p>Generalizar: tomando en cuenta aportes del grupo de participantes, desarrolle el tema con respaldo de una presentación en power point (PPT) con el tema del manejo del error.</p> <p>Aplicar: Preguntar en relación con la posibilidad de emplear la información compartida en el desarrollo de su emprendimiento y cómo tratará de actuar en adelante. Participantes anotan sus reflexiones en formato correspondiente.</p>
--	--



A pensar



Manos a la obra

Mi experiencia con el error

Resuma en este espacio, una experiencia de vida en la que se ha equivocado y que pueda compartir con el grupo.

¿Qué experimentó al darse cuenta del error cometido?

¿Ha tenido un aprendizaje a partir de dicha experiencia y le ha sido útil en otro momento? ¿Qué aprendió?

¿Qué es lo más difícil para usted – si acaso le ocurre – para manejar una equivocación o error cometido?

4.2 Emprendiendo a partir de lo que está cercano a mí

Dos fuentes importantes en donde podríamos concentrar nuestra atención para encontrar oportunidades de emprendimiento son: nuestro entorno y la tecnología vinculada a los medios de comunicación (lo cual podría ser por necesidad o bien por oportunidad).

En cuanto a la primera, podríamos encontrar **oportunidades al observar lo que sucede en nuestra comunidad, municipio, departamento e incluso la realidad del país.** Debemos agudizar nuestros sentidos para percibir qué hace falta, o que problemas se están presentando, qué es lo que las personas están comprando en lugares lejanos para proveerse o proveer a los vecinos; de igual manera podríamos observar que negocios están trabajando en forma conjunta como “en cadena” y si es posible “encadenarnos” también, pero agregando valor a lo que ya se está realizando, en función de adaptar a la demanda, dado que en ese momento preciso existe una oportunidad.

Ejemplos:



- Ante la falta de transporte público en muchos lugares de nuestra región, se ha incrementado el transporte por medio de **moto taxis**. Si observamos con detenimiento, el surgimiento masivo de este tipo de negocios ha generado el surgimiento y desarrollo de otros negocios también.

Entre ellos: los distribuidores de este tipo de transportes y de sus correspondientes repuestos; mecánicos para dar mantenimiento y la contratación de pilotos, quienes trabajan para personas que cuentan con varias unidades y las dan en alquiler a dichos pilotos, cobrando cuotas diarias por dicha renta.



- Ante una crisis sanitaria o un evento natural (por ejemplo Covid 19 ...) y “el encierro” obligado que fue impuesto en muchos países, incluido el nuestro, con la intención de apoyar a las personas y por supuesto sobrevivir..., varios emprendedores se enfocaron en la **venta de alimentos a domicilio**.



Algunos de ellos han sido proveedores de frutas, verduras, carnes y lácteos, en tanto que otros han preparado almuerzos por encargo, mismos que son luego llevados a horas establecidas a varios puntos de nuestros municipios o ciudades.

En cuanto a la tecnología vinculada a los medios de comunicación, se hace un llamado de atención muy particular al uso de los teléfonos inteligentes (smartphone) los cuales poseen una pantalla táctil, que permite al usuario conectarse al internet, gestionar cuentas de correo electrónico e instalar otras aplicaciones (redes sociales, por ejemplo) y recursos a modo de pequeño computador.

Ejemplos:

- Una vez generado el emprendimiento, venta de alimentos y entrega a domicilio, es posible por medio de las redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, entre otras) realizar procesos de promoción y comercialización de productos y servicios, lo cual permite llegar a más público en el momento de publicitar el negocio y a la vez que se comuniquen con el encargado del negocio.

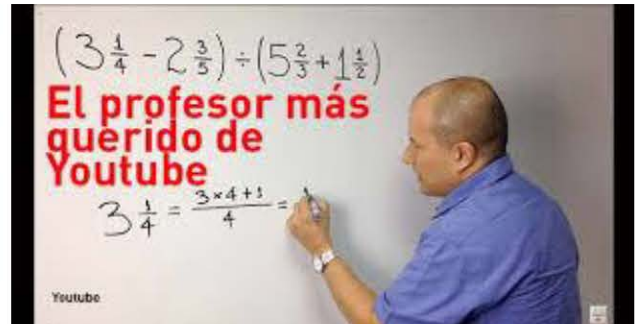




- Y aunque nos parezca lejano, o talvez demasiado difícil, pero no por ello deja de ser inspirador, quienes han diseñado las llamas “apps” o aplicaciones como, por ejemplo, el WhatsApp (la cual sirve como sistema de mensajería instantánea) o Duolingo (utilizable para aprender varios idiomas) al desarrollar ciertas habilidades, han logrado generar negocios con niveles de ganancias insospechados para nosotros.








- Teniendo una computadora de escritorio o bien una portátil (laptop), es posible desarrollar páginas web, o bien generar cursos en línea que se podrían vender (mostrando tus habilidades culinarias, en macramé o la enseñanza de matemáticas, por ejemplo). Esto será más fácil si cuenta con el respaldo de una cámara para desarrollar pequeños videos (hoy día muchos teléfonos cuentan con cámara que podría ser utilizada para dicho fin).






Importante será llamar la atención del grupo de participantes, en relación a ser mucho más observadores de lo que quizás han sido hasta este momento, pues mucho de lo que ha ido surgiendo como negocio ha tenido como origen, esa capacidad de percibir qué falta, qué se necesita, qué complementa o suma a otros emprendimientos ya existes, y claro, también a impulsar lo que otras personas ya realizan, pero estableciendo algo que haga la diferencia, tratando de mejorar la calidad o servicio que prestan.

Ejercicio de aplicación

Observo y aprendo de otros emprendedores	
 Objetivo	<p>Que los participantes reflexionen sobre la observación de emprendimientos que conocen y que ha surgido a partir de algún error, absurdo, necesidades en la comunidad o bien del uso de teléfono y computadoras.</p>
 Duración	<p>30 minutos.</p>
 Instrucciones	<p>Se solicita a los participantes que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuerden y reflexión en relación con emprendimientos que conocen en su comunidad o en la ciudad en la que viven. Se deben enfocar en los posibles motivos por los que dichos emprendimientos han surgido (más allá de la necesidad de generar ingresos). • Compartir parte de lo observado y reflexionado.
 Requerimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Una sala con la menor interferencia de ruido posible. • Una silla por participante. • Formato para desarrollar el ejercicio.
 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Indicar que se trata de un ejercicio individual y entregar el formato correspondiente. • Solicita que se haga silencio y que cada participante haga un pequeño viaje imaginario en relación al sector en donde vive, su municipio, la ciudad capital, o bien otra ciudad del país que conozca. • Debe hacer el esfuerzo por identificar emprendimientos de diversa naturaleza y generar hipótesis de la causa o razón por la cual han surgido (al margen de generar ingresos...) es decir, ¿a qué necesidad o problema han respondido? • Como parte de este ejercicio, deben también reflexionar en torno al uso de las redes sociales, los teléfonos y computadoras (si han tenido acceso a una...) y establecer o identificar algunos negocios que se han generado gracias al uso de los mismos.



 A pensar	 Manos a la obra	<h2>Observo y aprendo de otros emprendedores</h2>
<p>Emprendimientos más comunes que observo:</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3.4.5.	<p>Razones que imagino por las cuales han surgido</p>	
<p>Emprendimiento que ha surgido por medio del uso de:</p> 	<ol style="list-style-type: none">1.2.3.4.	
<p>Posibles razones por las que han surgido:</p>		



4.3 Proceso de generación de potenciales ideas de negocios

Este es un momento importante para quien emprende, pues trabajando de manera colectiva, se abre una gran oportunidad para contar con una amplia variedad de posibilidades para emprender. La propuesta para contribuir con un posible proceso de generación de ideas y la selección de opciones se desarrolla en los siguientes:

