



Un Compromiso Tripartito por el Empleo Digno y Productivo

Con el apoyo de la Unión Europea
a través del Programa EURO+LABOR.



Mensaje del Presidente

Desde nuestra labor como Presidente del Consejo Económico y Social (CES), hemos promovido la generación de empleo como mecanismo de desarrollo social y económico del país. Este es un tema que ha sido parte de la agenda diaria de quienes conformamos el CES y representamos los intereses de los hondureños. Desde lo público y lo privado debemos trabajar en promover la generación de empleo y ésta debe ser una constante de la política social, ya que “el desarrollo viene con el empleo”.

La generación de empleo debe ser algo que nos desvele pensando en como alcanzar más y mejores empleos, ya que esta aspiración constituye la piedra angular para reducir la pobreza, impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social en forma sostenible y creciente.



Juan Carlos Sikaffy Canahuati

Hoy vemos con buenos ojos y celebramos que a través del diálogo social que se ha consolidado en el seno del CES, hemos alcanzado el consenso de una serie de acciones englobadas en un “Marco de Acción Conjunta” por medio del cual se asume un acuerdo con el que se buscan articular acciones para la generación de empleo en Honduras, pero esto no debe quedar en papel, debe contar con el compromiso del gobierno en ejecutar las mismas, siempre con el apoyo y respaldo de los sectores productivos, ya que este debe ser el plan para el desarrollo en Honduras.

Son muchas las oportunidades que los hondureños tenemos en Honduras, pero para ello necesitamos confiar en nosotros mismos, empujar todos hacia la misma dirección, apostando siempre a la educación, a la formación técnica profesional, a la simplificación administrativa y tributaria para un entorno propicio de negocios, los hondureños somos personas capaces de lograr nuestras metas, pero necesitamos creer en nosotros mismos, no debemos de ser resistentes al cambio, por el contrario, debemos ser promotores del mismo, en esa medida alcanzaremos el desarrollo de nuestro país, con suficientes fuentes de empleo que permita a nuestra población vivir en condiciones dignas.

El empleo debe ser la aspiración de todos los hondureños, por lo que nuestro trabajo debe ser generar empleos dignos y productivos para alcanzar el desarrollo de las familias y del país.

Tegucigalpa M.D.C., 20 de noviembre de 2018

Juan Carlos Sikaffy Canahuati

ÍNDICE

A Política Nacional de Empleo de Honduras

Introducción

08	Antecedentes	36	Financiación
10	Marco Legal e Institucional	37	Implementación, Monitoreo y Evaluación
14	Fundamentos y Principios	38	Anexos
18	Temporalidad		
18	Contexto General		
29	Aspectos Estratégicos		
29	Objetivo General		
29	Población Meta		
29	Ejes Estratégicos		

B Marco de Acción Conjunta de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH): “Empleo digno, productivo, inclusivo y sostenible”

Introducción

56 Complementariedad del MAC con objetivos nacionales e internacionales

Prioridades de Gobierno 2018-2022 y su relación con el MAC

Prioridades Nacionales en el Marco de los ODS y su relación con el MAC

59 Principios, enfoques y desafíos del MAC

Principios del MAC

Enfoques orientadores

Desafíos del MAC

62 El Marco de Acción Conjunta

Objetivos del MAC como hoja de ruta de la PNEH

Ejes del MAC

68 Principales actores involucrados en la implementación del MAC

72 Elementos para garantizar la ejecución del MAC

77 Siglas

79 Bibliografía

81 Anexo: Ejes, sub-ejes, productos y actividades del MAC aprobados por el CES

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

INTRODUCCIÓN

Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo decente y productivo para todos los hondureños, constituye uno de los principales retos de Honduras. Este desafío conlleva no solo la promoción de estos aspectos, sino también, toma en cuenta la persona humana y la sostenibilidad ambiental, de manera que fomente el desarrollo humano y explote sus recursos naturales, sin amenazar el ambiente de generaciones futuras, sustentado en políticas nacionales de empleo y en el aprovechamiento de las oportunidades de trabajo.

Bajo ese contexto, desde el año 2009, Honduras cuenta con una la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación, que reconoce que el desarrollo económico, social y político del país, requiere de una participación efectiva de los Poderes del Estado y de amplios sectores de la población hondureña. Así, la Visión de País y el Plan de Nación, proyectan sistemas consolidados de previsión social para proteger a los grupos más vulnerables del país, y una nación productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental.

Consiente de la importancia de los objetivos antes descritos, el Gobierno de la República ha priorizado la formulación de la Política Nacional de Empleo (PNE), que trasciende varios periodos de gobierno (2017- 2028), para cerciorarse de la secuencia de los procesos y de los resultados propuestos en función del contexto económico y social del país, del mercado de trabajo, la incidencia de las políticas públicas en el empleo decente.

Fundamental es reconocer, que la dinámica del mercado laboral es resultado de la interacción de factores tan diversos como el crecimiento económico, la composición de la población, la pertinencia y calidad educativa, la paz social, la estabilidad macroeconómica, el marco legal y el ambiente de negocios, entre otros; por ello, la Política Nacional de Empleo, responde a un enfoque multisectorial, más allá del sector de desarrollo económico.

Con este propósito, la Política Nacional de Empleo, constituye el marco de referencia que orientará la articulación y coordinación intergubernamental, y los procesos de la planificación sectorial, institucional, operativa y presupuestaria, principalmente de las entidades del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y demás instituciones que por razones de competencia están vinculadas con su ejecución, con el fin de lograr un crecimiento económico acelerado, incluyente y sostenible, incrementar el empleo y reducir la pobreza.

La estructura del presente documento, incluye acápites sobre los antecedentes, el marco legal e institucionalidad, fundamentos y principios que sirven de sustento a la PNEH. En un acápite subsiguiente de contexto general, se plantea un breve análisis de la situación socioeconómica y del mercado laboral, haciendo una relación de las principales causas y efectos de los problemas de empleo que enfrenta Honduras, que permiten establecer posibles soluciones dentro del acápite sobre los aspectos estratégicos, junto con los ejes de la política, los objetivos, indicadores, lineamientos y estrategias. Los últimos capítulos describen los instrumentos de financiación identificados como soporte para su ejecución y lo relativo a su implementación, monitoreo y evaluación.

Antecedentes

A finales del 2006, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), surgió una propuesta denominada: “Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras”, la que contó con el apoyo inicial de varias carteras ministeriales: entre ellas, la Secretaría de Industria y Comercio y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Dicha propuesta contemplaba crear 400,000 empleos permanentes y de calidad y 757 000 empleos temporales en el período 2006-2009 y de 650,000 empleos dignos y 1,150,000 empleos temporales hacia 2015. Esta propuesta representa uno de los esfuerzos por vincular la creación de empleo (incluyendo metas de protección social) a la Estrategia para la Reducción de la Pobreza, y aunque quedaron plasmadas como metas de gobierno a través del Decreto Ejecutivo PCM 05-2007, este plan quedó sin evaluación posterior.

En agosto de 2011, se originó una iniciativa conjunta de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y el Instituto Nacional de la Juventud conocida como: “Plan de Acción para promover el empleo juvenil en Honduras 2011-2013”, con el que se buscaba armonizar los mandatos, acciones y recursos de los actores gubernamentales, empresariales y laborales para generar condiciones que facilitarían la capitalización de la capacidad innovadora de la juventud meta, en la creación de más y mejores opciones de empleo y autoempleo. El plan contempló estrategias de asociación, encadenamientos productivos, acceso a educación técnica, herramientas tecnológicas de comunicación y activos productivos en el marco de una institución rectora fortalecida.

En septiembre de ese mismo año (2011), el Gobierno convocó a un diálogo tripartito con participación de organizaciones de empleadores, de trabajadores, campesinos y entidades gubernamentales, para consensuar medidas anticipatorias a los impactos de la crisis económica que afectaba principalmente los Estados Unidos de América y Europa. Este esfuerzo concluyó con un documento denominado: “Gran Acuerdo Nacional para un Crecimiento Económico con Equidad Social”. En dicho documento también se destacan medidas relacionadas con la creación de empleo y la protección social.

En el 2012, el Presidente de la República en Consejo de Ministros aprobó la “Política de Protección Social”, con el fin de reducir gradualmente la pobreza, la pobreza extrema, la vulnerabilidad y la exclusión social de la población, mediante la articulación de acciones estratégicas en materia de prevención, mitigación y superación de riesgos sociales, económicos y naturales. Para ello se establecieron las líneas generales de un Plan de Acción Nacional de Empleo y Protección Social en Honduras.

En el 2013, con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del programa de cooperación entre la Unión Europea (UE) y la OIT “Mejorar la Protección Social y Promover el Empleo”, se elaboró un documento denominado: “Política Integrada de Empleo y Protección Social en Honduras”, conteniendo las líneas generales de un Plan de Acción Nacional de Empleo y Protección Social en Honduras con un horizonte de corto y mediano plazo. Más concretamente, organizó una agenda para integrar, dar coherencia y coordinar algunos temas de empleo y protección social ya previstos en los documentos antes citados y en otros documentos oficiales.

Marco Legal e Institucional

Marco Legal

El marco legal internacional de la Política Nacional de Empleo, son las Convenciones o Tratados Internacionales, ratificados por el Estado de Honduras, tales como los convenios de OIT: Convenio núm. 122 sobre la Política del Empleo (1964), ratificado en 1980; Convenio núm. 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima) (1952), ratificado en 2011; otros relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, igualdad en el trabajo, la promoción y protección de los derechos de grupos específicos de población, así como sobre derechos humanos y equidad de género¹.

En el ámbito nacional, la Política se sustenta en las declaraciones, derechos y garantías establecidas en la Constitución de la República, que comprenden el derecho al trabajo y la protección laboral, la seguridad social y la protección de todos los grupos de la población en condiciones de vulnerabilidad, reconociendo las obligaciones del Estado, de promover la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores, el desarrollo de la educación básica del pueblo, y la erradicación del analfabetismo. Asimismo, toma en cuenta que el sistema económico de Honduras, se fundamenta en principios de eficiencia en la producción, justicia social, distribución de la riqueza y los ingresos nacionales, así como en la coexistencia armónica de los factores de la producción que hacen posible la dignificación del trabajo como fuente principal de la riqueza y como medio de realización de la persona humana.

Dentro de la normativa nacional, Honduras posee una serie de leyes que estimulan la inversión, el desarrollo empresarial con creación de empleo, las relaciones laborales, la protección social, la promoción de igualdad de oportunidades e inclusión y otras que establecen de manera específica medidas activas de empleo (Ver anexo 1).

Marco Institucional

El Estado de Honduras dispone de un conjunto de instituciones para ejecutar políticas públicas para resolver el problema del desempleo del país. Entre estas instituciones, existen tres que concentran la mayor cantidad de responsabilidades y competencias: a) Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; b) Secretaría de Desarrollo Económico; y, c) Presidencia de la República.

Además de las anteriores, hay otras instituciones con funciones complementarias en áreas específicas, entre ellas: Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Secretaría de Educación (SE), Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), Secretaría de Derechos Humanos, Gobernación, Justicia y Descentralización (SDHJGD), principalmente en lo relativo al rol de los gobiernos locales en el desarrollo económico local. Asimismo, operan algunas estructuras asociativas de coordinación: Consejo Económico y Social (CES), Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y el Gabinete de Empleo, entre otros. El anexo 2 se detalla el mandato y/o interés de los principales actores estatales con incidencia en materia de empleo.

¹Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1983; y otros documentos marco como el Programa Global del Empleo, adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2003; el Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2009; y la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008; Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”, Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

En el marco institucional, también se identifica el Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico, constituido para lograr un crecimiento económico acelerado, incluyente y sostenible, incrementar el empleo y reducir la pobreza, mediante la estabilidad macroeconómica incluida la fiscal, mejoramiento del clima de negocios y de la competitividad, para favorecer la atracción de inversiones, la actividad productiva, el incremento del turismo y las exportaciones.

El Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico ha definido ocho subsectores: i) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; ii) Manufactura; iii) Minas y Canteras, Hidrocarburos y Biocombustible; iv) Turismo; v) Empleo; vi) MIPYME; vii) Competitividad, Promoción de Inversiones y Comercio.

La Secretaría de Desarrollo Económico, como cabeza del sector, tiene incidencia en todos los subsectores; en el caso de los subsectores “Empleo” y “MIPYME”, el logro de los resultados depende del trabajo de varias instituciones que son las que impulsan y crean las condiciones para la generación de empleo en el sector privado. También es importante mencionar la interdependencia y complementariedad que demanda éste gabinete con los demás gabinetes sectoriales, tales como el Gabinete Sectorial de Conducción y Regulación Económica (GSCRE); el Gabinete Sectorial de Infraestructura Productiva; el Gabinete Sectorial de Desarrollo e Inclusión Social; Gabinete de Empleo (GE); Consejo Nacional de Inversiones (CNI); Consejo Económico y Social (CES); entre otros. Además, existen otras instituciones públicas que se vinculan con el tema, tanto como promotores del empleo, así como de la educación, capacitación, salud y protección social.

Además de las instituciones públicas, Honduras cuenta con una serie de actores nacionales no estatales involucrados o interesados en la mejora del desempeño del mercado de trabajo, entre los que destaca el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), integrante del CES y con un rol muy activo en el acompañamiento de las políticas y programas del actual gobierno destinadas a incrementar la productividad y competitividad de la economía en sectores estratégicos y generar nuevas oportunidades de empleo. Además del COHEP, se pueden destacar otros tres actores fundamentales con particular relevancia e incidencia a nivel territorial:

- **Asociación de Municipios de Honduras (AMHON):** Cumple un rol relevante en el fortalecimiento de las capacidades de sus agremiadas para la promoción del desarrollo de sus municipios, incluyendo el desarrollo económico local y la generación de oportunidades de empleo.
- **Cámaras de Comercio:** Tienen un papel activo en políticas locales para el desarrollo empresarial de las MIPYMES, asociadas con los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) y otras estructuras asociativas locales, como las Unidades de Desarrollo Local.
- **Cámaras de Comercio:** Tienen un papel activo en políticas locales para el desarrollo empresarial de las MIPYMES, asociadas con los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) y otras estructuras asociativas locales, como las Unidades de Desarrollo Local.
- **Organizaciones de Trabajadores:** Además de ser integrantes del CES, contribuyen al sostenimiento y desarrollo económico del país y de la democracia hondureña, además velan por el mejoramiento económico y social de los trabajadores.
- **Organizaciones de Sociedad Civil:** Juegan un papel importante como prestadoras de servicios a la población en áreas clave del desarrollo, con fondos nacionales como de otras organizaciones de sociedad civil internacionales y agencias gubernamentales de cooperación para el desarrollo.

Fundamentos y Principios

Fundamentos:

La Política Nacional de Empleo, se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por medio de los cuales se hace un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad en un horizonte de tiempo que concluye el 2030. En materia de empleo los ODS, apuntan a la promoción del crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, incluye medidas que apoyan las actividades productivas, la creación de empleo decente, la modernización tecnológica y la innovación, la formalización y el crecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes), entre otras, mediante el acceso a servicios financieros favorables.

Otro pilar fundamental de la Política, es la Ley para el establecimiento de una Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022, aprobada en el Decreto Legislativo No. 286-2009.

Los objetivos de la Visión de País que más se articulan a esta Política de Empleo son:

- a) **Objetivo 1:** Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.
- b) **Objetivo 2:** Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental.

Estos objetivos plantean como lineamientos estratégicos el desarrollo sostenible de la población, la reducción de la pobreza, la generación de activos e igualdad de oportunidades, la competitividad, la imagen de país y sectores productivos. Entre las metas con incidencia en el mercado laboral se identifican: a) La reducción de la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de subempleo invisible al 5% de la población ocupada; b) Universalizar el régimen de jubilaciones y pensiones para el 90% de los asalariados del país y 50% de los ocupados no asalariados; c) Mejorar la posición de Honduras en el índice de Competitividad Global a la posición 50; y d) Haber alcanzado una descentralización de la inversión pública del 40% hacia el nivel municipal.

