

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE HONDURAS



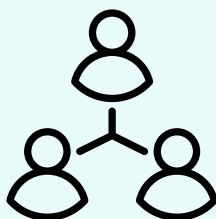
## TIEMPO DE OPERAR

36 años.



## RUBRO DE LA EMPRESA

Educación.



## CANTIDAD DE EMPLEADOS

1012 empleados.



## PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS

Licenciaturas en diversas carreras tecnológicas y de humanidad, técnicos e ingenierías y post grados en las áreas administrativas, así como doctorados en ciencias administrativas.



## CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS CON LOS QUE CUENTA

AUPRICA "Universidad Comprometida con el mejoramiento de la calidad Académica" ; Central American Diáspora "Universidad Ejemplar Centroamericana "; Reconocimiento del Consejo Iberoamericano en honor a la calidad; Premio Iberoamericano a la excelencia Educativa; Alianzas Intersectoriales o Alianzas entre Empresas Cemefi; AliaRSE, México Empresa Ejemplar; Certificación ISO 9001: 2015 y Empresa centroamericana del año

# BUENA PRÁCTICA A PRESENTAR

## Formación de emprendedores y emprendedoras para liderar la economía de sus comunidades y ser sostenibles

### Materia fundamentada asociada a la buena práctica:

Participación activa y desarrollo de la comunidad.

### Objetivo de desarrollo sostenible que impacta:

- ODS #4 Educación de calidad
- ODS #5 Igualdad de género
- ODS #8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS #10 Reducción de las desigualdades
- ODS #11 Ciudades y comunidades sostenibles
- ODS #17 Alianza para lograr los objetivos

### Principio de Pacto Global que involucra:

- Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



·Formación de emprendedores y emprendedoras para liderar la economía de sus comunidades y ser sostenibles en el tiempo por medio de los proyectos denominado REACTIVA2, Incubadoras de empresas y La Academia para Mujeres Emprendedoras de AWE Honduras

## **Razones que motivan a la buena práctica:**

- Debido a la falta de empleo, formación y la migración de los jóvenes de forma ilegal hacia otros países, la economía hondureña ha sufrido un declive drástico en la última década, lo que hace que la población se vea obligada a crear nuevas fuentes de ingreso alternativas a las de un salario fijo.

## **Acciones específicas implementadas:**

- Se realizan ciclos de formación en habilidades blandas y temas puntuales para apoyar a los jóvenes y mujeres a definir y crear su emprendimiento.
- Se otorgan las herramientas necesarias para su sostenibilidad después de culminar la fase de formación.
- Se realiza seguimiento con mentorías personalizadas a los emprendedores que han pasado su punto de equilibrio.

## **Resultados obtenidos:**

- Mas del 50% de los emprendimientos que fueron pre-incubados superaron su punto de equilibrio durante los 6 meses posteriores a la finalización de la etapa de formación inicial (incubación), de los cuales la mayoría son liderados por mujeres.
- Debido al conocimiento otorgado se logro que el 90% de las mujeres emprendedoras potenciaran sus herramientas digitales generando así un incremento en sus ventas.
- Los emprendimientos que pasaron su punto de equilibrio el 63% ha podido crear al menos 1 empleo adicional desde el comienzo de la formación, beneficiando así a otras familias de sus comunidades.
- Se ha logrado tener acción en 14 departamentos de Honduras tanto en zonas rurales como urbanas logrando el mejoramiento económico en las diferentes comunidades.

## **Lecciones aprendidas y desafíos:**

- El proceso de diseño de un producto nuevo o mejora de uno existe resultado ser mas complejo de lo previsto, debido a que los emprendedores tomaban mas tiempo del propuesto en el cronograma en recopilar información y realizar pruebas, es por ello que se adecuo un periodo mas largo para esta actividad en los siguientes ciclos.

- A través del programa AWE Academia de Mujeres Emprendedoras se pudo identificar que existe una cantidad mayor a la esperada de mujeres emprendedoras, a lo que llevo a la expansión de este programa a mas ciudades del país en cada una de sus ediciones añadiendo mas recursos de formación y nuevas oportunidades para las emprendedoras. Observando también las necesidades que las emprendedoras tenían en las diferentes zonas se tomo la decisión de realizar una formación de genero en todos los programas realizados por el Centro de Innovación UTH Avanza, especialmente con los jóvenes de las zonas mas vulnerables, lo cual ha sido de gran éxito
- Para poder tener un mayor impacto en los jóvenes de las diferentes zonas se pudo determinar que las alianzas con los diferentes organismos e instituciones dentro de cada zona de acción son vitales, por su poder de convocatoria y apoyo logístico.
- Debido a la participación casi nula del género masculino en las formaciones y mentorías, se tomó la iniciativa de hacer la convocatoria de forma diferente para ellos, se decidió realizar llamadas telefónicas para poder lograr un mayor compromiso de parte de ellos, logrando mejorar su participación en un 24%.
- Cuando se realizaban capacitaciones o mentorías específicas fuera de las sedes del Centro de Innovación UTH Avanza se solicitaba apoyo a través de alianzas a programas como ProJoven que tenían actividad en estas zonas y nos proporcionaba la logística para poder proporcionar la información a los jóvenes. Logrando así llegar a mas de 4 comunidades rurales en el departamento de Valle.
- Como se observó que existe una mayor participación de los jóvenes en el tema de finanzas y marketing, así que se realizó un levantamiento de datos por medio de una encuesta para cuantificar los temas en los que los jóvenes tenían más interés y surgieron temas de producción, RRHH y la capacitación de habilidades blandas. Quedando institucionalizado que cada vez que se realiza un proceso de seguimiento y mentoría se efectuara una encuesta para otorgar los temas que sean de gran apoyo para las comunidades.
- Cuando se realizó la propuesta de nuevos emprendimientos con el Proyecto Oportunidades Rurales (Reactiva2) se tenía considerado realizar todas las formaciones en línea, pero al momento de poner en marcha los programas de emprendimiento en las diferentes zonas se realizo una investigación de cada una de ellas y se pudieron observar las deficiencias que se tenia en los medios de comunicación e internet. Se tomo la decisión de realizar los procesos de formación en zonas rurales de forma presencial no solo para el Proyecto Oportunidades Rurales, pero para todos los subsiguientes.