- a) En primer lugar, el grupo debe ser dividido en subgrupos (2 a 4 participantes) y a cada uno se le entregan hojas de papel (media o un tercio de tamaño carta), marcadores o lapiceros y se indica que deben anotar en ellas, en cuanto se les indique, ideas de posibles negocios.
- b) El grupo genera ideas de manera simultánea las cuales podrían luego ser agrupadas de acuerdo al tipo de producto o servicio en que se enfocan. Por ejemplo: todas las que tengan que ver con deporte, producción de alimentos, limpieza, mensajería de diversa índole, etc.
- c) Seguidamente las ideas generadas por cada grupo se comparten con el plenario (reunidas en subgrupos y colocadas en el piso o sujetadas con cinta adhesiva en la pared) de manera que todo el grupo de participantes tenga acceso a este universo de ideas generadas, ya que serán revisadas y utilizadas como insumos sobre los cuales se tomará una decisión.
- d) Al ser compartidas las ideas, cada grupo de participantes puede tomar algunas tal y como han sido planteadas o bien, tomar varias ideas y con ellas constituir una propuesta de negocio. Por ejemplo, si un grupo observa entre el universo de ideas estas cuatro opciones: a) venta de frutas, b) venta de licuados de frutas, c) venta de empanadas rellenas de carne y d) venta de café (americano, moca, cappuccino, entre otros), el grupo podría integrar las propuestas y generar una opción con la suma de las iniciativas: Cafetería con atención al público y entrega a domicilio de cafés, empanadas, fruta fresca y licuados de frutas.
- e) Para lograr la selección de un grupo de entre 7 y 10 ideas se recomienda emplear una serie de criterios empresariales (enfocados directamente en la generación del emprendimiento) y



criterios personales (enfocados en la actitud y deseo de realización) en relación al posible proyecto que se va a emprender.

Para ello se deben realizar dos rondas en el proceso de selección de ideas:

Primera ronda (Macro filtro)

Deben ser seleccionadas entre 7 y 10 ideas que, al “someterlas” a las preguntas (criterios...) siguientes, se considera que satisfacen lo requerido:

Macro filtro: comparativamente, podría relacionarse con la parte ancha de un embudo, con lo cual se puede decir permite el paso “de grande piezas” y en este caso “ideas generales”.

Criterios empresariales (juicio o discernimiento relacionado directamente con el negocio a establecer).

- ¿Existe muchos negocios de esa naturaleza ya en la comunidad, se percibe suficiente demanda (o sea quién le compre...)? *Esta es una de las preguntas más importantes en las que se debe contestar en el análisis y proceso de selección de ideas, es el mercado potencial.*
- ¿Se tiene el suficiente conocimiento y capacidad para desarrollar este tipo de negocio? *Esto va referido a la capacidad productiva de la empresa, comercialización y administración.*

Criterios personales (juicio o discernimiento relacionado con el plano humano, la parte social del empresario).

- ¿Son afectados negativamente tu reputación o la de tu familia? *Referido al prestigio social.*
- ¿Se sentiría realmente cómodo y contento por impulsar este negocio? *Se vincula al proyecto de vida, a la posibilidad de realización personal y/o profesional.*
- ¿Cuáles son las ideas de negocio que más cree que podrían hacerlas una realidad? *Es una mirada grosso modo, un “más o menos” ...*



Idea de negocio: fundamentalmente se trata del producto o servicio, que se pretende ofertar, la manera en la que se identificarán o conseguirán clientes y los resultados que se esperan obtener del mismo.

Perfil de proyecto: es un resumen bastante general de un posible (en este caso) negocio a emprender. Se busca establecer cuan claro está el participante de sus primeras ideas...

Teniendo entre 7 y 10 ideas seleccionadas, debe procederse a desarrollar un perfil de proyecto grosso modo, con la intención de “aclarar un poco” lo que se va pensando al respecto. Esta parte del proceso es vital, dado que el participante iniciará poco a poco a clarificar o ratificar, información con la que cuenta, esfuerzos posibles que tendrá que realizar no solamente ante la generación del negocio (producción o prestación de servicios) sino que también y de manera particular, el conocimiento que tiene del mercado (clientes con quienes pretende establecer relación).

A continuación, el formato para perfilar un proyecto o negocio potencial.



Perfil de posible negocio:

Acá se debe colocar el nombre de la actividad a desarrollar

1. Descripción del emprendimiento o negocio potencial:

Fecha de inicio estimada, beneficio a la comunidad, será un emprendimiento social o económico, individual o colectivo, ubicación.

2. Descripción del producto o servicio a prestar:

Tamaño del producto, duración, utilidad, calidad, precio, necesidad más inmediata que satisface.

3. Mercado – clientes:

Grupo meta: hombres, mujeres, niños/as, ancianos, enfermos...

4. Demanda:

¿Tiene o tendrá demanda el producto o servicio que se está ofreciendo o ya fue satisfecha?

5. Competencia:

Si tiene competencia: cuántos y quiénes son, precios, calidad, distancia del proyecto que iniciaremos.

6. Aliados estratégicos: familia, amigos, alguna institución...



Segunda ronda (Micro filtro):

Los perfiles elaborados, son evaluados empleando de nuevo criterios de carácter empresarial como personal, por lo que con una ponderación se puede tener una mejor apreciación de la posible actividad (producto o servicio) que podría ser el medio para emprender un negocio.

Micro filtro: comparativamente, podría relacionarse con la parte angosta de un embudo, con lo cual se puede decir permite el paso “de pequeñas piezas” y en este caso “ideas con más potencial”.

La aplicación de este instrumento permite al participante hacer un análisis de un conjunto de variables de manera sistémica, lo cual contribuye también a comprender que un emprendimiento debe conjugar varios elementos clave y, por lo tanto, es necesaria su revisión con el mayor realismo posible, así como con honestidad consigo mismo.



En lo posible debe recordarse al participante que un emprendimiento, puede ser parte de lo establecido en el proyecto de vida y que, por lo tanto, debiese reflexionarse lo suficiente sobre algunas de las variables que estarán en juego y que resultarán determinantes para el éxito del mismo. Ya que de los resultados que se obtengan es bastante probable que otros procesos pensados en el proyecto de vida (estudios, apoyo a la familia, recreación, etc.) puedan contar con los recursos necesarios para ser logrados también.

A continuación, un instrumento que puede ser de utilidad para un análisis más amplio, en relación a la selección de posibles ideas a emprender. **Por supuesto, los resultados obtenidos serán nuevamente evaluados cuando se enfoque la iniciativa en uno o varios clientes identificados y que podrían ser beneficiados por el producto o servicio a ser presentado.**

El instrumento utiliza algunos ejemplos que ilustran su aplicación:



Instrumento Microfiltro

Criterios Empresariales										
Posible negocio		Mercado	Producto/ servicio adecuado al mercado	Conoci- mientos técnicos	Conoci- mientos administra- tivos	Inversión	Resultado (*)	Factor crítico de éxito	¿Factible? (posible)	
		5 muy bueno, 1 malo		5 Sencilla, 1 muy complicada		5 baja, 1 muy alta	Sumatoria de criterios	El peor evaluado...	Si / No	
1.	Reparación de celulares	5	5	1	4	5	20	Con. técn	Si	
2.	Repostería, pasteles fríos	5	4	1	4	2	16	Con.técn	No	
3.	Reparación de motos	5	5	4	3	3	20	Inversión	Si	
4.										
5.										
Criterios Personales							Conclusión			
Posible negocio		Satisface mis expectati- vas	Apoyo de familia y amigos, ONG	Tengo energía (**) para hacerlo	Mi disposi- ción real, al aprendi- zaje	Factor crítico de éxito	Resulta- do crite- rios perso- nales	Resulta- do criterios empesa- riales	Suma de resulta- dos de criterios evalua- dos	¿Factible? (posible)
		5 muy bueno, 1 malo				El peor evaluado	Sumatoria de criterios	Copiar (*)		Si / No
1.	Reparación de celulares	5	5	5	5	-	20	20	40	Si
2.	Repostería, pasteles fríos	5	5	3	5	Energía	18	16	34	No
3.	Reparación de motos	5	1	5	4	Apoyo	16	20	36	No
4.										
5.										

(**) Energía = tiempo, deseo, interés, ganas, motivación...








Del ejercicio anterior empleado como ejemplo, podrían obtenerse las siguientes conclusiones:

- Un negocio bastante probable para emprender será el de la reparación de celulares.
- Aunque en el análisis del negocio de reparación de motos, desde el punto de vista aparentemente es posible su implementación, no lo es para el participante dado que no cuenta con el respaldo que sabe necesitará desde su familia y/o amigos. De manera que, en primera instancia, no procedería. Sin embargo, si esa variable cambiara a nivel mínimo necesario (y suficiente) para quien desea realizar el emprendimiento, es posible que la decisión cambie y se gestione la idea.
- En cuanto a la idea de los pasteles fríos, también podría cambiar la posibilidad de emprender, si en los criterios personales se atiende la necesidad de formación técnica (mejorar conocimiento y quizás habilidades) con lo cual se aumentaría la probabilidad de emprender.