Por su parte, en el contexto del Plan Estratégico de Gobierno 2014-2018 se refleja un escenario macroeconómico activo que incluye políticas y reformas que forman parte del Plan de Todos para una Vida Mejor, representadas en cuatro componentes: 1) Mejorar el desarrollo humano, la equidad y la protección social; 2) Aumentar la generación de empleo y mejorar la competitividad y productividad, de manera sostenible; 3) Procurar la paz y la erradicación de la violencia; y, 4) Promover la transparencia y modernizar el Estado.

Otras iniciativas que se articulan a esta Política de Empleo y que sirven de fundamento para su formulación es el Plan Estratégico de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2014-2019) que contempla entre sus objetivos: a) Aumentar el acceso de la Población Económicamente Activa (PEA) al empleo, favoreciendo criterios de inclusión laboral y productividad, en ambientes laborales adecuados y seguros que reducen los riesgos profesionales; b) Contribuir con el desarrollo del ser humano a través de una efectiva rectoría de las políticas y estrategias del mercado laboral y de la seguridad social; y c) Desarrollar políticas y estrategias de control y verificación de condiciones de empleo decente, en pro del beneficio de trabajadores y empresas.

También esta Política se fundamenta en el “Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte”, que define líneas de acción 2 como: promover sectores estratégicos y la atracción de inversión; estrechar los vínculos entre la oferta laboral y la demanda de las empresas, fomentar la integración eléctrica regional; mejorar y expandir la infraestructura y corredores logísticos; y apoyar el proceso de integración regional.

Para el cumplimiento de los fundamentos del Plan, se proyectan las siguientes acciones:

- Establecer mecanismos para formación de habilidades básicas y técnicas para el trabajo a jóvenes entre 15 y 29 años residentes en territorios priorizados por el Plan en aulas y en la empresa con acuerdos público-privado.
- Diseñar estrategias de capacitación en sectores estratégicos (agroindustria, construcción, turismo y call center) conformados por el sector empresarial e instituciones públicas, de manera que se asegure que el diseño curricular se ajuste a los requerimientos de la demanda laboral.
- Desarrollar esquemas de incentivos a empresa privada para la contratación de jóvenes capacitados y formados en áreas prioritarias.
- Mejorar la calidad de los formadores y la pertinencia de los recursos necesarios para la formación laboral de los jóvenes.
- Fortalecer las oficinas de empleo y constituir oficinas de facilitación laboral en los territorios priorizados para promover el empleo en los sectores estratégicos.
- Establecer fondos concursables para apoyar iniciativas de pequeños emprendimientos y el desarrollo de las microempresas liderados por jóvenes.

Principios

- a) **Enfoque en el ser humano y su desarrollo equitativo e integral:** Se centra en la realización del ser humano, su desempeño y bienestar personal, como el objetivo trascendente de todo acto social, por tanto, la Política tiene como foco principal la atención del ser humano y su desarrollo integral.
- b) **La creatividad como parte del desarrollo humano:** Fomenta el desarrollo integral de la persona y su capacidad creadora e innovadora, mejorando su talento y apoyando los nichos de emprendimiento que conduzcan a su independencia en el trabajo y en el desarrollo de sus propias iniciativas para mejorar el entorno familiar, desde el punto de vista económico, social y cultural.

²Tomado de las Acciones Estratégicas del: “Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte”.

- c) **Solidaridad y equidad como criterios para la intervención del Estado:** Concibe el desarrollo social y económico como resultado del esfuerzo de los individuos por lograr su bienestar; en tal sentido, procura que los ciudadanos más necesitados y desfavorecidos cuenten con una participación equitativa, tanto económica, como social.
- d) **Equidad de Género:** Tiene como propósito darle a la mujer el papel protagónico que se merece, para mejorar su situación en el trabajo que ha sido de poca participación, de manera que busca que se le respeten sus derechos a la educación, salud y oportunidades de empleo para elevar sus condiciones de vida dentro de la sociedad.
- e) **Crecimiento económico sostenible como un medio generador de desarrollo:** Se concibe el crecimiento económico no como un fin en sí mismo, sino como un medio. Se requiere de un tipo de actividad económica nacional en la cual, los hondureños no solo sean el destinatario final de sus frutos, sino que además, sean el recurso más valioso. Esto implica la existencia de tres tipos de mecanismos: aquellos que ayudan a las personas a participar de manera creativa y eficiente en el quehacer productivo y a recibir por ello una adecuada retribución; los que permiten una adecuada distribución de los frutos del progreso nacional, y los que acepten producir sin crear desequilibrios irrecuperables entre la vida social y la vida natural.
- f) **Integralidad:** Aborda un conjunto de medidas para el desarrollo de la infraestructura económica y social en apoyo a la competitividad: Se toman criterios de priorización que favorecen crecientemente a programas y proyectos de inversión que maximicen impactos sobre la creación de empleos de calidad e impulsen el desarrollo de la productividad y competitividad. Se promueve el crecimiento sostenible del sector privado y de las empresas; se estimulará el desarrollo de sectores productivos para la competitividad del país; se contempla el acceso y ejercicio de derechos laborales velando por su cumplimiento; se focaliza en elevar la empleabilidad de las personas vía educación, formación, certificación de competencias y seguridad social.

- g) **Complementariedad:** Se refiere a la construcción de marcos viables de cooperación interinstitucional, que impliquen vínculos político-administrativos y territoriales explícitos y reflejados en recursos humanos y financieros, así como en instrumentos de planificación y evaluación conjunta. Es un reto y sugiere una reingeniería institucional, dado que la mayor parte de las instituciones tienen su origen y diseño en un enfoque sectorial.
- h) **Empleabilidad e Inclusión:** Promueve la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo, la formación para el trabajo, especialmente para los segmentos de población que se encuentran en situación de vulnerabilidad y exclusión social, como los jóvenes y las mujeres.
- i) **No discriminación:** Se orienta a la libertad para elegir el empleo, en el entendido que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de utilizar en el empleo, las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, sexo, edad, religión, opinión, política u origen social.

Temporalidad

El horizonte temporal está previsto para concluir en el 2028, debiendo revisarse cada cinco años o antes de dicho periodo, cuando los órganos consultivos lo estimen pertinente.

Contexto General

Para una mejor comprensión del contexto general en el que se formula la presente Política Nacional de Empleo, a continuación, se explica el entorno socioeconómico desde cuatro ejes específicos: i) La competitividad; ii) La generación de empleos; iii) El desarrollo del capital humano; y iv) La creación de un clima propicio para empresas sostenibles.

1. La Competitividad

1.1. Perfil de la economía hondureña³

Honduras sigue siendo uno de los países más pobres del continente americano, tiene una economía de ingreso medio-bajo, con una incidencia de pobreza por hogares equivalente al 61%, una pobreza extrema por hogares de 38.4%, y un elevado nivel de desigualdad económica, según datos oficiales de 2016. El escenario económico y productivo de la economía hondureña ha estado dominado por un crecimiento aceptable de su Producto Interno Bruto (3.1% en 2014 y 3.6% en 2016 y se espera crezca 3.5% en 2017 y 2018). Las actividades que contribuyen a este crecimiento continuarán siendo, Intermediación financiera (41.3%), seguida de Agricultura (16.3%), Industria manufacturera (15.1%) y Comunicaciones (10.9%).

Después de transitar por una inestabilidad económica propiciada por varios acontecimientos internos y choques externos, Honduras decidió transitar en el camino de estabilidad macroeconómica, para ello, en diciembre de 2014 suscribió con el Fondo Monetario Internacional, una Carta de Intenciones y un Acuerdo Stand-By por US\$ 113.2 millones y un Acuerdo bajo Servicios de Crédito Stand-By por US\$ 74.4 millones.

La disciplina que conlleva el cumplimiento de los acuerdos antes mencionados, resulta en condiciones de estabilidad macroeconómica.

1.2. Competitividad

La competitividad es fundamental para la atracción de las inversiones, mejorar la eficiencia en la producción y para competir con nuestros productos frente a otros mercados en el comercio internacional.

El Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), en su informe anual establece la medición del índice como la posición en el ranking de competitividad, ubicando a Honduras en la posición 88 en 2016- 2017, mostrando una reducción de 12 posiciones respecto a 2014.

³Fuente: BCH, Programa Monetario 2017-2018.

Entre los factores que inciden negativamente en el pilar de eficiencia en el mercado laboral, se encuentra la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, en el cual Honduras ocupa el puesto 119 del ranking total de 140 países, quedando evidenciadas las dificultades de este segmento de población para el acceso a puestos de trabajo en el mercado laboral.

Dentro de los aspectos positivos de país, que se destacan en el Informe de Competitividad, se encuentran la buena calidad de los puertos, la disponibilidad de personal calificado, la apertura comercial, la Inversión Extranjera Directa (IED), la cooperación entre empleados y patronos, así como la fortaleza y disponibilidad de los servicios financieros. También se mencionan aspectos negativos que afectan el desempeño competitivo del país, como la falta de seguridad y los costos que esto genera, el bajo nivel del uso de internet y la mala calidad de la educación.⁴

1.3. Productividad Laboral

La productividad aparente, también conocida como “productividad laboral”, se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

La productividad juega un rol muy importante en una Política de Empleo, ya que es la herramienta idónea para asegurar salarios justos, de acuerdo al esfuerzo del trabajador y los beneficios de las empresas, lo que incide de forma directa en la calidad de vida de la población en general.

El anexo 3 permite observar la variación de la productividad laboral en el periodo 2011-2016, en donde para el último año, refleja un comportamiento negativo de 4.30%, porcentaje inferior a la productividad laboral de 2015 que resultó en 1.40%. De ahí la importancia de promover la mejora de la productividad laboral a nivel de las empresas.

⁴Informe del CLACDS de INCAE que dio a conocer los resultados de la región en el Informe Global de Competitividad 2016.

2. Generación de empleo

El mercado laboral se define como los espacios donde se vinculan la oferta y la demanda de trabajo y se vuelve más complejo cuando a éste se suma el nivel de educación, formación y capacitación de la mano de obra, el nivel de avance tecnológico y modernización de los procesos administrativos, operativos y productivos de la empresa. También se agrega a ésta problemática, las condiciones laborales en que desarrollan sus actividades los trabajadores, es decir, el cumplimiento por parte de la empresa de las condiciones fundamentales (estabilidad en el trabajo, buen clima laboral y cumplimiento de los derechos fundamentales). Por parte del trabajador, desarrollar eficientemente su trabajo, cumplimiento de los horarios de trabajo, y actualizarse en el acervo de conocimientos y habilidades para el trabajo que exige la empresa.

Uno de los desafíos para la política empleo, es mejorar la situación de la precariedad en el trabajo tipificada por el desempleo abierto, subempleo visible e invisible (problemas de empleo) que enfrenta la población. Las tasas de personas con problemas de empleo aumentaron de 62.5% a 63.1% de 2015 a 2016, debido principalmente a la falta de capacidad de absorción del mercado de trabajo de los jóvenes que se convierten en fuerza de trabajo al cumplir los 15 años de edad (véase anexo 4).

La tasa de desempleo abierto de los adultos fue de 4.0% para las mujeres y 2.9% para los hombres, denotando que en los adultos las mujeres tienen menores oportunidades de insertarse al mercado laboral; también es notoriamente mayor el ingreso promedio que reciben los hombres (L 5,909.0 para los hombres y L 5,489.0 para las mujeres).

Uno de los segmentos de población mayormente afectada por las dificultades en la creación y en el mejoramiento de la calidad del empleo, son las mujeres y los jóvenes. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INE, el 58% de los desempleados son mujeres y el 42% son hombres. Las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral, pero mantienen tasas relativamente bajas (en 2005 representaban el 35% y en 2016 el 43%).

Por área geográfica y sexo, la tasa de desempleo es ligeramente mayor en el área urbana que en la rural. En ambas áreas la tasa de desempleo abierto fue mayor para las mujeres que para los hombres (las mujeres en el área urbana mantuvieron una tasa de 10.6% y 11.0% en el área rural y los hombres 7.6% en el área urbana y 2.6% en el área rural).

En el segmento de los jóvenes, la tasa de desempleo abierto es bastante mayor para las mujeres que para los hombres (12.1% y 6.1% en 2005 y 21.0% contra 8.5% en 2016, respectivamente). Asimismo, la precariedad del trabajo es más grave en los jóvenes entre 15 y 29 años, al registrar un 70% con problemas de empleo. El problema de los jóvenes se agrava para aquellos que no estudian, ni trabajan. Datos de 2016 indican que los jóvenes entre 12 y 30 años en esta condición suman 828,200 (21.0% de la PEA total y 25.3% de la PEA juvenil), siendo las mujeres las más afectadas (656,629). Los jóvenes que tienen entre 15 y 24 años, son los más representativos (531,684).

La zona rural es la que más concentra población joven que no estudia ni trabaja, representando el 47% en la zona urbana contra 53% en la zona rural. En cantidades de personas significan 438,911 jóvenes ubicados en la zona rural y 389,289 jóvenes en la zona urbana.

En el año 2013, se producen cambios significativos en la pirámide poblacional al incrementarse de forma sustantiva la cantidad de personas entre 15 a 65 años de 3.6 millones (55% del total) a 5.0 millones de personas (59% del total).

Esta tendencia se acelerará hacia el 2045 donde este grupo poblacional representará el punto máximo (73% de la población total, que en términos absolutos será alrededor de 7.7 millones de personas). En ese año, será cuando la proporción de la población en edades productivas (15 a 64 años), superará la proporción de la población dependiente (bono demográfico), generando un potencial de contribución a la economía, por ello, la presente Política plantea hacer un aprovechamiento óptimo de su contribución, a fin de favorecer una mayor creación de riqueza y mayores niveles potenciales de ahorro y consumo.

Es de suma importancia señalar que, en el tránsito cronológico del bono demográfico, las mujeres tendrán una mayor representación en la población en edad productiva y reproductiva; por consiguiente, la atención integral de la mujer definirá su participación en el mercado laboral.

Otro de los factores que incide en el mercado de trabajo, es la economía informal, entendida ésta como la suma del sector informal más el empleo informal. Datos del estudio de “Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana, Desarrollo Subregional y Estudio de casos”⁵, establecen que en el sector formal existe un 17.65% de trabajo informal, mientras que en el sector informal se eleva hasta un 81.1%. “Lo anterior refleja que estos empleos no son de la calidad deseada, y por tanto, estas personas se encuentran en una posición de alta vulnerabilidad laboral”.

El total de informalidad en Honduras ronda las 1,448,618 personas, que representa el 70.8% de informalidad de la población ocupada no agrícola, por tanto, las personas ocupadas con un empleo formal ascienden a 596,658, es decir el 29.2% de la población ocupada no agrícola.

⁵ OIT y Red de Observatorios del Mercado Laboral: “Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana, Desarrollo Subregional y Estudio de casos”

⁶ Datos tomados del estudio: “Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana, Desarrollo Subregional y Estudio de casos”

3. Desarrollo del Capital Humano

El nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo en Honduras es bajo, el promedio se mantuvo en los últimos 12 años en 10.3 años de escolaridad, lo que indica que en su mayoría es poco calificada. Los jóvenes que egresan de la escuela y la academia, es decir de los niveles educativos medio y superior, no cuentan con las calificaciones pertinentes que se ajusten a las necesidades empresariales.

Lo que se enseña en el sistema educativo formal, tiene mucho de contenidos propedéuticos y poco de especializaciones que les permitan a los estudiantes tener salidas laborales para el mercado de trabajo. La educación técnica que podría suplir estas deficiencias, adolece de una problemática similar, pues la mayor parte de sus graduados, continúan con estudios superiores y no se incorporan al mundo laboral.

Así, la empleabilidad en Honduras está determinada por la poca demanda de puestos de trabajo por parte del sector empleador en algunos casos, y por la necesidad cada vez mayor de encontrar en el mercado laboral mano de obra calificada con competencias laborales adecuadas. Los problemas que presenta la oferta de trabajo se derivan de la falta de mano de obra calificada (aún y cuando el Informe Global de Competitividad muestra una leve mejora), la insuficiente capacitación técnica o de mala calidad de los aspirantes, la falta de investigación y desarrollo, reducido conocimiento en el uso de tecnologías y el bajo nivel de inteligencia emocional mostrado al momento de desempeñarse en un puesto de trabajo. Esta situación es más severa en los jóvenes de 18 a 24 años y principalmente en las mujeres jóvenes y jefes de hogar.

La situación de la empleabilidad de los jóvenes y mujeres se ha visto más agudizada en los últimos años, a pesar de los esfuerzos que ha hecho el actual gobierno de impulsar programas de empleabilidad en segmentos de población del área urbana y rural y que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

Cifras de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples indican que los jóvenes que han cursado la primaria y secundaria, están desempeñando un “empleo por insuficiencia de ingresos” (subempleo invisible). Los resultados de la encuesta en el 2016, indican que los hombres tienen una tasa de subempleo del 56% y 60.2% en la zona urbana y rural respectivamente, mientras que en las mujeres esas tasas alcanzan el 52.6% y 50.4% en el área urbana y rural, respectivamente.

Para mejorar la eficacia del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) a nivel del territorio, es fundamental desarrollar un nuevo modelo de trabajo que permita coordinar las estrategias y programas que los diferentes agentes desarrollan a nivel local, disminuyendo la dispersión y atomización de esfuerzos en materia de empleo.

En resumen, si bien es cierto que la responsabilidad de crear capacidades cognitivas y habilidades para el trabajo corresponde a la política social, específicamente con la política educativa formal del país y con la política de educación no formal, no deja de ser menos cierto que existe una estrecha vinculación con la política de empleo, pues como se indica anteriormente, la débil escolaridad de la fuerza de trabajo afecta directamente el mercado laboral, la productividad y por ende la producción nacional.

4. Entorno propicio para el desarrollo de empresas

La creación de un ambiente favorable al emprendedurismo y a la generación de empleos e ingresos en forma sostenible, es un esfuerzo que requiere de la estrecha cooperación tripartita para mejorar la competitividad y productividad del país, en un entorno amigable a la inversión que encuentre facilidades para la creación de nuevas empresas, así como su sostenibilidad y desarrollo.

Uno de los sectores que presenta mayores problemas es el de la micro y pequeña empresa, que son unidades económicas que representan un importante porcentaje del total de empresas existentes, además en base a los datos obtenidos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, las microempresas (unidades que cuentan de 1 a 10 trabajadores) aglutinan el 53% del total de asalariados privados en nuestro país.

Este sector se caracteriza por una baja productividad, que responde a su limitada capacidad operativa, administrativa y comercial; son establecimientos cuyo origen es la falta de empleo y la necesidad de sobrevivencia de propietarios marcados mayoritariamente por una racionalidad económica del consumo familiar, siendo unidades productivas en situación de acumulación simple y de subsistencia, lo que frena sus posibilidades de crecimiento, desarrollo y sostenibilidad.

Otras características que agravan la situación de este grupo emprendedor son: la situación económica del país es poco propicia a su desarrollo, bajo nivel de competitividad que resta posibilidades a las empresas para competir adecuadamente en un mercado globalizado, escasas políticas de fomento empresarial, legislación inapropiada debido a los cambios naturales de los mercados, limitado asesoramiento para la implementación de modernos procesos de mejora, mercado de servicios financieros que limita la inclusión y el acceso al crédito productivo, poca capacidad para incursionar en mercados externos, dificultades para alcanzar economías de escala y/o encadenamientos productivos, capacidad de innovación y tecnología limitada, y débil formación de recursos humanos.

Por lo anterior, resulta necesario que el gobierno como facilitador de condiciones modernice, descentralice y fortalezca sus capacidades de acuerdo a las necesidades de expansión de las empresas y de las nuevas inversiones privadas, garantizando por un lado al sector

empresarial reglas claras y programas de apoyo para la creación y sostenibilidad de las empresas; y por el otro, asegurando a los trabajadores el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, así como el acceso universal a las prestaciones y servicios del Sistema de Protección Social.

Uno de los principales problemas que enfrenta el derecho del trabajo es su falta de eficacia y su incongruencia con la realidad; por ello, es necesario proporcionar condiciones de trabajo decentes, reduciendo de esta forma, la brecha entre el derecho y la realidad como parte del principio de legalidad y

del Estado de derecho. La existencia de tal brecha es consecuencia de la falta de cultura de cumplimiento en el país, asociada en ciertos casos a los costos de producción.

Algunos empleadores agobiados por la inseguridad ciudadana, los altos costos de operación, entre otros, evitan el pleno cumplimiento de la legislación; no obstante, la principal causa se origina por la insuficiente capacidad del Estado para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral.

En consecuencia, el país requiere de condiciones que permitan el desarrollo de un gobierno moderno, regulador y eficiente, descentralizado a nivel territorial, evolucionado en términos de facilitación administrativa y consolidada en términos de seguridad jurídica para ciudadanos, empresas e inversionistas. En la actualidad se han dado pasos importantes encaminados a crear las condiciones para alcanzar los objetivos antes mencionados.

Resumen de las principales causas y efectos de los problemas de empleo en el país.

Bajo este contexto general a continuación, se identifican las principales causas y efectos de los problemas de empleo que enfrenta Honduras:

Principales causas

- a) Bajo nivel productividad de la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) y de las unidades productivas.
- b) Poco aprovechamiento del potencial económico por parte de la población, en todas sus dimensiones (nacional y territorial).

- c) Poca generación de nuevos puestos de trabajo por parte de las empresas.
- d) Ausencia de acciones de promoción del trabajo juvenil.
- e) Insuficientes programas para promover el empleo de la mujer en el área rural y urbana.
- f) Insuficiente seguridad física y jurídica.
- g) Limitado apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.
- h) Desvinculación entre la oferta y demanda de trabajo y por consiguiente entre la demanda y oferta formativa.
- i) Poca oferta de formación profesional.
- j) Limitada capacidad institucional para la promoción y protección del empleo.
- k) Escasa cobertura de las prestaciones y servicios del Sistema de Protección Social.

Efectos principales

- a) Elevados índices de pobreza en el país.
- b) Disminución de la calidad de vida de la fuerza de trabajo (PEA), causada por la insuficiencia del ingreso familiar para cubrir sus necesidades básicas.
- c) Aumento de la migración interna y externa.
- d) Dificultades en el acceso a la educación y a la salud.
- e) Incremento de los niveles de precariedad del trabajo.
- f) Pérdida de confianza y esperanza de la población en el país.
- g) Deterioro del estado psicológico.
- h) Involucramiento en actividades ilícitas.

Aspectos Estratégicos

Objetivo General

El objetivo general de la Política Nacional de Empleo es:

“Incrementar las capacidades productivas de los hondureños, especialmente las de los jóvenes, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales que fomenten el crecimiento económico sostenido e inclusivo, reduciendo la pobreza y las desigualdades, estableciendo las condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado.”

Población Meta

La promoción, respeto y garantía de los derechos humanos para todas las personas sin distinción, es obligación del Estado, con corresponsabilidad social. Para su cumplimiento se reconoce que existen grupos de población que, por condiciones coyunturales o estructurales, se encuentran en situación de desventaja y requieren medidas de acción afirmativa: mujeres, juventud, y personas viviendo en pobreza. En tal sentido, la presente Política velará por su participación y pondrá énfasis en estos grupos de población para asegurar que acceden a los recursos y beneficios en igualdad de condiciones.

Ejes Estratégicos

1. Competitividad

Objetivo: Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido y con equidad, y mejorar la infraestructura física y productiva del país, para convertirlo en el primer centro logístico de Centroamérica.

Indicadores

- Porcentaje de crecimiento económico anual.
- Posición de Honduras en el ranking de competitividad global.
- Valor de la inversión público-privada en infraestructura.

Lineamiento	Estrategias
<p>1.1 Estabilidad Macroeconómica, Promoción y Financiamiento a la Inversión.</p>	<p>1.1.1 Contribuir al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), a través de cadenas de valor, hasta convertirse en un modelo sostenible.</p>
	<p>1.1.2 Implementar una política económica sustentada en la estabilidad fiscal, de precios y amigable con el medio ambiente.</p>
	<p>1.1.3 Mejorar la eficiencia en la recaudación de los ingresos fiscales y reducción del gasto público, para destinarlo a sectores priorizados.</p>
	<p>1.1.4 Desarrollar un Sistema Integrado de Incentivos para el Aumento Sostenido de la Productividad Laboral.</p>
	<p>1.1.5 Diseñar e implementar un marco regulatorio que flexibilice las condiciones de acceso a financiamiento.</p>
	<p>1.1.6 Articular las actividades de promoción de inversiones y exportaciones, estableciendo planes de implementación en las actividades productivas identificadas como prioritarias.</p>
	<p>1.1.7 Promover iniciativas que reduzcan el riesgo de la inversión de las empresas, especialmente en favor de las micro y pequeñas empresas.</p>
	<p>1.1.8 Mejorar el suministro de energía eléctrica, con recursos renovables, ampliando las redes de distribución y transmisión, fomentando su uso eficiente.</p>
	<p>1.1.9 Garantizar la seguridad ciudadana y jurídica, a fin de generar confianza, recuperar la paz, y así atraer la inversión nacional y extranjera.</p>
	<p>1.1.10 Establecer un centro integrado de operaciones logísticas, mejorando la conectividad aérea, marítima y terrestre.</p>
	<p>1.1.11 Desarrollar un programa de gestión de calidad que promueva en las industrias el cumplimiento de la estandarización internacional de sus productos y servicios, para competir en los mercados globales.</p>

2. Generación de Empleo

Objetivo: Promover la creación de empleos para la población hondureña, especialmente para los jóvenes y mujeres.

Indicadores

- Porcentaje de crecimiento económico anual.
- Posición de Honduras en el ranking de competitividad global.
- Valor de la inversión público-privada en infraestructura.

Lineamiento	Estrategias
<p>2.1 Promoción de las Inversiones para la Generación de Empleo, con énfasis para los jóvenes y mujeres.</p>	<p>2.1.1 Desarrollar una plataforma de servicios empresariales de más rápido crecimiento, con talento joven bilingüe, mano de obra competitiva, infraestructura para tercerización de servicios de apoyo a negocios de clase mundial.</p>
	<p>2.1.2 Posicionar al país como el clúster más dinámico y eficiente de autopartes y equipo eléctrico en el continente americano.</p>
	<p>2.1.3 Generar iniciativas orientadas a aumentar la contribución en exportaciones textiles, convirtiendo a Honduras en el punto de concentración y distribución de textiles.</p>
	<p>2.1.4 Posicionar a Honduras como destino líder de sol y playa.</p>
	<p>2.1.5 Aumentar el valor agregado, desarrollando las cadenas de valor en el sector agroalimentario.</p>
	<p>2.1.6 Mejorar las políticas de acceso a financiamiento para facilitar la construcción de viviendas dignas en comunidades sustentables.</p>

Lineamiento	Estrategias
<p>2.2 Gestión de iniciativas públicas para la generación de empleo y oportunidades.</p>	<p>2.2.1 Crear puestos de trabajo directos, mediante la construcción y mantenimiento de obras de infraestructura pública y/o productiva.</p>
	<p>2.2.2 Apoyar el desarrollo de micro-emprendimientos, a través de programas Públicos de generación de créditos y asistencia técnica.</p>
	<p>2.2.3 Mejorar la infraestructura comunitaria local enfocándose en centros educativos públicos, obras menores que apoyan la producción local, la gestión de la salud y la mitigación de desastres.</p>
	<p>2.2.4 Desarrollar programas de generación de ingresos de forma rápida por medio de intervenciones locales.</p>
	<p>2.2.5 Apoyar a los productores agropecuarios con financiamiento y asistencia técnica, impulsando el encadenamiento y el fortalecimiento de las cadenas de valor.</p>
	<p>2.2.6 Promover la contratación de la población desempleada, principalmente de jóvenes y mujeres, por medio de incentivos.</p>
	<p>2.2.7 Diversificar la estructura productiva del ámbito rural.</p>
	<p>2.2.8 Mejorar y ampliar la infraestructura básica y productiva en el ámbito rural, fortaleciendo los sistemas de aprovisionamiento de agua.</p>

3. Desarrollo del capital humano

Objetivo: Generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral.

Indicadores

- Número de trabajadores con niveles de escolaridad incrementados.
- Número de personas capacitadas y con mejores competencias y habilidades para el trabajo.
- Número de estudiantes universitarios matriculados en carreras de ciencia y tecnología, ingeniería y Matemáticas (CITE).
- Número de jóvenes con formación técnica e integral.

Lineamiento	Estrategias
<p>3.1 Fomento a la empleabilidad, mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.</p>	<p>3.1.1 Implementar el Programa Nacional de Alfabetización y Educación para Trabajadores.</p>
	<p>3.1.2 Crear el Sistema Nacional de Formación Profesional, como instrumento estratégico para el desarrollo del recurso humano.</p>
	<p>3.1.3 Operar el Programa Nacional de Normalización y Certificación de Competencias laborales.</p>
	<p>3.1.4. Mejorar el acceso de los jóvenes a la educación y formación técnica orientada a la innovación científica y tecnológica.</p>
	<p>3.1.5 Impulsar la implementación del Currículo Nacional Básico para la formación técnica e integral de la población juvenil, para el trabajo.</p>
	<p>3.1.6 Mejorar las competencias de los jóvenes y mujeres del área rural, orientándolas a nuevos emprendimientos con enfoque de cadenas productivas.</p>
	<p>3.1.7 Establecer una Red Integral de Prestadores de Servicios de Empleo, con personas jurídicas de derecho público y privado, y con cobertura nacional, regional y local.</p>
	<p>3.1.8 Desconcentrar el Servicio Nacional de Empleo de Honduras.</p>

4. Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas

Objetivo: Promover la generación de empleos en el sector privado, mejorando las condiciones para la creación y desarrollo de empresas, adecuando fundamentalmente los marcos jurídicos, simplificando los procesos asociados, fortaleciendo las instituciones, garantizando los derechos fundamentales en el trabajo y los beneficios de la protección social.

Indicadores

- Número de trabajadores con niveles de escolaridad incrementados.
- Número de personas capacitadas y con mejores competencias y habilidades para el trabajo.
- Número de estudiantes universitarios matriculados en carreras de ciencia y tecnología, ingeniería y Matemáticas (CITE).
Número de jóvenes con formación técnica e integral.

Lineamiento	Estrategias
4.1 Desarrollo de empresas sostenibles	4.1.1 Fomentar empresas sostenibles, utilizando criterios económicos, sociales y ambientales que promuevan la rentabilidad corporativa, la responsabilidad social ante los trabajadores, los clientes y las comunidades, y la responsabilidad medioambiental.
	4.1.2 Fomentar un clima de negocios adecuado, que facilite la creación y la expansión de nuevas empresas, priorizando la simplificación de los procesos de apertura de negocios, obtención de permisos y pago de impuestos para reducir los costos de transacción y fomento de futuros empresarios.
	4.1.3 Implementar iniciativas que faciliten la transición de empresas informales a formales.
	4.1.4 Facilitar la inclusión y acceso a crédito, capacitación, asistencia técnica, comercialización, organización, fomento de la cultura asociativa y producción más limpia, en el marco de las cadenas productivas.