En caso existan dos o tres ideas con aparente viabilidad, debemos acompañar al participante con una serie de preguntas que lo obliguen a revisar y reflexionar sobre lo que ha generado... no olvidar que finalmente se trata de su emprendimiento.

Estratégicamente debemos acompañar e inducir a que el participante vaya decidiendo paso a paso y priorice hasta 3 posibles ideas de negocio a emprender.

Ejercicio sobre generación de ideas de negocios	
 Objetivo	<p>Que los participantes reflexionen en relación a diversas variables relacionadas con ideas de posibles negocios a emprender, evaluándolas con honestidad hacia sí mismos, como también con el mayor realismo posible ante al medio en el que viven, para tomar la mejor decisión posible en relación a con cual emprender.</p>
 Duración	<p>1 hr. 15 mints.</p>
 Instrucciones	<p>Se solicita a los participantes que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se organicen en grupos de 3 o 4 participantes cada uno. • Tendrán cerca de entre 5 y 8 minutos para proponer ideas posibles de negocios, tomando en cuenta lo que conocen de su localidad, algo que ven en ella y proviene de otros lados, algunas necesidades percibidas, ideas de productos o servicios que piensan hacen falta en la comunidad, etc. Las ideas serán escritas en boletas de papel, con marcadores. • Luego serán compartidas en plenario y cada grupo puede apropiarse de las que considere convenientes, de acuerdo con los criterios de selección dados. • En un segundo momento, perfilarán las ideas seleccionadas con apoyo del formato que se entregará para dicho fin.
 Requerimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Sala con los y las participantes, ubicados en su silla, con el apoyo de una mesa. • Hojas de papel, tamaño de un tercio o media carta y un marcador por participante.
 Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo grupal. • Asegurar el contar con los materiales para cada grupo, previa cada fase del ejercicio. • Se deben establecer 3 rodas para la participación de los grupos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Generación de ideas. 2. Aplicación del macro filtro



	<p style="text-align: center;">3. Aplicación del micro filtro</p> <ul style="list-style-type: none">• Posterior a cada ronda generar un momento de conversación, para reafirmar el procedimiento realizado, aclarar dudas y comentar el resultado obtenido.• Puede ser valioso el desarrollar en cada una de las rondas ejercicios que sirvan de ejemplo y, por tanto, aumente la comprensión en el grupo de participantes, en relación al trabajo que se debe hacer y los resultados que se esperan.• Cada uno de los ejercicios no obstante han ido siendo desarrollados de manera grupal, será importante invitar a que cada uno /a de los /as participantes, intente desarrollarlos por cuenta propia, de manera que aumente su proceso de comprensión y aprendizaje.
--	---



5. Anexos

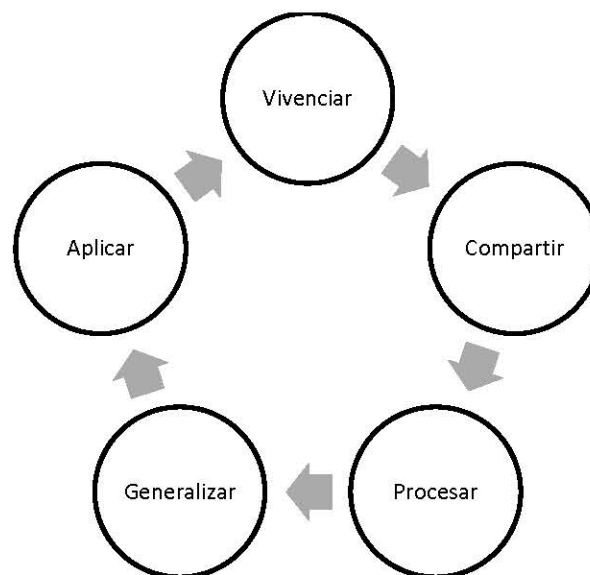
5.1 El método Ciclo de aprendizaje vivencia, CAV (Aprender haciendo).

Es un método que permite generar aprendizaje tomando en cuenta la experiencia y conocimiento del grupo de participantes, lo cual reduce significativamente “el proceso traumatizante” de la formación tradicional y bancaria, que considera al participante como alguien que no conoce nada. Es un método que permite al participante sacar mayor provecho de lo aprendido y por tanto le sea útil para su futura aplicación.

El CAV puede comprenderse también como un laboratorio, el cual pretende “experimentar” situaciones muy cercanas a la realidad en un ambiente controlado; situaciones que pretenden llevar a un proceso de aprendizaje de una manera atípica, dadas las variables que involucra y la conducción de un proceso cuyo avance puede considerarse con un enfoque de espiral.

Además, permite la integración de diversas técnicas gracias a lo cual es más fácil satisfacer los distintos estilos de aprendizaje que presentan las personas.

El método se constituye de 5 etapas o fases, las cuales se describen a continuación:



Vivenciar

Esta es una situación que artificialmente se crea para someter a un grupo determinado al enfrentamiento de dificultades y/o circunstancias que les creen la necesidad de reaccionar y generar



diversas opciones de solución/actuación. Es decir, se provoca la vivencia de situaciones que pongan a las personas frente a sus propias debilidades y fortalezas. Una vivencia por sí misma implica el involucramiento de aspectos de carácter cognoscitivo (mentales) y motriz (corporales), pero sobre todo afectivos (emocionales).

La vivencia puede ser un ejercicio práctico, un intercambio de experiencias, un video, una lectura, escuchar algún audio, etc.

Rol que se juega durante esta fase	
Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> • Proporciona instrucciones. • Entrega materiales. • Resuelve dudas. • Observa, escucha y anota. 	Participante: <ul style="list-style-type: none"> • Escucha • Pregunta • Participa en actividad organizada

Compartir

La experiencia vivida anteriormente generalmente provoca una acumulación de energía, la cual debe ser drenada con la intención de descargar los centros nervios que han sido afectados durante lo

ocurrido (plano emocional), lo cual es necesario para posteriormente procesar “la materia prima” generada (conocimiento en proceso de ser consolidado) a través del análisis y la comprensión de lo sucedido, el compartir sobre todo lo experimentado pondrá frente al grupo los efectos generados por la vivencia.

Rol que se juega durante esta fase	
Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta (en relación a lo experimentado emocionalmente, no lo desarrollado). • Modera (evita interferencia de terceros). • Escucha. • Contiene (evita participante explique lo desarrollado, lo experimentado. Se enfatiza en un compartir emocional, no intelectual). 	Participante: <ul style="list-style-type: none"> • Expresa lo sentido. • Escucha



Procesar

En esta etapa se busca obtener una interpretación de los hechos, de esa “materia prima generada”, es un momento para el análisis, para encontrar explicaciones, a lo sucedido o vivido. En algunas oportunidades la vivencia ha generado confusión, desorganización, precipitación, falta de información, malos procedimientos, etc., por lo se presenta ahora un momento que intentará hacer objetiva la explicación de los hechos y lograr la comprensión de todo el grupo.

Rol que se juega durante esta fase	
Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta y escucha (de manera ordenada, uno a uno o bien, por grupos de trabajo) • Anota ideas clave. • Modera (evita interferencia desordenada de terceros). 	Participante: <ul style="list-style-type: none"> • Analiza • Expone y escucha • Toma nota

Generalizar

Este es el momento para inducir el resultado obtenido del procesamiento o interpretación a un nivel más amplio. Es trasladar los conocimientos generados o confirmados durante el procesamiento hacia fuera del salón, haciendo analogías con la vida real, a fin de encontrar posibles campos de aplicación.

Rol que se juega durante esta fase	
Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> • Rescata aporte de participantes y los integra con propuesta que ha preparado. • Expone, ejemplifica. • Resuelve dudas. 	Participante: <ul style="list-style-type: none"> • Escucha • Pregunta • Anota.

Aplicar

Es la etapa que culmina el proceso de aprendizaje, se posibilita la oportunidad de poner en práctica lo aprendido, en los diversos contextos en donde el participante se desenvuelve. Durante el proceso de formación, el facilitador provoca que el participante en principio, visualice situaciones o momentos en donde considera posible la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos.