Lineamiento	Estrategias
	<p>4.1.5 Fortalecer a las instituciones de apoyo a las micro y pequeñas empresas, para identificar potencialidades en encadenamientos productivos y comercializadores, particularmente los Centros de Desarrollo Empresarial.</p> <p>4.1.6 Mejorar el acceso de las micro y pequeñas empresas a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para su aplicación en los procesos de comercialización.</p> <p>4.1.7 Adecuar el marco normativo nacional, para apoyar la creación y el funcionamiento de empresas.</p> <p>4.1.8 Fomentar la reactivación económica de las familias y sus comunidades, basados en los Planes de Desarrollo Locales, para la mejora de la seguridad alimentaria.</p> <p>4.1.9 Incentivar y promover los sectores productivos del país, potenciando el consumo de bienes y servicios de producción nacional.</p>
<p>4.2 Justicia Laboral y Calidad del Empleo</p>	<p>4.2.1 Fortalecer los mecanismos de promoción y protección del empleo.</p> <p>4.2.2 Adecuar el marco normativo laboral y de empleo en correspondencia a las necesidades que plantea el mercado de trabajo.</p> <p>4.2.3 Implementar gradual y progresivamente el Sistema de Protección Social.</p>
<p>4.3 Fortalecimiento Institucional</p>	<p>4.3.1 Mejorar el desempeño operativo de las instituciones responsables de la ejecución, monitoreo y evaluación de la Política Nacional de Empleo.</p> <p>4.3.2 Fortalecer el desarrollo de las estructuras, liderazgos y capacidades de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.</p> <p>4.3.3 Efectuar la reinducción y capacitación constante del talento humano que se desempeña en las instituciones responsables de la Política Nacional de Empleo.</p>

Lineamiento	Estrategias
	<p>4.3.4 Establecer mecanismos e instrumentos que permitan transferir y utilizar información de manera uniforme y eficiente entre los sistemas de información de las instituciones públicas, vinculadas al mercado laboral.</p>
	<p>4.3.5 Mejorar la capacidad financiera de las instituciones públicas responsables de la Política Nacional de Empleo.</p>
	<p>4.3.6 Crear la institucionalidad apropiada para operar el Sistema Nacional de Formación Profesional.</p>
	<p>4.3.7 Mejorar la gobernanza del apoyo financiero dirigido al área rural por medio del fortalecimiento de las cooperativas y cajas rurales.</p>
	<p>4.3.8 Fortalecimiento y ampliación de la cobertura de guarderías infantiles, en apoyo a la inserción laboral de las mujeres con hijos menores de cinco años.</p>

En el anexo 5 se desarrolla una matriz que, a manera de resumen, explica la lógica y coherencia que existe entre las partes que conforman los aspectos estratégicos de la Política.

Financiación

Para la ejecución de la Política se identifican como posibles fuentes de financiamiento:

- Presupuesto Nacional.
- Fondos de la Cooperación Internacional.

Implementación, Monitoreo y Evaluación

La coordinación y ejecución de la presente Política, corresponde al Poder Ejecutivo por medio de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del Gabinete de Empleo, como instancia integradora de las instituciones públicas que por razones de su competencia, están vinculadas con la ejecución de la misma.

Como órgano consultivo de asesoría y asistencia permanente del Poder Ejecutivo, el Consejo Económico y Social tendrá la responsabilidad inicial de diseñar, una Propuesta del Marco de Acción Conjunta que contenga la planificación estratégica, operativa y financiera de la Política Nacional de Empleo, para un periodo máximo de cinco años, el que será sometido a la aprobación por el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

Con el propósito de medir la eficacia, eficiencia, pertinencia y complementariedad de la implementación de la Política, se desarrollará en la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, un Sistema de Gestión, con indicadores de avance y el registro sistemático de información, que faciliten la toma de decisiones, la transparencia y rendición de cuentas.

En apoyo a la medida institucional de monitoreo y evaluación antes indicada, el Gobierno solicitará al Consejo Económico y Social, la asistencia técnica de la Mesa Sectorial de Empleo, para el desarrollo permanente de acciones de control, monitoreo y evaluación de los Planes de Acción que se deriven de la presente Política, y la proposición de los correctivos necesarios, debiendo rendir informes trimestrales por medio del CES.

Anexos

Anexo 1

Marco normativo relacionado con el empleo en Honduras

No.	Año	Principales instrumentos aprobados
1	1956 2001	Convenios de OIT: trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derecho de sindicación y negociación colectiva, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación, edad mínima, peores formas de trabajo infantil.
2	1966	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
3	1980	Convenio 122 sobre Política de Empleo.
4	2005	La Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centro América y República Dominicana. Junio 2005.
5	2012	Convenio 144 de la OIT, relativo a la Consulta Tripartita.
6	2015	Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (Objetivo 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico).
Marco político-jurídico nacional		
7	1959	Código de Trabajo (Decreto 189-1959).
8	1980	Creación de la Dirección General de Empleo (Decreto 1051).
9	1982	Constitución de la República de Honduras.
10	1985	Ley del Sector Social de la Economía (Decreto Legislativo 193).
11	2003	Regulación de las Agencias Privadas de Empleo (Decreto Legislativo No. 32-2003).
12	2005	Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad (Decreto Legislativo, 160-2005).
13	2006	Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno.
14	2009	Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. (Decreto Legislativo 138-2009).
15	2010	Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022 (Decreto Legislativo 286-2009).

No.	Año	Principales instrumentos aprobados
16	2011	Ley de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo, (Decreto Legislativo 32-2011).
17	2011	Servicio Nacional de Empleo –SENAEH- (Acuerdo STSS 259-2011).
18	2012	Ley del Sistema de Fondos de Garantías Reciproca para la Promoción de las MIPYMES, Vivienda Social y Educación Técnica Profesional (Decreto Legislativo 205-2012).
19	2013	Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios de la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno (Decreto Legislativo 266-2013).
20	2013	Programa Zonas de Empleo y Desarrollo Económico -ZEDE- (Decreto Legislativo 153-2013).
21	2013	Ley del Consejo Económico y Social (CES) (Decreto Legislativo No. 292-2013).
22	2010	Programa Nacional de Empleo por Hora (Decreto Legislativo 180-2010).
23	2013	Ley de Empleo por Hora (Decreto Legislativo 354-2013).
24	2013	Ley Orgánica de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico -ZEDE- (Decreto Legislativo 120-2013).
25	2014	Gabinetes Sectoriales (Decreto Ejecutivo 001-2014).
26	2014	Plan Estratégico de Gobierno 2014-2018, “ Plan de Todos para una Vida Mejor”.
27	2014	Programa de Empleo Presidencial “ Con Chamba Vivís mejor” (Decreto Ejecutivo 004-2014).
28	2014	Estrategia Nacional de Fomento del Emprendimiento en Honduras.
29	2015	Programa de Empleo “ Chamba Comunitaria” (Decreto Ejecutivo 04-2015).
30	2015	Ley Marco del Sistema de Protección Social (Decreto Legislativo 56-2015).
31	2016	Programa Nacional de Generación de Empleo y Crecimiento Económico Honduras 20/20 ⁷ .
32	2016	Creación del Gabinete de Empleo (Decreto Ejecutivo 004-2016).
33	2016	Política de Descentralización del Estado para el Desarrollo 2010-2022.
34	2016	Programa Presidencial Empleo y Oportunidades (Decreto Ejecutivo PCM 004-2016).
35	2017	Ley de Inspección del Trabajo (Aprobada y pendiente su publicación en el Diario Oficial La Gaceta).

⁷Prioriza inversiones productivas en cinco departamentos: Francisco Morazán, Cortés, Atlántida, Colón, Yoro, Comayagua, Olancho, El Paraíso, Valle y Choluteca.

Anexo 2

Actor	Mandato /interés
Presidencia de la República	Coordinación del Gabinete de Empleo.
Secretaría de Coordinación General de Gobierno	Coordinación de Planificación Estratégica del Estado y Gestión por Resultados, Transparencia del Estado y Cuenta del Milenio.
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de la políticas de empleo, inclusive de los discapacitados, el salario, la formación de mano de obra; la capacitación para el trabajo, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obrero patronales; la migración laboral selectiva; la coordinación con las instituciones de previsión y de seguridad social; el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de sindicatos y demás organizaciones laborales; lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional; al manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.
Consejo Económico y Social (CES)	Órgano consultivo que asesora al Organismo Ejecutivo en materia económica y social, Instancia de diálogo y concertación en materia socioeconómica y laboral. Integrado de forma tripartita: Trabajadores, Empleadores y Gobierno.
Secretaría de Desarrollo Económico (SDE)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con el fomento y desarrollo de la industria, la tecnología, promoción de inversiones, imagen de país, de los parques industriales y zonas libres, la relación del gobierno nacional con las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE), el comercio nacional e internacional de bienes y servicios, la promoción de las exportaciones, la integración económica, el desarrollo empresarial, la inversión privada, la ciencia y la tecnología, la gestión de la calidad, los pesos y medidas, el cumplimiento de lo dispuesto en las Leyes de protección al consumidor y la defensa de la competencia; la investigación, rescate y difusión del acervo cultural de la nación, la educación artística y la identificación, conservación y protección del patrimonio histórico y cultural de la nación; el desarrollo de las políticas relacionadas con el turismo, así como, fomentar el desarrollo de la oferta turística y promover su demanda, regular y supervisar la presentación de los servicios turísticos y en general, desarrollar toda clase de actividades que dentro de su competencia, tiendan a favorecer y acrecentar las inversiones y las corrientes turísticas nacionales y del exterior.

Actor	Mandato /interés
Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con la producción, conservación, y comercialización de alimentos, la promoción y modernización de la agricultura, la sanidad animal y vegetal; la generación y transferencia de tecnología agropecuaria, el riego y drenaje en actividades agrícolas; la distribución y venta de los insumos agrícolas que adquiera el Estado a cualquier título, así como la regulación a la cual estarán sometidos; la coordinación de las actividades relacionadas con la silvicultura, la dirección superior de los servicios de agro meteorología y la promoción de crédito agrícola.
Secretaría de Desarrollo Humano, Gobernación, Justicia y Derechos Humanos	Lo concerniente al Gobierno Interior de la República, incluyendo la coordinación, enlace, supervisión y evaluación de los regímenes departamental y municipal; la descentralización y la participación ciudadana; el desarrollo económico local; la infraestructura social y el equipamiento en el ámbito local; el ordenamiento territorial; el apoyo técnico a las municipalidades y las asociaciones civiles de vecinos y patronatos; las regulaciones de los espectáculos públicos y la protección de la niñez y juventud, la salud pública y el orden público en relación a los medios de comunicación social, publicaciones escritas y redes sociales; lo relativo a la colegiación profesional; lo referente a población comprendiendo la ciudadanía, nacionalidad, extranjería y la regulación y control de la migración; la publicación de las leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general; la prevención de contingencias, y el combate de incendios; lo referente a las política, planes y programas para la promoción y defensa de los derechos humanos, el acceso y la aplicación de la justicia; el sistema penitenciario nacional, el otorgamiento y cancelación de la personalidad jurídica de todos los entes civiles siempre que las leyes especiales no confieran esta potestad a otros órganos del Estado; la regulación, registro, auditoría y seguimiento de las asociaciones civiles, todo lo relacionado con la organización, promoción y desarrollo del deporte; acceso a la justicia y la solución extrajudicial de conflictos.
Secretaría de Desarrollo Humano, Gobernación, Justicia y Derechos Humanos	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con todos los niveles del sistema educativo formal, con énfasis en el nivel de educación básica, exceptuando la educación superior; lo relativo a la formación cívica de la población y el desarrollo científico, tecnológico y cultural; la alfabetización y educación de adultos, incluyendo la educación no formal y la extraescolar.

Actor	Mandato /interés
Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)	Formulación, coordinación e implementación de programas de formación técnica, profesional y calificación para el trabajo. Asistencia técnica en formación profesional a beneficiarios de programas de generación de emprendimientos y fomento de las MIPYMES.
Instituto Hondureño de Seguridad Social	Brindar las prestaciones y servicios de la seguridad social.

Anexo 3

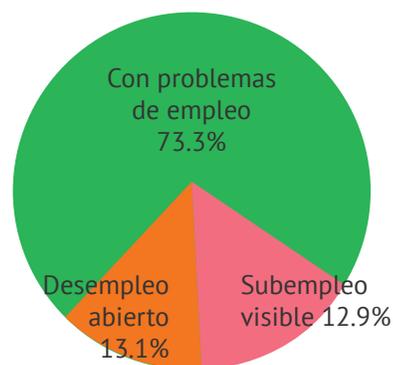


Anexo 4

Honduras: Población Económicamente Activa de Jovenes 15-29 años con problemas de empleo, sin problemas de empleo y subempleada 2015.



Gráfico 2



Fuente: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral en base a cifras del INE.

Honduras: Población Económicamente Activa de Jovenes 15-29 años con problemas de empleo, sin problemas de empleo y subempleada 2016.

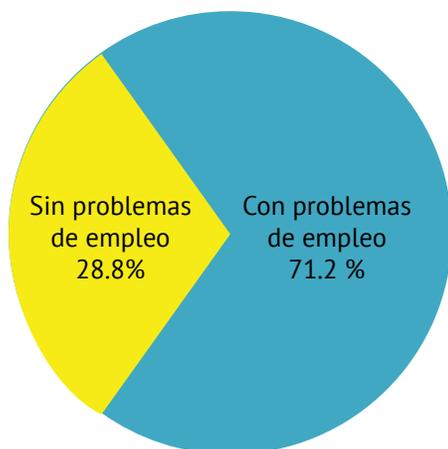
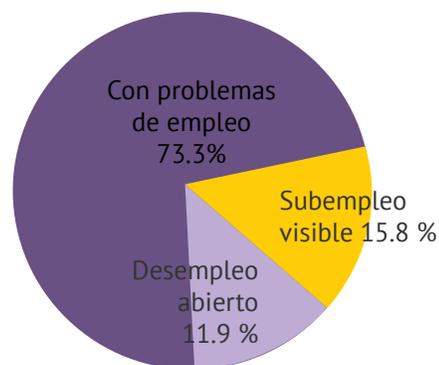


Gráfico 2



Fuente: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral en base a cifras del INE.

Anexo 5

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
<p>1. Competitividad</p>	<p>Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido y con equidad, y mejorar la infraestructura física y productiva del país, para convertirlo en el primer centro logístico de Centroamérica.</p>	<p>Porcentaje de crecimiento económico anual.</p> <p>Posición de Honduras en el ranking de competitividad global.</p> <p>Valor de la inversión público-privada en infraestructura.</p>	<p>1.1 Estabilidad Macroeconómica, Promoción y Financiamiento a la Inversión.</p>	<p>1.1.1 Contribuir al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), a través de cadenas de valor, hasta convertirse en un modelo sostenible.</p> <p>1.1.2 Implementar una política económica sustentada en la estabilidad fiscal, de precios y amigable con el medio ambiente.</p> <p>1.1.3 Mejorar la eficiencia en la recaudación de los ingresos fiscales y reducción del gasto público, para destinarlo a sectores priorizados.</p> <p>1.1.4 Desarrollar un Sistema Integrado de Incentivos para el Aumento Sostenido de la Productividad Laboral.</p> <p>1.1.5 Diseñar e implementar un marco regulatorio que flexibilice las condiciones de acceso a financiamiento.</p> <p>1.1.6 Articular las actividades de promoción de inversiones y exportaciones, estableciendo planes de implementación en las actividades productivas identificadas como prioritarias.</p> <p>1.1.7 Promover iniciativas que reduzcan el riesgo de la inversión de las empresas, especialmente en favor de las micro y pequeñas empresas.</p> <p>1.1.8 Mejorar el suministro de energía eléctrica, con recursos renovables, ampliando las redes de distribución y transmisión, fomentando su uso eficiente.</p>

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
				<p>1.1.9 Garantizar la seguridad ciudadana y jurídica, con el fin de generar confianza, recuperar la paz, y así atraer la inversión nacional y extranjera.</p> <p>1.1.10 Establecer un centro integrado de operaciones logísticas, mejorando la conectividad aérea, marítima y terrestre.</p> <p>1.1.11 Desarrollar un programa de gestión de calidad que promueva en las industrias el cumplimiento de la estandarización internacional de sus productos y servicios, para competir en los mercados globales.</p>
<p>2. Generación de empleos</p>	<p>Promover la creación de empleos para la población hondureña, especialmente para los jóvenes y mujeres.</p>	<p>Número de empleos generados en el sector público.</p> <p>Número de empleos generados en el sector privado.</p>	<p>1.1 Estabilidad Macroeconómica, Promoción y Financiamiento a la Inversión.</p>	<p>2.1.1 Desarrollar una plataforma de servicios empresariales de más rápido crecimiento, con talento joven bilingüe, mano de obra competitiva, infraestructura para tercerización de servicios de apoyo a negocios de clase mundial.</p> <p>2.1.2 Posicionar al país como el clúster más dinámico y eficiente de autopartes y equipo eléctrico en el continente americano.</p> <p>2.1.3 Generar iniciativas orientadas a aumentar la contribución en exportaciones textiles, convirtiendo a Honduras en el punto de concentración y distribución de textiles.</p> <p>2.1.4 Posicionar a Honduras como destino líder de sol y playa en el Caribe.</p> <p>2.1.5 Aumentar el valor agregado, desarrollando las cadenas de valor en el sector agroalimentario.</p>

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
				2.1.6 Mejorar las políticas de acceso a financiamiento para facilitar la construcción de viviendas dignas en comunidades sustentables.
			2.2 Gestión de iniciativas públicas para la generación de empleo y oportunidades.	2.2.1 Crear puestos de trabajo directos, mediante la construcción y mantenimiento de obras de infraestructura pública y/o productiva.
				2.2.2 Apoyar el desarrollo de micro-emprendimientos, a través de programas públicos de generación de créditos y asistencia técnica.
				2.2.3 Mejorar la infraestructura comunitaria local enfocándose en centros educativos públicos, obras menores que apoyan la producción local, la gestión de la salud y la mitigación de desastres.
				2.2.4 Desarrollar programas de generación de ingresos de forma rápida por medio de intervenciones locales.
				2.2.5 Apoyar a los productores agropecuarios con financiamiento y asistencia técnica, impulsando el encadenamiento y el fortalecimiento de las cadenas de valor.
				2.2.6 Promover la contratación de la población desempleada, principalmente de jóvenes y mujeres, por medio de incentivos.
				2.2.7 Diversificar la estructura productiva del ámbito rural.
				2.2.8 Mejorar y ampliar la infraestructura básica y productiva en el ámbito rural, fortaleciendo los sistemas de aprovisionamiento de agua.