Rol que se juega durante esta fase	
Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> • Invita a la reflexión (¿En dónde aplicar lo aprendido? ¿Cuándo, cómo hacerlo?) • Modera, escucha, afirma. 	Participante: <ul style="list-style-type: none"> • Escucha y reflexiona • Visualiza posibilidades. • Comenta.

5.2 Boleta de evaluación del taller

No	Aspecto	Ponderación			
		Muy satisfactorio	Satisfactorio	Regular	Poco
1.	La temática me ha resultado interesante y útil.				
2.	Las explicaciones que se han proporcionado han sido comprensibles.				
3.	He tenido la oportunidad de presentar mis dudas y han sido aclaradas.				
4.	Los ejercicios desarrollados me permiten ir comprendiendo y aprender de la temática tratada.				
5.	Considero que estoy teniendo más claridad en relación a lo que significa emprender un negocio.				
Comentarios libres:					



5.3 Planificación del taller

Sesión 1								
Temática	Resultado Esperado	Actividad general	Metodología sugerida	Rol de facilitador	Rol de participante	Duración	Recursos	Observaciones
1. Hilo conductor	Realimentar proceso, en base a sesión anterior.	Breve conversatorio de lo trabajado en la sesión anterior.	Plenario	Realiza preguntas, enfocadas en la sesión anterior.	Escucha, revisa notas, recuerda, expone.	10 mints.	Rotafolio y marcador y/o lámina de PPT en blanco.	De ser necesario, abordar de nuevo un punto tratado en sesión anterior.
2. Las ideas se encuentran cerca de usted	Participantes amplían horizonte de posibilidades referidas a "fuentes" de donde buscar posibles ideas para emprender.	2.1 Lectura de casos relacionados con emprendimientos a partir del error.	Trabajo individual y CAV	Instruir al grupo: enfocarse en la lectura de los casos y posteriormente comentar en relación sobre cómo típicamente se aborda el error, de acuerdo a lo indicado en la nota técnica.	Lectura de casos, escucha reflexión de facilitador y comentar al respecto.	20 mints.	Lectura de los 3 casos relacionados con emprendimientos a partir del error.	Ver en detalle lo sugerido para la aplicación del CAV en este ejercicio.
				Reflexión personal en relación a la experiencia con el error. Comentarios en torno al ejercicio.	Reflexiona a partir de su experiencia personal en relación con el error. Y comparte con el grupo.			
		2.2 Lectura de casos de emprendimiento en relación a lo que ocurre en el medio y desde la tecnología.		Instruir al grupo: enfocarse en la lectura de los casos relacionados con los emprendimientos en su alrededor y generados desde la tecnología.	Lectura de casos, escucha reflexión de facilitador y comentar al respecto.	20 mints.	Lectura de los 3 casos relacionados con emprendimientos a partir del error.	
		Reflexión personal en relación la observación de emprendimientos que conoce y las razones posibles del porqué han iniciado.		Reflexiona a partir de lo que recuerda de su entorno o que conoce de la tecnología.	30 mints.			Formato específico para desarrollar el ejercicio.
3. Proceso de generación de ideas de negocios.	Participantes aplican estrategia para generar posibles ideas de negocios y la estrategia para seleccionar posibles emprendimientos.	3.1 Lluvia de ideas	Trabajo grupal	Instruir sobre la mecánica de generación de la lluvia de ideas.	Participantes escuchan la instrucción y generan las ideas a partir de las mismas.	15 mints.	Hojas, marcadores, podrían ser pos it.	Puede provocarse "un ambiente competitivo" con lo que se pretende animar la participación y generación de propuestas.
		3.2 Aplicación de macro filtro		Presentar el proceso, realiza ejercicio para ejemplificar la dinámica de trabajo.	Desarrollan el ejercicio relacionado con el macro filtro.	20 mints.		Se exponen públicamente todas las ideas generadas, "se universaliza" el uso de las mismas.
4. Evaluación de la jornada.	Establecer valoración de participantes, en relación al proceso.	Aplicar boleta de evaluación.	Trabajo individual.	Instruye, recopila evaluaciones. Sistematiza.	Rellena boleta de evaluación.	5 mints.	Instrumento de evaluación.	



Sesión 2

Temática	Resultado Esperado	Actividad general	Metodología sugerida	Rol de facilitador	Rol de participante	Duración	Recursos	Observaciones
1. Hilo conductor	Reafirmar proceso, en base a sesión anterior.	Breve conversatorio de lo trabajado en la sesión anterior.	Plenario	Realiza preguntas, enfocadas en la sesión anterior.	Escucha, revisa notas, recuerda, expone.	10 mints.	Rotafolio y marcador y/o lámina de PPT en blanco,	De ser necesario, abordar de nuevo un punto tratado en sesión anterior.
2. Proceso de generación de ideas de negocios (continuación)	Participantes aplican estrategia para generar posibles ideas de negocios y la estrategia para seleccionar posibles emprendimientos.	2.1 Generación de perfiles de proyectos	Grupos	Presentar el proceso, realiza ejercicio para ejemplificar la dinámica de trabajo.	Desarrollan el ejercicio relacionado con la generación de perfiles de proyectos.	1 hrs. 15 mints.	Formatos para la elaboración de perfiles de proyectos	Un formato por cada idea, retarlos a la elaboración de por lo menos 5.
				Provoca reflexión ¿qué se tiene más claro, qué información falta y por qué? ¿Cómo podría conseguirse dicha información?	Comparten experiencia de aplicación del formato y atienden puntos de reflexión provocada desde facilitación.	15 mints.		
		2.2 Aplicación de micro filtro		Presentar el proceso, realiza ejercicio para ejemplificar la dinámica de trabajo.	Desarrollan el ejercicio relacionado con la evaluación de perfiles de proyectos.	20 mints.	Herramienta para filtrado de ideas: "Micro filtro"	2 formatos (cada uno tiene capacidad de evaluar 5 perfiles)
				Provocar reflexión sobre la funcionalidad de la herramienta y el proceso desarrollado.	Comparten experiencia de aplicación del formato y atienden puntos de reflexión provocada desde facilitación.	20 mints.		
4. Evaluación de la jornada.	Establecer valoración de participantes, en relación al proceso.	Aplicar boleta de evaluación.	Trabajo individual.	Instruye, recopila evaluaciones. Sistematiza.	Rellena boleta de evaluación.	5 mints.	Instrumento de evaluación.	



6. Bibliografía y e – grafía

Formato Educativo. MBA especializado en emprendimiento. España 2020.

GTZ PROMOCAP. Manual del Facilitador, Formación CEFE. Guatemala 2002 /3

Hans Auer, Mauricio Quintana. PROGRAM S.A. Generación de Proyectos Empresariales. Guatemala, 2004

Meneses, Siddhartha. Q'anil, Creatividad: La Semilla del Infinito. Guatemala, 2010.

https://elpais.com/elpais/2015/06/24/eps/1435163520_563210.html

[https://byzness.elperiodico.com/es/emprendedores/20190109/estos-cinco-negocios-exito-nacieron-error-casualidad-7235180.](https://byzness.elperiodico.com/es/emprendedores/20190109/estos-cinco-negocios-exito-nacieron-error-casualidad-7235180)



Cuaderno de Trabajo para el Participante



7. Cuaderno de trabajo del participante

7.1 Presentación

Estimado/a participante, por medio de este cuaderno de trabajo, junto con las orientaciones de la persona que facilita el taller, tendrás la oportunidad de reflexionar y anotar algunas ideas que seguramente te ayudarán a tomar la decisión de emprender, en breve tiempo o quizás un poco de tiempo más tarde.

Será sumamente importante que participe en todos y cada uno de los ejercicios que se han propuestos, pues la intención de ellos es que puedan ser de utilidad para tomar algunas decisiones, relacionadas, sobre todo, con su disposición de emprender. ¡Y por supuesto en el mejor de los casos que lo haga!

En esta oportunidad, el trabajo a realizar será enfocado en algunas reflexiones y estrategias que permitan identificar algunas ideas que pueden ser consideradas para dar el paso importante: emprender, partiendo de un análisis del medio en el que vives y por supuesto, de la realidad de tu municipio y departamento. Así mismo, conocerás una estrategia que te permita desarrollar un análisis tomando en cuenta algunos elementos empresariales básicos, como también algunos de carácter personal.