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
<p>3. Desarrollo del capital humano</p>	<p>Generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral.</p>	<p>Número de trabajadores con niveles de escolaridad incrementados.</p> <p>Número de personas capacitadas y con mejores competencias y habilidades para el trabajo.</p> <p>Número de estudiantes universitarios matriculados en carreras de ciencia y tecnología, ingeniería y Matemáticas (CITE).</p> <p>Número de jóvenes con formación técnica e integral.</p>	<p>3.1 Fomento a la empleabilidad, mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.</p>	<p>3.1.1 Implementar el Programa Nacional de Alfabetización y Educación para trabajadores.</p> <p>3.1.2 Crear el Sistema Nacional de Formación Profesional, como instrumento estratégico para el desarrollo del recurso humano.</p> <p>3.1.3 Operar el Programa Nacional de Normalización y Certificación de competencias laborales.</p> <p>3.1.4. Mejorar el acceso de los jóvenes a la educación y formación técnica orientada a la innovación científica y tecnológica.</p> <p>3.1.4. Mejorar el acceso de los jóvenes a la educación y formación técnica orientada a la innovación científica y tecnológica.</p> <p>3.1.5 Impulsar la implementación del Currículo Nacional Básico para la formación técnica e integral de la población juvenil, para el trabajo.</p> <p>3.1.6 Mejorar las competencias de los jóvenes y mujeres del área rural, orientándolas a nuevos emprendimientos con enfoque de cadenas productivas.</p> <p>3.1.7 Establecer una Red Integral de Prestadores de Servicios de Empleo, con personas jurídicas de derecho público y privado, y con cobertura nacional, regional y local.</p> <p>3.1.8 Desconcentrar el Servicio Nacional de Empleo de Honduras.</p>

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
<p>4. Entorno propicio para la creación y el desarrollo de empresas</p>	<p>Promover la generación de empleos en el sector privado, mejorando las condiciones para la creación y desarrollo de empresas, adecuando fundamentalmente los marcos jurídicos, simplificando los procesos asociados, fortaleciendo las instituciones, garantizando los derechos fundamentales en el trabajo y los beneficios de la protección social.</p>	<p>Número de empresas nuevas creadas.</p> <p>Número de empleos generados en el sector privado.</p> <p>Presupuesto asignado a las instituciones que apoyan el empleo.</p> <p>Porcentaje de empleadores que cumplen los derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>Número de beneficiarios del Sistema de Protección Social.</p>	<p>4.1 Desarrollo de empresas sostenibles</p>	<p>4.1.1 Fomentar empresas sostenibles, utilizando criterios económicos, sociales y ambientales que promuevan la rentabilidad corporativa, la responsabilidad social ante los trabajadores, los clientes y las comunidades, y la responsabilidad medioambiental.</p> <p>4.1.2 Fomentar un clima de negocios adecuado, que facilite la creación y la expansión de nuevas empresas, priorizando la simplificación de los procesos de apertura de negocios, obtención de permisos y pago de impuestos para reducir los costos de transacción y fomento de futuros empresarios.</p> <p>4.1.3 Implementar iniciativas que faciliten la transición de empresas informales a formales.</p> <p>4.1.4 Facilitar la inclusión y acceso a crédito, capacitación, asistencia técnica, comercialización, organización, fomento de la cultura asociativa y producción más limpia, en el marco de las cadenas productivas.</p> <p>4.1.5 Fortalecer a las instituciones de apoyo a las micro y pequeñas empresas, para identificar potencialidades en encadenamientos productivos y comercializadores, particularmente los Centros de Desarrollo Empresarial.</p> <p>4.1.6 Mejorar el acceso de las micro y pequeñas empresas a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para su aplicación en los procesos de comercialización.</p>

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
				<p>4.1.7 Adecuar el marco normativo nacional, para apoyar la creación y el funcionamiento de empresas.</p> <p>4.1.8 Fomentar la reactivación económica de las familias y sus comunidades, basados en los Planes de Desarrollo Locales, para la mejora de la seguridad alimentaria.</p> <p>4.1.9 Incentivar y promover los sectores productivos del país, potenciando el consumo de bienes y servicios de producción nacional.</p>
			4.2 Justicia Laboral y Calidad del Empleo	<p>4.2.1 Fortalecer los mecanismos de promoción y protección del empleo.</p> <p>4.2.2 Adecuar el marco normativo laboral y de empleo en correspondencia a las necesidades que plantea el mercado de trabajo.</p> <p>4.2.3 Implementar gradual y progresivamente el Sistema de Protección Social.</p>
			4.3 Fortalecimiento Institucional	<p>4.3.1 Mejorar el desempeño operativo de las instituciones responsables de la ejecución, monitoreo y evaluación de la Política Nacional de Empleo.</p> <p>4.3.2 Fortalecer el desarrollo de las estructuras, liderazgos y capacidades de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.</p> <p>4.3.3 Efectuar la reinducción y capacitación constante del talento humano que se desempeña en las instituciones responsables de la Política Nacional de Empleo.</p>

Eje Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
				<p>4.3.4 Establecer mecanismos e instrumentos que permitan transferir y utilizar información de manera uniforme y eficiente entre los sistemas de información de las instituciones públicas, vinculadas al mercado laboral.</p>
				<p>4.3.5 Mejorar la capacidad financiera de las instituciones públicas responsables de la Política Nacional de Empleo.</p>
				<p>4.3.6 Crear la institucionalidad apropiada para operar el Sistema Nacional de Formación Profesional.</p>
				<p>4.3.7 Mejorar la gobernanza del apoyo financiero dirigido al área rural por medio del fortalecimiento de las cooperativas y cajas rurales.</p>
				<p>4.3.8 Fortalecimiento y ampliación de la cobertura de guarderías infantiles, en apoyo a la inserción laboral de las mujeres con hijos menores de cinco años.</p>

MARCO DE ACCIÓN CONJUNTA DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

INTRODUCCIÓN

La generación de empleos dignos y productivos constituye uno de los ejes de alta prioridad para el desarrollo sostenible de Honduras. En mayo de 2017 se aprobó el Decreto Ejecutivo PCM- 029-2017, sobre la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH). Previamente había sido consensuado en el Consejo Económico y Social (CES). El Decreto de creación de la PNEH, instruye a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), la formulación de una propuesta de Marco de Acción Conjunta (MAC), que contenga el Plan de Implementación de la Política.

El Consejo Económico y Social (CES) creado en el año 2001, es el principal ámbito tripartito de concertación en temas laborales del país. Si bien, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) es la responsable de ejecutar el Marco de Acción Conjunta (MAC) de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), el MAC fue diseñado a nivel tripartito en la Mesa Sectorial de Empleo Decente (MSED), y aprobado por la Asamblea del CES, dicho proceso contó con el apoyo técnico del Programa Euro+Labor, financiado por la Unión Europea.

El MAC constituye el instrumento estratégico y operativo, para la implementación de la PNEH, estableciendo mecanismos efectivos de articulación y coordinación intergubernamental, principalmente entre las entidades del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y de las instituciones que, por razones de competencia, están vinculadas con su ejecución, sustentado en la participación activa de las organizaciones de empleadores y trabajadores, por lo tanto asume al diálogo social tripartito como la metodología para la efectiva orientación de la PNEH.

La PNEH en sus inicios fue proyectada para generar más empleos, en su proceso de diseño se amplió su campo de acción abarcando diferentes aspectos, entre ellos aquellos necesarios para el sostenimiento de los resultados en el mediano y largo plazo, por lo tanto el MAC, como hoja de ruta de la PNEH, contempla un enfoque integral en sus diferentes componentes, incorporando aspectos tales como el fortalecimiento institucional centrado en el rol rector de la STSS, la coordinación interinstitucional, la complementariedad público-privada, afianzar el diálogo social y la evaluación de las políticas públicas.

La PNEH se estructura en base a ejes y grupos prioritarios. En lo referente a los ejes contempla los siguientes:

- a) Generación de empleo: Promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños;
- b) Desarrollo del capital humano: Empleabilidad. Promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad;
- c) Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas: Facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos y;
- d) Competitividad: Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido, con equidad y mejora de la infraestructura física y productiva del país.

En lo relacionado a los grupos prioritarios, realiza énfasis en las juventudes y las mujeres, colectivos que presentan mayor déficit de trabajo decente. En efecto, generalmente, los jóvenes y las mujeres presentan, por un lado, tasas de desocupación, subempleo, informalidad o precariedad superiores, y por otro, niveles de ingresos o protección social inferiores al promedio de la población trabajadora. Existe una importante deuda laboral y social con las juventudes y las mujeres, de la atención que el país preste en atender dicha situación dependerá también su desarrollo futuro como sociedad.

La PNEH tiene como horizonte temporal hasta el 2028, para su implementación el MAC diferencia dos etapas (2019-2021 y 2022-2028), incorporando entre ambas un proceso de evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje. Adicionalmente, el MAC enfatiza en el diseño de la primera etapa, por lo

tanto, existe una priorización de acciones inmediatas, con un horizonte en el corto plazo, por medio de las cuales se atenderá, con un enfoque integral, los desafíos del mundo laboral para construir una sociedad más integrada, basada en un mayor nivel de cohesión social.

En lo relacionado al presupuesto, se distinguen dos aspectos fundamentales focalizados en la mejora de la calidad del gasto de la financiación ya prevista y el aumento de éste con nuevas partidas de recursos.

El primer punto tiene un fuerte énfasis en la calidad del gasto, superando la atomización de las iniciativas que lleva a la duplicidad de acciones. Para lograr dicho objetivo, se han diseñado diferentes mecanismos que garantizan una relación virtuosa entre lo público y lo privado, un sistema de monitoreo para dar seguimiento a las bondades de los programas y servicios, centrado en su impacto directo en los ciudadanos. Esto también contempla el fortalecer a la STSS en su rol rector y articulador como Autoridad Administrativa del Trabajo.

El segundo aspecto, remite al aumento considerable de recursos públicos, concebido no como un gasto, sino como una inversión, dado que el empleo decente es el motor de inserción laboral y social por excelencia, constituye el mejor mecanismo para superar la pobreza y el desarrollo económico inclusivo y sostenible. En las diferentes acciones sectoriales contempladas en la PNEH y el MAC se sumarán recursos como el Programa de la Unión Europea “EURO EMPLEO”, que fue diseñado teniendo al MAC como principal referencia.

El MAC opera como la hoja de ruta de la PNEH, pretende atender el conjunto de la problemática del déficit de trabajo digno y productivo para todos los habitantes del territorio nacional, al mismo tiempo que incorpora acciones focalizadas, en colectivos que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad, entre ellos: jóvenes, mujeres, discapacitados y residentes en el ámbito rural.

¹La precariedad es concebida como la ausencia de aportes a la seguridad social y cobertura de salud.

Efectivamente, en relación con los indicadores básicos de empleo y los valores que alcanzan actualmente en Honduras, la problemática de dichos colectivos deberá ser abordada de manera puntual, sin dejar de analizar el bono demográfico que implica a la alta población juvenil en el país. En ese sentido, se deberán identificar también las características del mercado laboral hondureño, en donde el subempleo y la informalidad limitan las posibilidades de inserción laboral en condiciones de trabajo digno y productivo.

El objetivo fundamental del MAC, como hoja de ruta de la PNEH, consiste en lograr aumentar las oportunidades para los habitantes del territorio nacional de encontrar un trabajo digno y productivo, por medio del ordenamiento y rediseño de los programas en ejecución, la propuesta de nuevas iniciativas, el fortalecimiento institucional y el diálogo social.

Se define al “trabajo digno y productivo” como un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que los trabajadores manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

El déficit de trabajo decente es un tema central, considerado una problemática globalizada, independientemente del nivel de desarrollo y logros económicos que pueda tener un país, dado que la exclusión laboral continúa condicionando el desarrollo económico sostenible, la integración y la equidad social.

2. Complementariedad del MAC con objetivos nacionales e internacionales

Los pilares básicos sobre los cuales se ha ido construyendo el MAC, considera los objetivos a nivel de políticas y planes nacionales.

Lo anterior se complementa con los lineamientos propuestos por los organismos internacionales en convenios ratificados por el país, entre ellos los Convenios y Recomendaciones de la OIT, lo expuesto en las diferentes herramientas para generar trayectorias de trabajo digno y productivo, específicamente el Programa de Trabajo Decente para la República de Honduras, firmado en forma tripartita en 2012 por los actores sociales.

El MAC también guarda sintonía con otras políticas y planes del Estado de Honduras y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

2.1 Prioridades de Gobierno 2018-2022 y su relación con el MAC

La PNEH y el MAC, responden a un enfoque multisectorial y multidimensional, que va más allá de las competencias de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y están en concordancia, con el objetivo central del Plan de Gobierno 2018 -2022, de mejorar las condiciones de vida, la productividad y la generación de empleo digno de todos los hondureños, en un ambiente de paz y tranquilidad mediante una estrategia de crecimiento económico acelerado e inclusivo de mediano plazo y apoyado por una plataforma de despegue económico que permita la transformación de la matriz productiva nacional.

El Plan de Gobierno 2018-2022 identifica y sistematiza desde una perspectiva de desarrollo, los principales lineamientos de las políticas públicas que orientan la gestión gubernamental, dentro de sus principios básicos se destacan:

- Crear y expandir oportunidades económicas a través de un crecimiento acelerado y sostenido;
- Asegurar el acceso igualitario a las oportunidades para todos los miembros de la sociedad.
- Proporcionar redes de seguridad social adecuadas.

²Ver en el siguiente enlace:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_195663.pdf

Los pilares del Plan pretenden, en conjunto, mejorar las condiciones de vida y la productividad de todos los hondureños, mediante una estrategia de crecimiento económico inclusivo de mediano plazo, y apoyado por una plataforma de despegue económico, que permita la transformación de la matriz productiva del país para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos productivos. Los pilares para el logro de dichos objetivos son los siguientes:

- Innovar para crecer.
- Acceso al crédito.
- Honduras como plataforma logística.
- Educación y salud para crecer.
- Estabilidad y confianza en el país.
- Transparencia y rendición de cuentas.

Por otra parte, se reconoce la necesidad de avanzar en la plena integración de las hondureñas en todos los ámbitos de la vida nacional, en condiciones de igualdad de oportunidades. Esto implica garantizar el goce efectivo de las condiciones de igualdad en materia económica, social y política.