Podrá notar al inicio la existencia de algunos íconos (figuras) las cuales pretenden orientar el trabajo que se debe ir realizando a lo largo del proceso. Así mismo, deseamos que sea consciente que se trata de un proceso, en donde cada paso que se irá dando es necesario y se va complementando con cada uno de los siguientes (actividades) por lo que la participación a lo largo de todo el proceso es sumamente importante.

7.2 Iconos de orientación

A lo largo del manual encontrará una serie de íconos o figuras, las cuales pretenden contribuir con el uso del mismo. A continuación, se los presentamos, así como el significado que estos tienen:



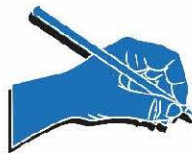
OJO. Es un llamado para que preste particular atención a la información que se va a compartir.



OBSERVA CON ATENCIÓN. Algunas anotaciones que orientan sobre el tema que se está tratando y que resultan de suma importancia.



A PENSAR: A lo largo del manual, se encontrarán momentos en los que debiese detenerse a reflexionar.



MANOS A LA OBRA: nos indica que hay un trabajo que desarrollar.

7.3 ¿De dónde pueden surgir las ideas de negocios?

7.3.1 Emprendiendo a partir del error



Por increíble que pueda parecerle, emprendimientos que han generado mucho dinero han surgido a partir de errores cometidos, de un constante “ensayo, prueba y error”. De intentar obtener un resultado y sin buscarlo, se ha obtenido otro tipo de resultado. Pero, se ha convertido en una oportunidad que se ha aprovechado y con ella se ha generado negocio.

A continuación 3 ejemplos que ilustran lo que se ha comentado:



Las patatas (papas) fritas:

Nadie podría imaginar que un enfado pudiera ser el origen de uno de los más sabrosos inventos culinarios. Este es el caso de las patatas fritas. Este producto alimenticio, nació en 1953 debido al enfado del chef de un restaurante en New York. Uno de sus comensales le había hecho una reclamación porque sus patatas estaban cortadas demasiado gruesas, por lo que exigió una nueva remesa de patatas esta vez más finas. Herido en el orgullo, decidió cortar las patatas de una forma extremadamente fina, y las introdujo en aceite más tiempo del habitual para hacerlas crujientes. ¡El resultado no fue una ofensa... sino todo un éxito!

Los cereales de desayuno:

En 1898 los hermanos **John Harvey y William Kellogg**, firmes creyentes de los beneficios de incorporar los cereales a la dieta diaria, se dispusieron a hervir granos para hacer granola para el sanatorio de Battle Creek donde trabajaban. De forma accidental olvidaron al fuego una mezcla hecha con cereales, semillas y maíz.

Para solventar su descuido decidieron aplastar la masa resultante con un rodillo, ofreciendo el resultado a sus pacientes. Con esta improvisada solución nacían los mundialmente conocidos

Corn Flakes de Kellogg's.



Los Post-it

Se trata de uno de los productos de oficina que más usamos en nuestro día a día. Hoy los podemos encontrar de las más variadas formas y colores, aunque no han cambiado su particular esencia: un adhesivo de suave agarre que permite pegarlos y quitarlos con facilidad.

Su inventor fue un químico de la compañía 3M llamado Art Fry que los ideó a finales de los 70. Buscaba la manera de no perder el separador de páginas de su libro de cánticos eclesiásticos. Recordó que dos años antes, su compañero de trabajo, Spencer Silver, había creado un adhesivo hecho a base de acrílico que terminó desechando por su poca sujeción.





Como puede observarse en los casos anteriores, la intención “de hacer algo” existía, lo cual es importante destacar, pues si no se intenta “hacer algo” no se tendrá la oportunidad de equivocarse, de cometer errores y quizás hasta de fracasar... pero, sobre todo, DE APRENDER y a partir del aprendizaje encontrar posibles oportunidades, quizás no pensadas desde un inicio, pero que animándose y corriendo el riesgo... pueden ser negocios, hasta muy buenos negocios.

También podría reflexionarse de los casos anteriores, que las personas que se atreven y realizan acciones para desarrollar sus proyectos y alcanzar algunas metas, es posible que rompieran el llamado ciclo del error¹: ***No sé, entonces no hago, entonces no aprendo.*** Esta situación podría cambiar cuando nuestro pensamiento se enfoca en un orden distinto de ideas: ***Tengo miedo a equivocarme. A pesar de eso, intento hacerlo. Al intentarlo, cometo errores. Al cometer errores, no me enfoco en la pena que siento, sino en cómo podría haber salido mejor, y así obtengo aprendizajes.***



En conclusión, será precisamente en un cambio de mentalidad en donde se debe poner atención, tratando de estimular dos procesos importantes: 1. emprender, equivocarse y aprender del error y 2. aprovechar los errores como posibles oportunidades de negocios.



A pensar



Manos a la obra

Mi experiencia con el error

Resuma en este espacio, una experiencia de vida en la que se ha equivocado y que pueda compartir con el grupo.

¿Qué experimentó al darse cuenta del error cometido?

¿Ha tenido un aprendizaje a partir de dicha experiencia y le ha sido útil en otro momento? ¿Qué aprendió?

¿Qué es lo más difícil para usted – si acaso le ocurre – para manejar una equivocación o error cometido?

7.3.2 Empezando a partir de lo que está cercano a mí



En cuanto a la primera pregunta, podríamos encontrar **oportunidades al observar lo que sucede en nuestra comunidad, municipio, departamento e incluso la realidad del país.** Debemos agudizar nuestros sentidos para percibir qué hace falta, o que problemas se están presentando, qué es lo que las personas están comprando en lugares lejanos para proveerse o proveer a los vecinos; de igual manera podríamos observar que negocios están trabajando en forma conjunta como “en cadena” y establecer si es posible “encadenarnos” también, pero agregando valor a lo que ya se está realizando.

Ejemplos:

Ante la falta de transporte público en muchos lugares de nuestra región, se ha incrementado el transporte por medio de **moto taxis.** Lo cual ha generado otros empleos, entre ellos: los distribuidores de este tipo de transportes y de sus correspondientes repuestos; mecánicos para dar mantenimiento y la contratación de pilotos.





Ante la crisis sanitaria por la que atravesamos y “el encierro” obligado que fue impuesto en muchos países, incluido el nuestro, con la intención de apoyar a las personas y por supuesto sobrevivir..., varios emprendedores se enfocaron en la **venta de alimentos a domicilio**. Algunos de ellos han sido proveedores de frutas, verduras, carnes y lácteos.

En cuanto a la segunda pregunta, la tecnología vinculada a los medios de comunicación, se hace un llamado de atención muy particular al uso de los teléfonos inteligentes (smartphone) los cuales poseen una pantalla táctil, que permite al usuario conectarse al internet, gestionar cuentas de correo electrónico e instalar otras aplicaciones (redes sociales, por ejemplo) y recursos a modo de pequeño computador.



Ejemplos:

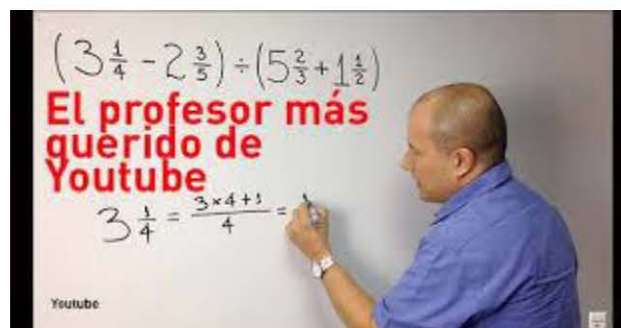
Una vez generado el emprendimiento, venta de alimentos y entrega a domicilio, es posible por medio de las redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, entre otras) realizar procesos de comercialización, lo cual permite llegar a más público y por tanto contar con más






Y aunque nos parezca lejano, o talvez demasiado difícil, pero no por ello deja de ser inspirador, quienes han diseñado las llamas “apps” o aplicaciones como, por ejemplo, el WhatsApp (la cual sirve como sistema de mensajería instantánea) o Duolingo (utilizable para aprender varios idiomas) al desarrollar ciertas habilidades han logrado generar negocios con niveles de ganancias insospechados para nosotros.



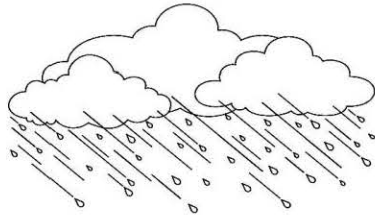
Teniendo una computadora de escritorio o bien una portátil (laptop), es posible desarrollar páginas web, o bien generar cursos en línea que se podrían vender (mostrando tus habilidades culinarias, en macramé o la enseñanza de matemáticas, por ejemplo).





 A pensar	 Manos a la obra	<h2>Observo y aprendo de otros emprendedores</h2>
<p>Emprendimientos más comunes que observo en la comunidad:</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3.4.5.	<p>Razones que imagino por las cuales han surgido</p>	
<p>Emprendimiento que ha surgido por medio del uso de:</p> 	<ol style="list-style-type: none">1.2.3.4.	
<p>Posibles razones por las que han surgido:</p>		

7.3.3 Proceso de generación de potenciales ideas de negocios



1. Generamos una lluvia de ideas, integrados en equipos. Todas las ideas se aceptan, incluidas: locuras, tonteras, disparates... **¡Debemos ser creativos!**

2. Utilizamos preguntas del “macro filtro”:

Elementos empresariales

- ¿Cantidad de negocios similares, posibles clientes?
- ¿Mis conocimientos y capacidades?

Elementos personales

- ¿Se afectan negativamente reputación y la de mi familia?
- ¿Cómo voy a sentirme con este tipo de negocio?
- ¿Cuáles ideas creo sería posible de implementar?

3. “imaginamos” y “construimos” algunos elementos de las posibles ideas a ser implementadas que hemos seleccionado, empleamos para ello, el formato de **perfil de proyectos**.

4. Evaluamos con más detalle nuestras posibles ideas a emprender. Empleamos los perfiles de proyectos y **el micro filtro**. Evaluamos **tanto elementos de carácter empresarial como personal. Y decidimos.**



Perfil de posible negocio:

Acá se debe colocar el nombre de la actividad a desarrollar

1. Descripción del proyecto:

Fecha de inicio estimada, beneficio a la comunidad, será un emprendimiento social o económico, individual o colectivo, ubicación.

2. Descripción del producto o servicio a prestar:

Tamaño del producto, duración, utilidad, calidad, precio, necesidad más inmediata que satisface.

3. Mercado – clientes:

Grupo meta: hombres, mujeres, niños/as, ancianos, enfermos...

4. Demanda:

¿Tiene o tendrá demanda el producto o servicio que se está ofreciendo o ya fue satisfecha?

5. Competencia:

Si tiene competencia: cuántos y quiénes son, precios, calidad, distancia del proyecto que iniciaremos.

6. Aliados estratégico: familia, amigos, alguna institución...



7. ¿Cómo se diferencia el producto /servicio del de la competencia?

¿Cuál es el valor agregado del producto o servicio – que se piensa de manera inicial puede tener – y que no tiene la competencia?

8. Producción técnica

¿Qué conocimientos son necesarios para elaborar el producto o prestar el servicio?, describirlos si los conoce.

9. ¿Qué equipo, maquinaria, local necesito para el proyecto?

Describirlos si los conoce.

10. Administración

¿Qué conocimiento, experiencias se necesitan para el proyecto? Describirlos si los conoce.

11. Inversión, estimación del capital que se necesita para iniciar este proyecto

(herramientas, maquinarias, local, capital de trabajo, etc.) pensar, investigar, estimar costos preliminares y sumar, para establecer un monto preliminar.

12. ¿Qué resultados se esperan y en qué tiempo?

Generar un empleo, ganar dinero ¿cuánto?, superación personal, apoyar a la familia (acá se debe recordar lo establecido en el proyecto de vida)

Fecha:

Nombre:

Contacto:



Instrumento Microfiltro

Criterios Empresariales										
Posible negocio		Mercado	Producto/ servicio adecuado al mercado	Conoci- mientos técnicos	Conoci- mientos administra- tivos	Inversión	Resultado (*)	Factor crítico de éxito	¿Factible? (posible)	
		5 muy bueno, 1 malo		5 Sencilla, 1 muy complicada		5 baja, 1 muy alta	Sumatoria de criterios	El peor evaluado...	Si / No	
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
Criterios Personales							Conclusión			
Posible negocio		Satisface mis expectati- vas	Apoyo de familia y amigos	Tengo energía (**) para hacerlo	Mi disposi- ción real, al aprendi- zaje.	Factor crítico de éxito	Resulta- do crite- rios perso- nales	Resulta- do criterios empesa- riales	Suma de resulta- dos de criterios evalua- dos	¿Factible? (posible)
		5 muy bueno, 1 malo				El peor evaluado	Sumatoria de criterios	Copiar (*)		Si / No
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										

(**) Energía = tiempo, deseo, interés, ganas, motivación...