A nivel territorial, plantea garantizar la articulación del capital humano, económico, social y ambiental en cada territorio. Potenciar los sectores productivos que más generan empleo en cada región del país, aprovechando las potencialidades de cada territorio.

Dentro de las medidas del Plan de Gobierno que guardan sintonía con el MAC se reconocen las siguientes:

- Impulsar el crecimiento económico para la generación de empleo, con inclusión social, preservando los equilibrios macroeconómicos fundamentales y el medioambiente.
- Promover la innovación y el desarrollo de nuevas actividades económicas; diversificar la matriz productiva y lograr una inserción internacional más estable; y, mayor agregación de valor en las cadenas productivas de cada territorio.

- Fortalecer y modernizar las instituciones del Estado para mejorar la calidad de la administración pública, la seguridad pública y la calidad de los servicios públicos.
- Incrementar los retornos sociales del país, mediante la inversión en infraestructura productiva, en capital humano y en la política social.

2.2 Prioridades Nacionales en el Marco de los ODS y su relación con el MAC

El Estado de Honduras se ha comprometido con la Agenda 2030. El país estableció cuatro Objetivos Nacionales en su documento de Visión de País 2010–2038 y Plan de Nación 2010–2022, y el Sistema de las Naciones Unidas los ha reunido en tres áreas estratégicas de cooperación para estructurar la cooperación del SNU al país, que tiene como objetivo principal apoyar al país en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En la tabla 1, se muestran los resultados de un ejercicio de alineamiento de los objetivos nacionales 1 y 3 de la Visión de País que engloban los ODS 1 y 8, que constituyen los más relacionados con la PNEH y el MAC.

Tabla 1: Vinculación Visión País y ODS 1 y 8 de la Agenda 2030

Objetivo de la Visión de País	Objetivo de la Agenda 2030
Objetivo 1: Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.	ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y asegurar niveles mínimos de protección social.
Objetivo 2: Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental.	ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Fuente: elaboración propia

3. Principios, enfoques y desafíos del MAC

3.1. Principios del MAC

Los pilares del Plan pretenden, en conjunto, mejorar las condiciones de vida y la productividad de todos los hondureños, mediante una estrategia de crecimiento económico inclusivo de mediano plazo, y apoyado por una plataforma de despegue económico, que permita la transformación de la matriz productiva del país para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos productivos. Los pilares para el logro de dichos objetivos son los siguientes:

- *Universalidad:* Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La focalización de las intervenciones contribuye a universalizar el derecho al empleo.
- *Indivisibilidad:* El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la inclusión social y el ejercicio pleno de la ciudadanía. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral, multidimensional y multicausal.
- *Igualdad y no discriminación:* Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los grupos vulnerables y socialmente excluidos, así como, en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ninguna persona será discriminada o excluida del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios de igualdad y no discriminación son ejes transversales del MAC.
- *Eficiencia:* Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.
- *Participación:* Todos los actores tienen derecho a participar y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, las personas en situación de pobreza y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja, tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas;

son actores y socios claves del desarrollo, y no solo beneficiarios pasivos. La participación social es indispensable para lograr el cambio que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas.

- *Rendición de cuentas:* Todos los actores tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado de Honduras tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo. El deber de respetar exige que el Estado no interfiera directa o indirectamente en el disfrute de los derechos. El deber de proteger requiere que el Estado adopte medidas para evitar que terceros interfieran en la satisfacción de los derechos. El deber de cumplir exige que el Estado adopte medidas legislativas y administrativas adecuadas para la plena realización de los derechos.

3.2. Enfoques orientadores

- *Generación de un marco promotor concertado del trabajo digno y productivo:* Se deben articular las políticas económicas con la PNEH, tendiendo a fortalecer el rol central del empleo digno y productivo para el desarrollo económico sostenible e inclusivo. Para convertirlas en políticas de Estado de largo plazo, en tal sentido se coordinarán los lineamientos estratégicos del PNEH y del MAC, por medio del rol rector de la STSS con el asesoramiento del CES.
- *Énfasis en mejoramiento de las capacidades de los recursos humanos:* El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), por medio de la oportuna calificación de la mano de obra, cumple un doble objetivo vinculado al aumento de los niveles de productividad en el trabajo y mejores posibilidades de inserción laboral para las personas.
- *Generación de empleo decente y trayectoria de trabajo:* Para que los individuos puedan encontrar un trabajo digno y productivo, es necesario articular objetivos a corto, mediano y largo plazo, donde el itinerario laboral deberá priorizar inicialmente la educación y la formación.
- *Perspectiva de género:* Se apuesta por la incorporación transversal de la perspectiva de género en la PNEH y el MAC con el fin de disminuir barreras y desigualdades.

3.3. Desafíos del MAC

- a) *Visión de largo plazo:* El MAC contempla actividades que tienen un importante valor estratégico relacionado al trabajo digno y productivo luego del 2021. La STSS deberá continuar con las acciones, que vayan directamente implicadas en las proyecciones a futuro.
- b) *Integración y articulación:* Fortalecer la perspectiva del rol central del trabajo digno y productivo en otros sectores y ministerios. Involucrar a la comunidad académica y profesional especializada en la concepción y formulación de las políticas públicas. Fomentar la cooperación horizontal entre países para la transferencia de experiencias en la promoción del trabajo decente.
- c) *Conocimiento:* La información es relevante para adoptar decisiones fundamentales y permite una respuesta eficaz por parte de las instituciones involucradas, por eso, es necesario disponer de información sobre el déficit de trabajo decente: distribución sectorial en el mercado de trabajo, condiciones de trabajo, ingresos, formación, modelos de transición a la vida laboral, vínculos entre el trabajo infantil, el desempleo y el subempleo, entre otros.
- c) *Desarrollo de competencias:* Generar las capacidades para el fortalecimiento institucional de la Secretaría Trabajo y Seguridad Social (STSS), con el fin de contar con equipos humanos altamente calificados, especializados y motivados en la temática de empleo digno y productivo.
- e) *Estabilidad:* Contar con estabilidad del equipo técnico, pues la alta rotación del personal debilita la funcionalidad de los procesos e implementación de las políticas.
- f) *Evaluación continua:* Para analizar información relevante y oportuna para la toma de decisiones y el debate en torno a las políticas, con el fin de hacer los ajustes pertinentes y verificar su justificación como inversión social.
- g) *Participación:* Promover permanentemente procesos y espacios de diálogo social en el marco del CES.

4. El Marco de Acción Conjunta

La PNEH y el MAC, responden a un enfoque multisectorial y multidimensional, con una estrategia de crecimiento económico inclusivo, que permita la transformación de la matriz productiva del país, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos productivos, particularmente potenciar las competencias y habilidades de la población, preparándola para la vida y el trabajo. Se busca propiciar la expansión del acceso de los hondureños y hondureñas, especialmente de los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables, al mercado laboral, a través de la generación de empleo de calidad y la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad.

El MAC reconoce dos etapas, una de aplicación inmediata (de 2019 a 2021) y otra en el mediano plazo (de 2021 a 2028). Al final de la primera fase se tiene prevista una evaluación que arrojará aprendizajes relevantes para el diseño y los ajustes de la segunda etapa.

Se concibe al MAC como una gran instancia articuladora, se constató la atomización y superposición de iniciativas. De esta forma, el MAC no debe ser un programa adicional sino un intento de aumentar las coordinaciones entre las diferentes iniciativas. Será sustantivo el aporte del MAC si se logra dotar plenamente, a las diferentes instancias, del enfoque integral necesario para disminuir los niveles de exclusión laboral y social.

4.1. Objetivos del MAC como hoja de ruta de la PNEH

El MAC es un instrumento de planeación estratégica y operativa, cuya meta es propiciar la ejecución de la PNEH con base en sus objetivos generales y específicos.

Objetivo General:

Desarrollar e implementar estrategias que permitan a los habitantes del territorio nacional acceder a un trabajo digno y productivo, por medio de la ejecución en el corto y mediano plazo de un conjunto de intervenciones que articulen y concreten la implementación de la PNEH, para incrementar la empleabilidad de la población, especialmente de jóvenes y mujeres; aumentando los niveles de productividad y competitividad de las empresas.

Objetivos Específicos:

Impulsar el crecimiento económico para la generación de empleo, con inclusión social, preservando los equilibrios macroeconómicos fundamentales y el medioambiente.

- Ejecutar acciones a corto, medio y largo plazo que permitan facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido y con equidad.
- Desarrollar intervenciones para facilitar la promoción y creación de empleos para la población hondureña, especialmente para los jóvenes y mujeres.
- Ejecutar acciones que contribuyan a generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral.
- Implementar propuestas de acción para la promoción y generación de empleos en el sector privado, mejorando las condiciones para la creación y desarrollo de empresas, adecuando fundamentalmente los marcos jurídicos y simplificando los procesos asociados.

El logro de las metas propuestas descansa sobre el fortalecimiento de las capacidades institucionales de la STSS para ejercer plenamente su rol rector como Autoridad Administrativa del Trabajo, teniendo como metodología de consulta con los actores el diálogo social en el marco del CES.

4.2. Ejes del MAC

El MAC, al concebirse como hoja de ruta de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), desarrolla sus ejes estratégicos: competitividad, generación de empleo, desarrollo del capital humano y entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas. Adicionalmente, el MAC incorpora un eje de aspectos transversales donde aglutina prioridades presentes en la PNEH. Los cinco pilares sobre los cuales se estructura el MAC son los siguientes:

- a) Aspectos transversales: Centrados en la sustentabilidad, coordinación, rectoría y fortalecimiento institucional.

Los aspectos transversales tienen por objetivo garantizar la sustentabilidad, coordinación, rectoría para el logro de metas en el mediano y largo plazo. Estos componentes deben guiar e impactar en todos los productos del MAC como hoja de ruta de la PNEH. Por ejemplo, esto no solo implica el tender hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o diversos grupos, sino facilitar diversos mecanismos para propiciar más y mejor acceso a los diferentes programas y servicios de la PNEH. Lo que plantea diferentes componentes transversales, sin duda el ejercicio pleno del rol rector de la STSS, el fortalecimiento de los actores sociales vinculado al diálogo social, un observatorio laboral robusto y eficiente para facilitar el monitoreo de las acciones, la Ventanilla Única aglutinando las funciones en común de las diferentes iniciativas (registro, derivación y seguimiento), etc.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (1).1 Coordinación eficiente desde el STSS como instancia rectora; (1).2. Fortalecimiento del Diálogo Social Tripartito; (1).3 Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de empleo; (1).4 Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas de la PNEH; (1).5 Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; (1).6 Igualdad de oportunidades entre los diversos grupos; (1).7 Política de empleo a nivel local; (1).8 Ventanilla Única: sistema integrado de intermediación y formación laboral; (1).9 Lecciones aprendidas primera etapa política de empleo y (1).10 Ajustes de propuesta segunda etapa Política de Empleo.

b) Generación de empleo: Promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños.

Es tarea del Estado diseñar, implementar y ejecutar políticas y programas públicos de empleo e ingresos que optimicen los servicios de intermediación, formación profesional y programas de empleo orientados a dinamizar el mercado de trabajo. Con ese fin, es necesario priorizar a nivel nacional a través de la STSS, el fomento del empleo digno y productivo.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (2).1 Acceso al crédito con énfasis en la generación de empleo; (2).2 Promover mecanismos de incentivos desde el Estado, orientados a generar empleos en la población en condiciones de vulnerabilidad; (2).3 Generar alternativas de empleo e ingresos para trabajadores rurales; (2).4 Generar alternativas de empleo e ingresos para mujeres con énfasis en las jefas de hogar; (2).5 Generar alternativas de empleo e ingresos para jóvenes; (2).6 Generar alternativas de empleo e ingresos para personas con discapacidad; (2).7 Diseñar, revisar y ajustar los marcos regulatorios para el fomento del empleo; (2).8 Promover la generación de empleo a través de la inversión pública; (2).9 Promoción de la inserción laboral por medio de fondos públicos y desarrollo empresarial. Con énfasis en grupos vulnerables y (2).10 Programas de incentivo a la demanda de empleo e inserción laboral de grupos específicos.

- c) Desarrollo del capital humano:** Promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad.

Tiene como objetivo desarrollar las capacidades laborales para satisfacer la demanda del mercado de trabajo. Se busca mejorar la capacidad de inserción o reinserción laboral de los habitantes del territorio nacional, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales, promoviendo el aprendizaje durante toda la vida, en un sistema de formación profesional ordenado, articulado y pertinente; en diálogo permanente con el sistema educativo formal, posibilitando la construcción de un Sistema Nacional de Educación y Trabajo.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (3).1. Acceso a la capacitación laboral; (3).2. Diseño de la Política de Formación Profesional; (3).3 Elaborar de forma tripartita el diseño del Plan Nacional de Lineamientos sobre Educación y Trabajo; (3).4 Diseñar y ejecutar el programa de habilitación para el trabajo desde la institucionalidad competente con base en la formación dual y figura del aprendizaje; (3).5 Iniciativa de formación para la inclusión laboral de grupos vulnerables; (3).6 Sistema de Información sobre empleo, productividad y seguridad social. Énfasis en el mercado de trabajo para garantizar pertinencia de las acciones de formación profesional; (3).7 Cursos y programas de capacitación laboral utilizan a la Ventanilla Única de

formación e intermediación laboral para el registro, derivación y seguimiento de beneficiarios; (3).8 Pertinencia y calidad de la formación; (3).9 Programa de alfabetización con cursos de capacitación en el sector agrícola; (3).10 Fomento de la empleabilidad, mediante el encuentro de la oferta y la demanda y (3).11 Programa nacional de becas, integrando todas las becas existentes (para educación formal y técnica), con el objetivo de mejorar la focalización.

- d) Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas:** Facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos.

El objetivo es propiciar un entorno favorable para la creación y desarrollo de las empresas. Facilitar el acceso al crédito, el asesoramiento técnico, la asociatividad empresarial, implementar Ventanilla Única para los trámites con el Estado. Con un fuerte énfasis en las MIPYMES dada su importante contribución a la creación de empleo. En forma complementaria, incentivar la cultura emprendedora, creando las oportunidades de generación de nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (4).1 Aranceles para los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país; (4).2 Diseñar e implementar programa de acceso a crédito para sectores vulnerables; (4).3 Programa de fortalecimiento de las MYPIMES en sectores identificados como prioritarios; (4).4 Mejorar la infraestructura logística; (4).5 Ampliar la equidad, calidad y la cobertura de la seguridad social; (4).6 Política General de Salarios Incentivos a la Productividad; (4).7 Promoción, Formación y Regulación de Empleos Verdes en Honduras; (4).8 Cultura emprendedora; (4).9 Diseño e implementación de la Estrategia Nacional de Inspección; (4).10. Desarrollar acciones de formalización que actúen sobre los mecanismos del empleo informal; (4).11 Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente y (4).12 Dar prioridad a las empresas o proveedores nacionales en las compras del Estado y/o concesiones, considerando el artículo 53 de la Ley de compras y contrataciones del Estado.

- e) Competitividad:** Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido con equidad y mejorar la infraestructura física y productiva del país.

La competitividad es fundamental para la atracción de las inversiones, mejorar la eficiencia en la producción para competir con productos nacionales frente a otros mercados en el comercio internacional. Resulta esencial un país con un marco jurídico que dé garantías y un futuro previsible para el sector empresarial. Fortalecimiento de las MIPYMES, con simplificación administrativa para el registro empresarial.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (5).1 Lineamientos para incorporar la creación de empleo de calidad en la política económica como uno de los objetivos prioritarios; (5).2 Fortalecimiento y estímulo a la competitividad de las MIPYMES; (5).3 Gobierno electrónico para facilitar el acceso a los trámites laborales; (5).4 Simplificación administrativa para las empresas; (5).5. Mecanismos que aseguren el cumplimiento de la normativa tributaria; (5).6 Implementar acuerdos comerciales con mercados estratégicos y (5).7 Garantizar la seguridad jurídica para la inversión de capital.