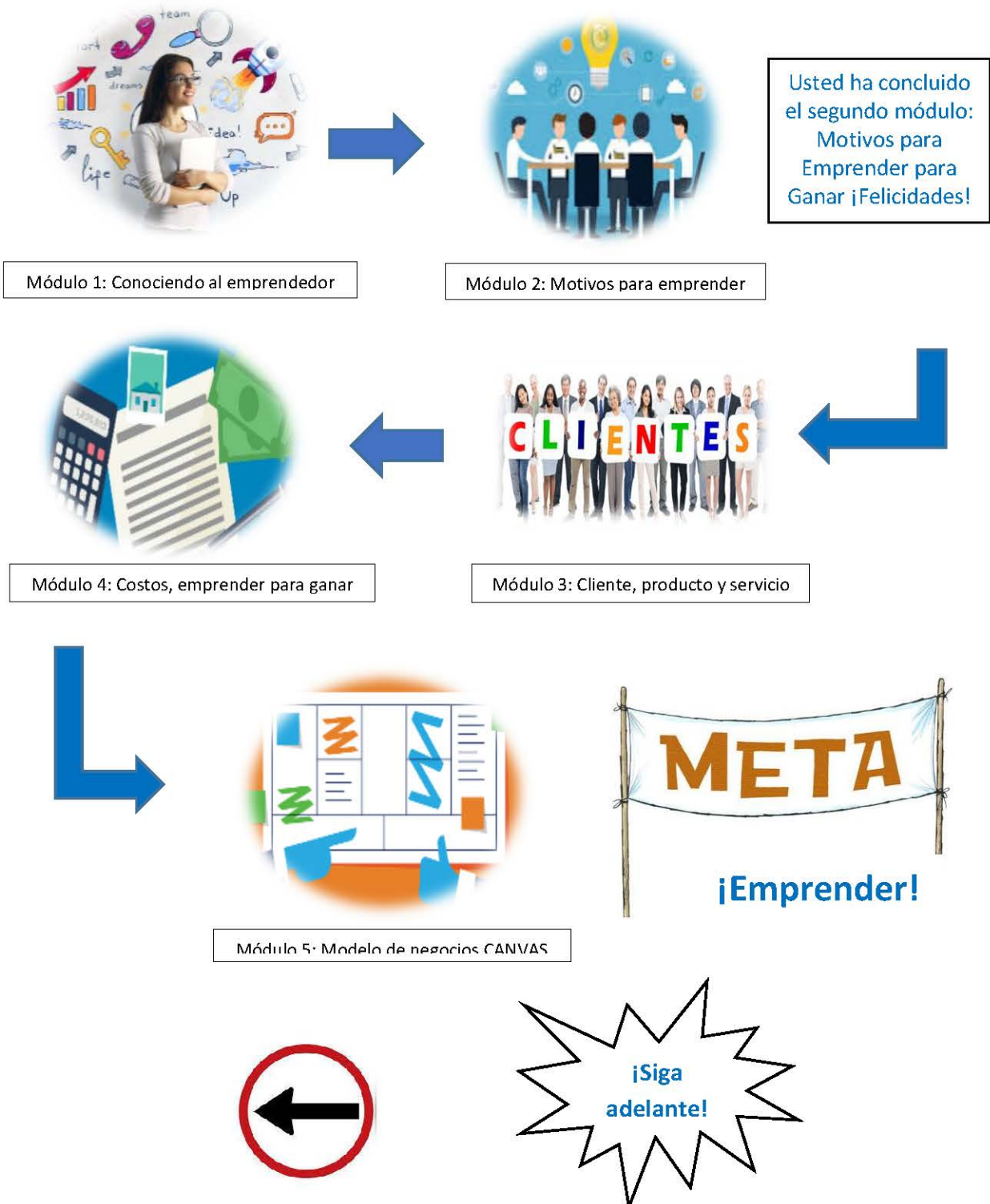
Instrumento Microfiltro

Criterios Empresariales										
Posible negocio		Mercado	Producto/ servicio adecuado al mercado	Conoci- mientos técnicos	Conoci- mientos administra- tivos	Inversión	Resultado (*)	Factor crítico de éxito	¿Factible? (posible)	
		5 muy bueno, 1 malo		5 Sencilla, 1 muy complicada		5 baja, 1 muy alta	Sumatoria de criterios	El peor evaluado...	Si / No	
6.										
7.										
8.										
9.										
10										
Criterios Personales							Conclusión			
Posible negocio		Satisface mis expectati- vas	Apoyo de familia y amigos	Tengo energía (**) para hacerlo	Mi disposi- ción real, al aprendi- zaje.	Factor crítico de éxito	Resulta- do crite- rios perso- nales	Resulta- do criterios empesa- riales	Suma de resulta- dos de criterios evalua- dos	¿Factible? (posible)
		5 muy bueno, 1 malo				El peor evaluado	Sumatoria de criterios	Copiar (*)		Si / No
6.										
7.										
8.										
9.										
10										

(**) Energía = tiempo, deseo, interés, ganas, motivación...



Ruta para alcanzar el emprendimiento.