En el anexo 8 se presentan los ejes, sub-ejes, productos y actividades del MAC en forma detallada.

5. Principales actores involucrados en la implementación del MAC

En los siguientes apartados se presentan los principales actores y espacios institucionales directamente involucrados en la ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación del MAC.

5.1 Consejo Económico y Social (CES): construyendo consensos en el diálogo social

El Consejo Económico y Social (CES), como instancia de diálogo social, tiene la competencia legal para asesorar sobre asuntos vinculados a la política económica, educacional y laboral del país, para la construcción de políticas públicas pertinentes. Por lo tanto, es un órgano de diálogo y concertación, de asesoría y asistencia permanente del Poder Ejecutivo, especialmente en los casos que correspondan a políticas de contenido económico y social. A tales efectos, resaltan como parte de su estructura institucional, las mesas sectoriales integradas por representantes de los sectores que conforman el Consejo.

El CES es un proceso ampliamente participativo, diseñado en el Marco de Acción Conjunta, que fue elaborado en la Mesa Sectorial de Empleo Decente (MSED) y aprobado por la Asamblea del Consejo.

Resulta esencial continuar potenciando el fortalecimiento del CES, teniendo en cuenta la importancia del diálogo social para alcanzar acuerdos que hagan sostenibles las políticas de Estado. Además, el CES tendrá un rol central en el monitoreo y evaluación del MAC.

5.2 El rol de las organizaciones de trabajadores y empleadores en el MAC

La Ley del 2009 para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación, reconoce que el desarrollo económico, social y político del país, requiere de una participación efectiva de los poderes del Estado y de amplios sectores de la población hondureña, con el fin de proteger a los grupos más vulnerables del país, generando oportunidades y empleos.

El MAC involucra para su implementación los compromisos de tres sectores, gobierno, trabajadores y empresarios, planteándose como un marco integrador y de consenso de prioridades y objetivos.

Si bien compete al gobierno la responsabilidad de la ejecución directa del MAC, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen un rol sustantivo a dos niveles.

Por un lado, con una participación en las instancias de diálogo social tripartito, dando seguimiento a las diferentes acciones y asesorando en forma conjunta en la gestión por resultados en la implementación de la PNEH. Este punto se reafirma en el concepto de rendición de cuentas de las políticas públicas, con el agregado que es el CES la instancia encargada de la evaluación de la política de empleo.

Por otra parte, en las diferentes actividades contempladas en el MAC, tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores, al ser componentes activos de las mismas, enriquecerán su diseño y ejecución. El concepto reconoce y remite a que sin ellos las bondades de las intervenciones del MAC se verán limitadas en diversos factores, entre ellos: legitimidad, pertinencia, eficiencia y sostenibilidad. El MAC y la PNEH deben reconocer en cualquier fase de su ejecución que empleadores y trabajadores son actores fundamentales del mercado de trabajo. Constituyéndose como informantes calificados para el diseño de los programas y servicios de la política y aliados estratégicos en la ejecución de las mismas.

5.3 La STSS rol rector y articulador

En el caso del gobierno nacional, la ejecución exitosa del MAC plantea diferentes factores.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) tiene la responsabilidad de fomentar, establecer, dirigir, supervisar y evaluar la política socio-laboral, orientada al trabajo digno y productivo, tendrá también la responsabilidad de ajustar los mecanismos hacia los sectores con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, promoviendo además el cumplimiento de los derechos laborales de acuerdo con la normativa vigente y los convenios internacionales ratificados por el país.

La STSS, con el apoyo de las organizaciones de empleadores y trabajadores, tiene la responsabilidad de permear estratégicamente a las diferentes políticas y planes públicos sobre el rol central del empleo para el logro de los resultados como nación. Las principales instituciones gubernamentales involucradas directamente en la implementación de la PNEH son la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; la Secretaría de Desarrollo Económico (SDE); la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG); la Secretaría de Energía, Recursos Naturales, Ambiente y Minas (MiAmbiente+); Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI);

y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Incorporar a nivel transversal en la agenda del gobierno al empleo como motor de inclusión y desarrollo sostenible del país resulta clave, permitiendo que en el accionar de otras iniciativas gubernamentales se contribuya para el aumento del trabajo digno y productivo en el territorio nacional.

5.4 Fuerza de Tarea para la Generación de Empleo, Oportunidades e Ingresos

Como parte del compromiso de la Presidencia de la República a través de la STSS, se ha creado el mecanismo para la gestión de la PNEH, en el PCM-008- 2018, en el cual en su artículo 1 establece: “Crear la Fuerza de Tarea para la Generación de Empleo y Oportunidades e Ingresos, como una estructura interinstitucional dentro del Poder Ejecutivo que coordinará las acciones derivadas de la Política Nacional de Empleo del Estado de Honduras”.

Esta instancia es clave para asegurar la sostenibilidad y garantizar una coordinación eficaz a nivel del organigrama público y gabinetes sectoriales. En el recuadro 1 figura su integración.

Recuadro 1: Secretarías e instituciones que integran la Fuerza de Tarea

- Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, la cual la presidirá.
- Secretaría de Estado en el Despacho de Coordinación General de Gobierno.
- Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico.
- Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas.
- Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Servicios Públicos.
- Secretaría de Estado en los Despachos de Desarrollo e Inclusión Social.
- Secretaría de Estado en los Despachos de Agricultura y Ganadería.
- Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI).
- Instituto de Desarrollo Comunitario de Agua y Saneamiento (IDECOAS).
- Comisión para la Promoción de la Alianza Público Privada (COALIANZA).
- Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos (CONVIVIENDA)

- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).
- Instituto Hondureño de Turismo.
- Banca Solidaria.
- Programa Honduras 20/20.
- Otras instituciones que sean invitadas a participar por el presidente de la FTEO.

El artículo 2, del PCM en referencia, establece que la Fuerza de Tarea tendrá las funciones de coordinar, impulsar y garantizar el cumplimiento de los ejes estratégicos de la PNEH, declarados como objetivos estratégicos.

El artículo 3 PCM 008-2018, establece que la Fuerza de Tarea presentará un Plan Operativo Anual (POA) que contenga las metas para la creación de empleo y oportunidades, el cual debe ser discutido y aprobado por la SCGG e incorporado al Sistema de Gestión por Resultados para su seguimiento y evaluación. También se declara que la SCGG presentará al Presidente de la Republica, informes periódicos y sucintos sobre el cumplimiento del Plan Operativo de la Fuerza de Tarea de Empleo.

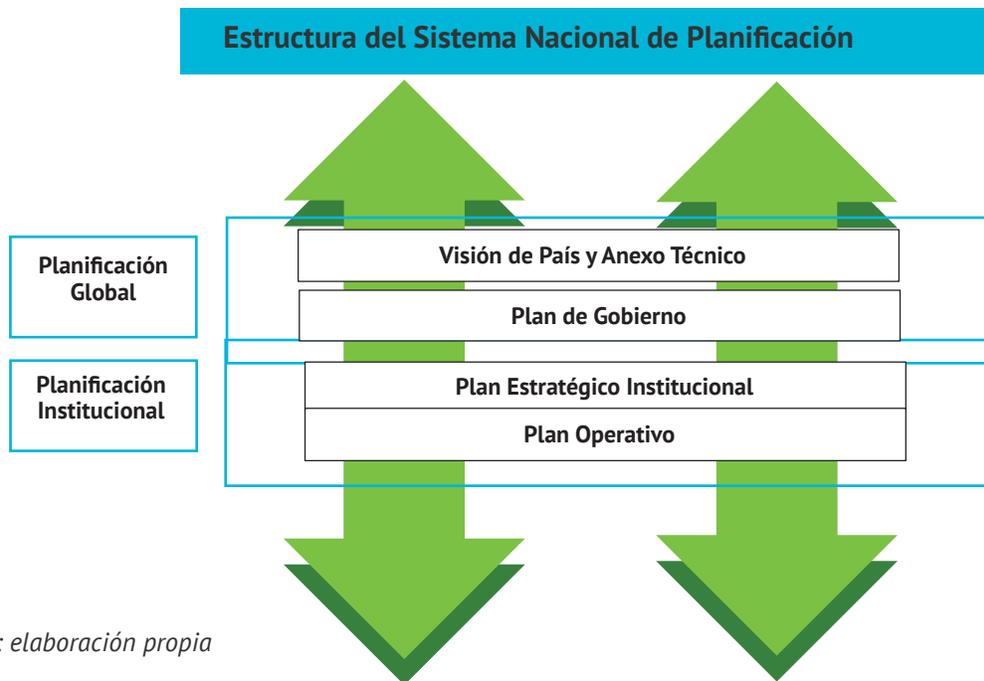
Fuente: PCM-008- 2018

6. Elementos para garantizar la ejecución del MAC

Se transforma en un marco estratégico de referencia las Prioridades del Plan de Gobierno 2018-22 que permita incorporarse al Sistema Nacional de Planificación, garantizando la asignación de recursos específicos para la PNEH.

El Gobierno de Honduras, a través de la Dirección Presidencial de Planificación, Presupuesto por Resultados e Inversión Pública de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, ha replanteado el Sistema Nacional de Planificación en el marco de la implementación del modelo de gestión por resultados en la Administración Hondureña.

Figura 1: Estructura del Sistema Nacional de Planificación



Fuente: elaboración propia

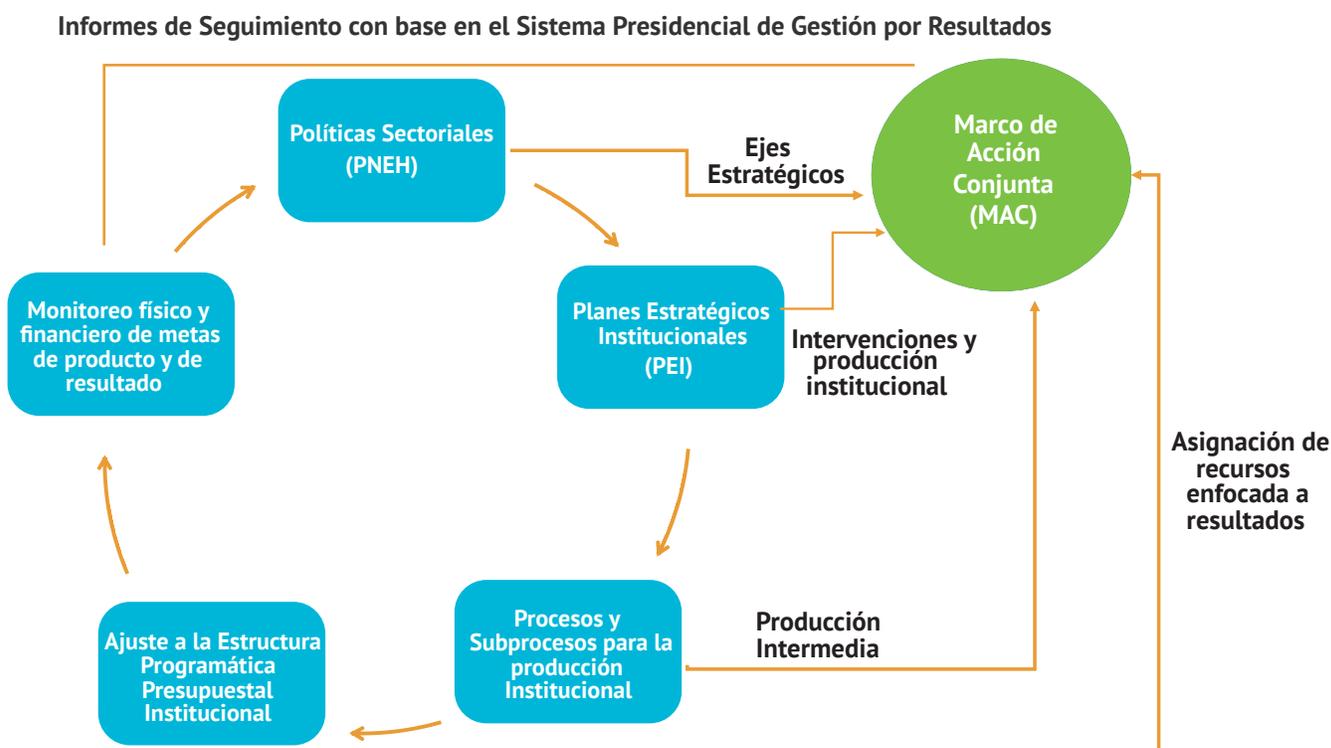
Este Sistema se estructura en dos grandes niveles: global e institucional (ver figura 1). El primero, constituido por la Visión de País y el plan de gobierno con un horizonte de mediano y largo plazo. El segundo comprende el proceso de planificación de las instituciones públicas el cual se expresa en planes estratégicos y planes operativos. Su horizonte es de mediano y corto plazo.

A su vez los niveles global e institucional, están cruzados transversalmente por dos enfoques: la perspectiva sectorial y la perspectiva territorial. El primero se traduce en políticas de desarrollo sectorial y transversal, formuladas en virtud de su valor estratégico para el país, se rigen por los principios de selectividad estratégica y direccionalidad y definen las principales transformaciones que se pretende alcanzar en el sector en el mediano y largo plazo.

Por su parte, la perspectiva territorial define las políticas y estrategias para incentivar y articular el accionar de los gobiernos municipales y los actores en el territorio con las acciones del gobierno nacional, buscando contribuir de manera más efectiva al Plan de Gobierno y a la Visión de País.

En este contexto, el relacionamiento entre el MAC, el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el presupuesto orientado a resultados se presenta en la figura 2.

Relación MAC - PEI - PRESUPUESTO



Fuente: elaboración propia

Las políticas sectoriales, como la Política Nacional de Empleo de Honduras, definen las grandes estrategias para el desarrollo del sector, es decir, las principales transformaciones que se pretende alcanzar en el mediano y largo plazo. En el caso de la política de empleo, las estrategias se estructuran en torno a cuatro grandes ejes estratégicos y, a su vez, estos ejes se descomponen en lineamientos y estrategias.

Para concretar e implementar una política pública es necesario la entrada en escena de un instrumento clave del Sistema Nacional de Planificación, el Plan Estratégico Institucional (PEI). Este Plan es el instrumento que permite concretar los objetivos y estrategias de desarrollo definidas en la planificación global, en intervenciones y producción institucional para contribuir a generar los resultados e impactos sectoriales y de país.

Por lo anterior, una vez se cuente con una nueva política pública las instituciones responsables de su ejecución deben actualizar sus PEI para ajustar las intervenciones y la producción institucional a los nuevos objetivos de desarrollo sectorial y de país trazados en dicha política.

De esta manera, los PEI se convierten en el principal insumo para elaborar el Marco de Acción Conjunta (MAC) de una política pública, entendido éste como un instrumento de planificación interinstitucional de mediano plazo para operativizar dicha política, porque permiten definir el aporte en términos de intervenciones y productos, con sus respectivas metas de mediano plazo, de cada una de las instituciones responsables de implementarla.

Por lo tanto, el orden lógico en la elaboración de un Marco de Acción Conjunta de una política pública es actualizar los PEI de las entidades del Gobierno involucradas en su implementación para traducir las estrategias sectoriales en intervenciones y producción institucional y posteriormente ser incorporadas en dicho Marco de Acción.

En este sentido, uno de los aspectos más relevantes de un Marco de Acción Conjunta es integrar en un solo instrumento las acciones (intervenciones y producción) que van a realizar las distintas instituciones responsables de la política pública, así como obtener los costos asociados a su implementación y facilitar la coordinación interinstitucional y el seguimiento de los resultados.

³ En su acepción general incluiría las políticas sectoriales, plan de gobierno, políticas transversales, entre otras.

Para garantizar la implementación del Marco de Acción Conjunta, es necesario que las instituciones responsables logren posicionar el PEI como un instrumento para orientar estratégicamente su gestión. En este contexto, la institución debe trabajar en tres aspectos fundamentales: gestión por procesos, estructura programática presupuestal y seguimiento del plan.

La gestión por procesos tiene como propósito generar la producción institucional, satisfaciendo los requerimientos de calidad de la población objetivo y coadyuvando a los resultados estratégicos del PEI.