**Tabla de Alcances y Secuencias -TAS-
Desarrollo de Habilidades para la Vida y el Trabajo**

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
1. Habilidades blandas.	Desarrollar habilidades blandas para potenciar la inserción en la vida laboral.	<i>Desarrollo temático 1: Inteligencia emocional.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas y habilidades duras. • Inteligencia emocional. • Desarrollo de la autoestima y el autocuidado. 	1) Distingue entre habilidades blandas y habilidades duras. 2) Practica la inteligencia emocional en sus relaciones interpersonales. 3) Controla sus emociones a partir de su autoconocimiento. 4) Practica hábitos saludables de autocuidado.
		<i>Desarrollo temático 2: Comunicación efectiva.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Elementos de la comunicación. • La importancia de la comunicación efectiva. • El valor de las relaciones humanas. • Servicio al cliente. 	1) Identifica los elementos de la comunicación. 2) Identifica los errores más comunes que afectan la comunicación. 3) Reconoce la importancia de la comunicación efectiva en las relaciones humanas. 4) Expone la importancia de una buena atención al cliente. 5) Expresa ideas, sentimientos y emociones utilizando recursos de comunicación efectiva.
		<i>Desarrollo temático 3: Trabajo en equipo.</i> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia del trabajo en equipo. • El liderazgo. • Toma de decisiones. 	1) Expresa la importancia del trabajo en equipo en el ámbito del trabajo. 2) Caracteriza los liderazgos locales. 3) Identifica sus cualidades como líder. 4) Reconoce la importancia de la toma de decisiones y sus consecuencias.
		<i>Desarrollo temático 4: Manejo y resolución de conflictos.</i> <ul style="list-style-type: none"> • La resolución de conflictos. • El principio de “todos ganan” en la resolución de conflictos. 	1) Analizan situaciones problemáticas. 2) Practica el principio de ganar - ganar en la resolución de conflictos. 3) Identifica los factores que afectan su bienestar emocional.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de la autoestima y el autocuidado para el manejo del estrés. 	
		<p>Desarrollo temático 5: Creatividad e innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Creatividad e innovación. Eres creativo, lo sepas o no. El pensamiento crítico. Adaptabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> Implementa el pensamiento creativo e innovador en situaciones de conflicto. Práctica el pensamiento crítico en condiciones laborales. Destaca la importancia de la disposición al cambio.
		<p>Desarrollo temático 6: Gestión del Tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación y organización La gestión del tiempo. Valores humanos. Matriz de organización del tiempo. 	<ol style="list-style-type: none"> Ejercita el uso de una matriz de organización del tiempo. Prioriza sus actividades del día. Gestiona de mejor manera su tiempo. Reconoce los valores humanos que practica en su vida.
Vinculación con el sector productivo y empleador.	<p>Competencia integradora:</p> <p>Valorar la importancia de las habilidades blandas en los centros de trabajo.</p>	<p>Tarea de aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Foro con empresarios sobre la importancia de las habilidades blandas en el desarrollo del trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> Prepara una actividad de diálogo con el sector empresarial y empleador. Comprende que las habilidades blandas son de uso cotidiano en los puestos de trabajo y en los emprendimientos.
2. Búsqueda de empleo y autoempleo.	Valorar su perfil profesional para la gestión de un empleo digno en el mercado laboral.	<p>Desarrollo temático 1: El mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> Profesiones y oficios en el mercado laboral. Competencias laborales más buscadas por las empresas. Emprendimiento versus empleo. Habilidades y competencias requeridas en algunos sectores económicos. 	<ol style="list-style-type: none"> Identifica las profesiones u oficios en los sectores productivos del país. Determina las competencias laborales más valoradas en las empresas. Diferencia el empleo del autoempleo. Analiza las competencias laborales requeridas en los distritos sectores económicos.
		<p>Desarrollo temático 2: Inicio de la vida laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mi primer empleo. Herramientas de búsqueda de empleo. Mis competencias laborales. 	<ol style="list-style-type: none"> Identifica los pasos necesarios para la búsqueda de empleo. Usa herramientas básicas para la búsqueda de empleo.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para lograr mi primer empleo. 	3) Determina sus competencias laborales para optar a la oferta laboral existente en sector económico de su interés. 4) Planea una estrategia para la gestión de su primer empleo.
		<p><i>Desarrollo temático 3: Mi perfil profesional.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborando mi hoja de vida. • Aplicaciones que me pueden ayudar a hacer mi hoja de vida. • Paso a paso para elaborar mi CV. 	1) Conoce la estructura de una hoja de vida. 2) Usa una aplicación digital para elaborar su hoja de vida. 3) Elabora su hoja de vida en la que define su perfil laboral.
		<p><i>Desarrollo temático 4: Proceso de reclutamiento y selección de personal.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El proceso de selección y reclutamiento del personal. • Una buena entrevista de trabajo. • Consejos para no crear falsas expectativas sobre tus habilidades profesionales. 	1) Describe el proceso general de selección de personal. 2) Prepara adecuadamente una entrevista de trabajo. 3) Define sus habilidades profesionales con sinceridad.
		<p><i>Desarrollo temático 5: Documentos requeridos para la gestión del empleo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tramitación de antecedentes policiales y antecedentes penales. • Gestión del DPI y del NIT. • Mi carta de presentación. 	1) Identifica el procedimiento para la gestión de la documentación necesaria para su expediente laboral. 2) Elabora su carta de presentación laboral.
		<p><i>Desarrollo temático 6: Autoempleo y emprendimiento.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de ideas de negocios. • Macrofiltro. • Microfiltro. • Autoempleo y emprendimiento. • Características emprendedoras personales. • Mi perfil emprendedor. 	1) Analiza a partir de instrumentos la factibilidad de sus ideas de negocios. 2) Identifica las ventajas y desventajas del autoempleo y emprendimiento. 3) Descubre su perfil de competencias emprendedoras personales. 4) Elabora un plan de mejora de sus competencias emprendedoras.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
Vinculación con el sector productivo y empleador.	Competencia integradora: Establecer la importancia de la gestión del empleo y autoempleo para la obtención de una oportunidad laboral adecuada a su perfil profesional.	Tarea de aplicación. <ul style="list-style-type: none"> • Foro con empresarios sobre la gestión adecuada del empleo para la obtención de una oportunidad laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prepara una actividad de diálogo y vinculación con el sector empresarial y empleador. 2) Valora las experiencias de vida de emprendedores, empresarios y empleadores en el desarrollo de su empresa.
3. Derechos y deberes en el trabajo.	Analizar sus derechos y obligaciones con base en las características del trabajo decente en contextos comunitarios.	Desarrollo temático 1: El derecho al trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Historia del surgimiento del derecho humano al trabajo. • Derechos fundamentales del trabajo. • Convenios fundamentales de la OIT. • Derechos del patrono y del trabajador. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifica los hitos históricos en la historia del derecho humano al trabajo. 2) Reconoce el derecho del trabajo como derecho humano para una vida digna. 3) Identifica los derechos básicos del patrono y del trabajador en una relación laboral.
		Desarrollo temático 2: Legislación del derecho laboral -primera parte-. <ul style="list-style-type: none"> • Legislación del derecho laboral. • El contrato de trabajo. • La jornada de trabajo. • El código de trabajo: terminología sobre derechos laborales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifica los derechos y obligaciones contenidos en un contrato de trabajo. 2) Distingue la duración de las jornadas laborales. 3) Analiza casos laborales que se presentan cotidianamente en su entorno comunitario (trabajo infantil, trabajo en estado de gravidez, jornadas de trabajo y otros similares).
		Desarrollo temático 3: Legislación del derecho laboral -segunda parte-. <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento interior de trabajo. • Las obligaciones de los patronos. • Deberes de los trabajadores. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifica la importancia que en los centros de trabajo se cuente con un reglamento interior. 2) Distingue entre las obligaciones del trabajador y del patrono en una relación laboral.
		Desarrollo temático 4: El espíritu de los sindicatos. <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la organización de los trabajadores: libertad sindical. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Valora la importancia de la organización de los trabajadores en un sindicato.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> • La huelga. • El pacto colectivo de condiciones de trabajo. 	2) Comprende la huelga como mecanismo de expresión en defensa de los derechos de los trabajadores. 3) Ensayo la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.
		Desarrollo temático 5: Instituciones nacionales que velan por el derecho al trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Instituciones nacionales que velan por el derecho al trabajo. • Ventanillas Municipales de Empleo. • Inspección general de Trabajo. 	1) Identifica las funciones de las instituciones nacionales que velan por la observancia del derecho al trabajo.
Vinculación con el sector productivo y empleador.	Competencia integradora: Establecer la importancia de la observancia de los derechos laborales para bienestar de patronos y trabajadores en una relación laboral.	Tarea de aplicación. <ul style="list-style-type: none"> • Conversatorio con empresarios sobre aspectos de derecho y obligaciones laborales, instituciones que velan por el derecho al trabajo y el espíritu de los sindicatos. 	1) Prepara una actividad de diálogo y vinculación con el sector empresarial y empleador. 2) Valora las experiencias de emprendedores, empresarios y empleadores en la dinámica generada en la relación laboral.
4. Salud y seguridad en el trabajo.	Evaluar los riesgos laborales para una cultura de prevención de enfermedades y accidentes laborales.	Desarrollo temático 1: Definición y normativa de la salud y seguridad en el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud ocupacional. • Importancia de la salud y seguridad en el trabajo. • Higiene y seguridad en el trabajo, según el Código de Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 	1) Comprende los conceptos para la gestión adecuada de la salud y seguridad laboral. 2) Identifica los elementos de la pirámide del progreso sostenido para la salud y seguridad en el trabajo. 3) Analiza las regulaciones en el Código de Trabajo y en los reglamentos del Ministerio de Trabajo las normas de higiene y seguridad en el trabajo vigentes.
		Desarrollo temático 2: Planificación preventiva. <ul style="list-style-type: none"> • Planificación preventiva. • Comportamiento seguro. • Mapa de riesgos en ambientes laborales. • Mapa de riesgos y simbología. 	1) Conoce el procedimiento para la elaboración de un plan de prevención de riesgos. 2) Evalúa los diferentes estados de riesgo que pueden provocar accidentes laborales.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
			3) Desarrolla consciencia de los estados de comportamiento seguro para evitar accidentes. 4) Ensaya la elaboración de un mapa de riesgos.
		<i>Desarrollo temático 3: Factores de riesgo laboral.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Incidentes y accidentes en ambientes laborales. • Diferencias entre peligro y riesgo. • Factores de riesgo. • Prevención de riesgos en ambientes laborales. 	1) Diferencia entre peligro, riesgo, incidente y accidente de trabajo. 2) Identifica las causas de los accidentes de trabajo.
		<i>Desarrollo temático 4: Uso adecuado de equipo de protección laboral.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Excusas típicas de seguridad. • Uso adecuado de equipos de protección personal. • Accidentes ocupacionales. • Riesgos más propensos en algunas ocupaciones. 	1) Comprende la importancia del uso adecuado de equipos de protección personal. 2) Evita los actos inseguros para minimizar accidentes laborales. 3) Analiza los factores de riesgo más propensos en algunas ocupaciones.
		<i>Desarrollo temático 5: Enfermedades ocupacionales.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Salud ocupacional. • Enfermedades ocupacionales, concepto, clasificación y medidas preventivas. • Productividad: cinco consejos para equilibrar la vida personal y laboral. 	1) Identifica las medidas preventivas de las enfermedades ocupacionales. 2) Evalúa los riesgos laborales para una cultura de prevención. 3) Identifica medidas que contribuye a equilibrar la vida personal y laboral.
		<i>Desarrollo temático 6: La seguridad social y el trabajador.</i> <ul style="list-style-type: none"> • La seguridad social y el trabajador. 	1) Destaca la importancia de la seguridad social para la salud y seguridad de los trabajadores. 2) Conoce los programas de asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para los trabajadores.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios de Programa de Enfermedad, maternidad y accidentes (EMA) del IGSS. • Beneficios del Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS) del IGSS. • Qué es la seguridad social y por qué es tan importante. 	
Vinculación con el sector productivo y empleador.	<p>Competencia integradora:</p> <p>Verificar en el centro de trabajo las medidas de prevención de riesgos, enfermedades y accidentes laborales.</p>	<p>Tarea de aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visita guiada a una empresa para observar en los centros de trabajo las normas de seguridad industrial o de salud ocupacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prepara una actividad de diálogo y vinculación con el sector empresarial y empleador. 2) Valora las experiencias de vida de emprendedores, empresarios y empleadores en la aplicación de medidas de protección para la salud y seguridad de los trabajadores.
5. Aprovechamiento de las redes sociales.	Usar las redes sociales como una herramienta de productividad que potencializa la empleabilidad.	<p>Desarrollo temático 1: Evolución de las redes sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia de las TICS • Los jóvenes y las redes sociales. • Tipos de redes sociales. • Características de las redes sociales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifica los hitos en la evolución de las comunicaciones. 2) Caracteriza las funciones de las redes sociales más populares.
		<p>Desarrollo temático 2: Riesgos y beneficios de las redes sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los riesgos de las redes sociales. • Cómo nos manipulan en las redes sociales. • / claves para usar mejor las redes sociales. • Beneficios de las redes sociales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Describe los potenciales riesgos en el uso de las redes sociales. 2) Usa las redes sociales en beneficio de su vida personal y laboral.
		<p>Desarrollo temático 3: Impacto de las redes sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 peligros psicológicos de las redes sociales y cómo evitarlos. • El peligro de las redes sociales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifica las posibilidades de uso de las redes sociales en el ámbito laboral. 2) Usa las redes sociales adecuadas para la búsqueda de empleo.

Bloques temáticos	Habilidad para el trabajo (Competencias)	Contenidos	Criterios de evaluación
		<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de las redes sociales en el ámbito laboral: las empresas revisan tus redes sociales antes de contratarte. • Uso de las redes sociales en el trabajo. <p>Desarrollo temático 4: Las redes sociales como herramienta de gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta de autoformación y actualización profesional en línea. • Creación de cuenta en LinkedIn. • Uso de Canva en celular para la generación de contenido. • Plataforma capacítate para el empleo. • Oferta formativa de DIGEEX – MINEDUC. 	
Vinculación con el sector productivo y empleador.	<p>Competencia integradora:</p> <p>Valorar las experiencias de vida de emprendedores, empresarios y empleadores en el uso de redes sociales para el desarrollo de sus actividades productivas.</p>	<p>Tarea de aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diálogo con emprendedores digitales o representantes de empresas que se dedican al uso de las redes sociales y otras tecnologías de la información y comunicación en su negocio. Opción: invitación a influencer (persona que genera contenido en redes sociales) para conocer cómo y por qué genera contenido en redes sociales o representante de DIGEEX-MINEDUC para conocer su oferta formativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prepara una actividad de diálogo y vinculación con el sector empresarial y empleador. 2) Conoce a partir de casos concretos, la aplicación de las redes sociales como herramienta de apoyo en el desarrollo de emprendimientos y negocios.