De ahí que cada producto (bien o servicio) ofrecido por la institución debe tener asociado un proceso con sus respectivos subprocesos, procedimientos y la producción intermedia. Los procesos facilitan la estimación de los costos operativos de la producción institucional. Estos procesos se revisan continuamente para mejorar la calidad de los productos finales e intermedios, reducir costos y tiempos y controlar la aplicación estricta de las normas.

Para el MAC la gestión por procesos garantiza la producción intermedia requerida para alcanzar las metas de producto esperadas en el mediano plazo y facilita la estimación de los costos (insumos) necesarios para su implementación.

En cuanto a la estructura programática presupuestal, es necesario ajustarla al marco estratégico del PEI de manera que la asignación de recursos esté orientada directamente a los objetivos y resultados estratégicos institucionales. Para ello, los objetivos estratégicos del PEI son la base para definir los programas presupuestarios, los ejes estratégicos sirven de referencia para definir los subprogramas presupuestales, las actividades operativas se asocian con el mapa institucional de procesos y la inversión con las intervenciones. Ello no solo facilita el seguimiento financiero de las acciones tanto del PEI como del MAC, sino que hace más transparente para el ciudadano la asignación de recursos públicos.

⁴Tradicionalmente, estas estructuras han sido diseñadas con un enfoque funcional y no estratégico, reflejando en cada uno de los programas presupuestales las macro-funciones organizacionales y no el marco estratégico de mediano y largo plazo.

Las metas de resultado y producto definidas en el PEI se incorporan en el Sistema Presidencial de Gestión por Resultados (SGPR) administrado por la SCGG, que es la herramienta de apoyo para el seguimiento y monitoreo de la planificación institucional orientada a resultados.

Ello permite hacer seguimiento físico y financiero del avance en las metas de producto y de resultado incorporadas en los PEI, generar informes periódicos de cumplimiento para informar a los grupos de interés y apoyar la toma de decisiones correctivas.

Los informes de cumplimiento de metas del PEI de las entidades responsables de la ejecución de la política pública, sirven a su vez como insumo para elaborar el informe periódico y consolidado de seguimiento de las metas del MAC y apoyar la toma de decisiones correctivas.

En síntesis, el MAC es un instrumento que operacionaliza, en las instituciones gubernamentales involucradas, una política pública mediante la actualización de los PEI de las entidades responsables de su ejecución para derivar la producción institucional que garantiza los resultados sectoriales de mediano plazo, la asignación de recursos mediante la readecuación de las estructuras programáticas presupuestales y el seguimiento periódico del avance físico y financiero alcanzado para tomar los correctivos necesarios.

7. Siglas

- AMHON:** Asociación de Municipios de Honduras
- BANHPROVI:** Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda
- CES:** Consejo Económico y Social
- CGT:** Central General de Trabajadores
- COCOCH:** Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras
- CTH:** Confederación de Trabajadores de Honduras
- CUTH:** Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
- COALIANZA:** Comisión para la Promoción de la Alianza Público Privada
- COHEP:** Consejo Hondureño de la Empresa Privada
- CONVIVIENDA:** Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos
- EDUCRÉDITO:** Instituto de Crédito Educativo
- FIRSA:** Fideicomiso para la Reactivación del Sector Agroalimentario de Honduras
- FTEO:** Fuerza de Tarea para la Generación de Empleo y Oportunidades e Ingresos
- GS:** Gabinete Sectoriales
- GSDE:** Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico
- ICF:** Instituto de Conservación Forestal
- IDECOAS:** Instituto de Desarrollo Comunitario de Agua y Saneamiento
- INFOP:** Instituto Nacional de Formación Profesional
- MAC:** Marco de Acción Conjunta
- MANUD:** Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PCM: Presidente en Consejo de Ministros

PEG: Plan Estratégico de Gobierno

PEI: Plan Estratégico Institucional

PNEH: Política Nacional de Empleo de Honduras

PRONAF: Programa Nacional de Asistencia Farmacéutica

SCGG: Secretaria de Coordinación General de Gobierno

SDE: Secretaría de Desarrollo Económico

SEDIS: Secretaria de Desarrollo e Inclusión Social

SENAEH: Servicio Nacional de Empleo de Honduras

SIEPS: Sistema de Información para el Empleo, Productividad y Seguridad Social

SNPD: Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo

SNU: Sistema de Naciones Unidas

STSS: Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

8. Bibliografía

Instituto Sindical Unitario de Trabajadores de Honduras (ISUTH). Documento Base para la Formulación de una Propuesta de Política de Empleo Decente y Formación Profesional. Enero 2017. Tegucigalpa, Honduras

Secretaría de Energía, Recursos Naturales, Ambiente y Minas. Plan Estratégico Institucional 2018-2022. Septiembre 2017. Tegucigalpa, Honduras

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. Política Nacional de Empleo de Honduras. Abril 2017. Tegucigalpa, Honduras

Departamento de Planificación y Control de gestión de Servicios de Administración de Rentas.. Plan Estratégico Institucional PEI 2017-2022. Abril 2017. Tegucigalpa, Honduras

Consejo Hondureño de la Empresa Privada COHEP. Encuentro Nacional Empresarial. (ENAE) 2013. Estrategia de Empresas Sostenibles en Honduras.

Oficina Internacional de Trabajo OIT. 2012. Guía para la formulación de Políticas Nacionales de Empleo,

Secretaría de Desarrollo Económico. Estrategia de Fomento al Emprendimiento de Honduras 2014-2018.

Secretaría de Educación, Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030

Presidencia de la República. Publicación. Honduras 20/20 Nuestra Visión al Desarrollo.

Secretaría de Agricultura y Ganadería. Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG). Plan Estratégico Institucional PEI.

Secretaría de Desarrollo Económico. Plan de Desarrollo Económico.

Fleming Peter, Unidad de Transformación Honduras 20/20 Retos y Oportunidades, Honduras.

2017, Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Republica Ejercicio Fiscal 2018, Honduras.

Banco Central, Plan Estratégico Institucional

Servicio de Administración de Rentas, Plan Estratégico Institucional

Secretaría de Finanzas, Plan Estratégico Institucional

Informe Técnico Sectorial. Gabinete de Desarrollo Económico.

Plan Estratégico Sectorial de Desarrollo Económico 2016

Plan Estratégico Institucional 2014-2016 PROHONDURAS

Plan Estratégico Institucional Instituto Hondureño de Ciencia y tecnología e Innovación 2018.

8. Anexo: ejes, sub-ejes, productos y actividades del MAC

OBJETIVO GENERAL				
Desarrollar e implementar iniciativas que permitan a los hondureños construir trayectorias de trabajo digno y productivo				
ASPECTOS TRANSVERSALES Sustentabilidad, coordinación, rectoría y fortalecimiento institucional	GENERACIÓN DE EMPLEO Promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños	DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO Empleabilidad. Promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad.	ENTORNO PROPICIO PARA LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE EMPRESAS Facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos.	COMPETITIVIDAD Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido con equidad y mejorar la infraestructura física y productiva del país
<p>(1).1 Coordinación eficiente desde el STSS como instancia rectora</p> <p><i>(1).1.1 Direcciones y servicios sectoriales fortalecidas</i></p> <p>(1).1.1.1 Dirección General de Empleo. SENAEH</p> <p>(1).1.1.2 Observatorio Laboral (articulado con Ventanilla Única)</p> <p>(1).1.1.3 INFOP</p>	<p>(2).1 Acceso al crédito con énfasis en la generación de empleo</p> <p><i>(2).1.1 Capitalizar CONFIANZA y viabilizar el crédito para el agro, construcción y MIPYME con énfasis en la generación de empleo, en el marco de la implementación y evaluación del Plan 20/20</i></p> <p>(2).2 Promover mecanismos de incentivos desde el Estado, orientados a generar empleos en la población en condiciones de vulnerabilidad</p>	<p>(3).1. Acceso a la capacitación laboral</p> <p><i>(3).1.1 Programa de capacitación laboral de amplia cobertura para jóvenes</i></p> <p>(3).1.1.2 Fase piloto. Tegucigalpa y un Departamento. Programa de capacitación laboral de amplia cobertura</p> <p>(3).1.1.3 Fase Pre Nacional: Tegucigalpa y ocho departamentos. Programa de capacitación laboral de amplia cobertura</p>	<p>(4).1 Aranceles para los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país</p> <p><i>(4).1.1 Análisis y recomendaciones sobre las ventajas de mantener los aranceles mínimos establecidos de los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país</i></p> <p>(4).1.2 Establecer recomendación en ámbito tripartito (CES) sobre mantener los aranceles mínimos establecidos de los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país</p>	<p>(5).1 Lineamientos para incorporar la creación de empleo de calidad en la política económica como uno de los objetivos prioritarios</p> <p><i>(5).1.1 Diseño de lineamientos para incorporar la creación de empleo de calidad en la política económica como uno de los objetivos prioritarios</i></p> <p>(5).1.1.1 Taller del CES para analizar y proponer lineamientos</p> <p>5).1.1.2 Diseño de acuerdo tripartito y aprobación de lineamientos</p>

⁵Fondo de Garantías Recíprocas.

<p>(1).1.2 <i>Planificación sectorial para ejecución rectora vinculada a temas de empleo con énfasis en: SAG, SDE, IHT, BANPRODI, INFOP</i></p> <p>(1).1.2.1 Realizar recomendaciones desde el CES para planificación sectorial</p> <p>(1).1.2.2 Diseñar y ejecutar decisiones gubernamentales para la complementariedad del PNEH con los programas y servicios de inclusión social</p> <p>(1).1.1.3 INFOP</p> <p>1).1.3 <i>Diseño y ejecución de un programa institucional de formación (actualización y certificación de competencias) para los funcionarios de la STSS</i></p>	<p>(2).2.1 <i>Aprobación del proyecto de Ley de Inclusión Social y Laboral para Trabajadores Autónomos y por Cuenta Propia</i></p> <p>(2).2.1.1 Declaración del CES sobre la necesidad de aprobación del proyecto de Ley</p> <p>(2).2.1.2 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa</p> <p>(2).2.2 <i>Elaborar lineamientos de política sobre el fomento a la inversión en el medio rural con énfasis en la generación de empleo</i></p> <p>2).2.2.1 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa</p>	<p>(3).1.1.3.1 Se diseñan en forma tripartita las siguientes líneas de acción: (subprograma) para mujeres jóvenes jefas de hogar, (subprograma) para jóvenes rurales y (subprograma) para jóvenes con discapacidad</p> <p>(3).1.1.4.1 Se desarrolla una línea de acción (subprograma) para mujeres jóvenes jefas de hogar</p> <p>3).1.1.4.2 Se desarrolla una línea de acción (subprograma) para jóvenes rurales.</p> <p>(3).1.1.4.3 Se desarrolla una línea de acción (subprograma) para jóvenes con discapacidad</p>	<p>(4).2.1 <i>Generación de capital de riesgo para crédito para las MIPYMES</i></p> <p>(4).2.2 <i>Elaboración a nivel del CES de proyecto de Ley de Acceso a Créditos</i></p> <p>4).3 Programa de fortalecimiento de las MYPIMES en sectores identificados como prioritarios</p> <p>(4).3.1 <i>Asistencia técnica para mejorar la articulación productiva y comercial</i></p> <p>(4).3.2 <i>Asistencia técnica para mejorar redes empresariales, cadenas productivas y clúster</i></p> <p>(4).3.3 <i>Mejora del ecosistema de emprendimiento: infraestructura de soporte, coordinación interinstitucional, innovación y tecnología, formación y educación</i></p>	<p>(5).2 MIPYMES</p> <p>(5).2.1 <i>Ventanilla Única para la creación y operación de MIPYMES</i></p> <p>(5).2.2 <i>Elaborar de forma tripartita el proyecto de Ley para las MIPYMES</i></p> <p>(5).3 Gobierno electrónico para facilitar el acceso a los trámites laborales</p> <p>(5).3.1 <i>Diseño y Plan de Implementación del Plan de Gobierno Electrónico enfocado en el Mercado Laboral</i></p>
---	--	--	--	--

<p>1).1.4 Mapear recursos nacionales y de la cooperación de cada institución pública y privada, destinados a financiar iniciativas de generación de empleo. Proponer recomendaciones para una coordinación eficiente con un rol central en la gestión de la STSS en consulta con instancias tripartitas (CES)</p> <p>(1).1.5 Diseño de un Plan Institucional para el Fortalecimiento del rol Rector a Nivel Local, bajada al territorio en forma articulada con un papel protagónico del SENAHE</p> <p>(1).1.6 Mayor participación e incidencia de la STSS en espacios interinstitucionales vinculados a la política de empleo (en un sentido amplio: política económica, social, etc.)</p> <p>(1).2. Fortalecimiento del Diálogo Social Tripartito</p>	<p>(2).2.2.2 Diseño e implementación de Plan de Crédito Agrícola: creación de un fondo especial dirigidos a las pequeñas cooperativas o empresas asociativas de acceso a crédito, para proyectos de tecnificación y expansión de actividades agrícolas.</p> <p>(2).2.3 Elaborar de forma tripartita del proyecto de ley de apoyo para la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar</p> <p>(2).2.3.1 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa</p>	<p>3).1.1.4.4 Se capacita con énfasis en los siguientes sectores: turismo, textiles, autopartes, equipo electrónico, construcción de viviendas sociales, agroindustria</p> <p>3).1.1.4.5 En todos los cursos se capacita sobre derechos y obligaciones laborales</p> <p>(3).1.1.5 Rutas de salida para egresados del programa de capacitación laboral de amplia cobertura. Articulación con Polígono Industrial, Chamba vivís mejor, Pasantías vía Chamba Joven, empleos temporales en Chamba Comunitaria y Código Verde</p> <p>(3).2. Diseño de Política de Formación Profesional</p>	<p>(4).3.4 Consolidación Ventanilla Única para la creación y operación de MIPYMES</p> <p>(4).3.5 Diseño y consolidación de Centro de Desarrollo Empresarial (CDE) de apoyo para las MIPYMES</p> <p>(4).3.6 Diseño y consolidación de Centros de Atención a través de los cuales se brindará asistencia técnica para mejorar la productividad, la competitividad y el acceso al crédito con énfasis en los rubros de turismo, agroindustrial, forestal, industrial y servicios</p> <p>4).3.6.1 Diseño e Implementación de una Estrategia de Promoción de la Productividad Laboral con Énfasis en las MIPYMES.</p>	<p>(5).3.1.1 Web Promoción Inversión de la Industria Nacional según sectores</p> <p>5).3.1.2 Web Promoción inversión empresarial en Honduras</p> <p>(5).3.1.3 Trámites en línea del mercado laboral para las empresas y trabajadores</p> <p>5).3.1.4 Digesto de la normativa laboral que rige a las empresas a nivel nacional</p> <p>5).4 Simplificación administrativa para las empresas</p> <p>(5).4.1 Reforma a la Ley de Simplificación Administrativa, con el propósito de generar eficacia jurídica de la figura de la afirmativa ficta</p>
--	--	---	--	--

<p>(1).2.1 <i>Mayor participación e incidencia del CES, apoyo técnico y financiero al Consejo</i></p> <p>1).2.1.1 Elaboración Plan Estratégico CES</p> <p>(1).2.1.2 Elaboración de la Estrategia de Comunicación</p> <p>(1).2.1.3 Elaboración de la hoja de ruta del CES con sus principales funciones en el marco de la Política de Empleo</p> <p>(1).2.1.4 Definición de cada uno de los actores y acuerdos tripartitos sobre los diferentes lineamientos de la política de empleo</p>	<p>(2).2.4 <i>Elaborar de forma tripartita de ley de apoyo para la inserción laboral de jóvenes</i></p> <p>(2).2.4.1 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa</p> <p>(2).3 Generar alternativas de empleo e ingresos para trabajadores rurales</p> <p>(2).3.1 <i>Generación de empleos para trabajadores rurales en la agroindustria (Plan 20/20, Polígono Industrial)</i></p>	<p>(3).2.1 <i>Realizar una evaluación de impacto del Sistema y las acciones de formación profesional (INFOP)</i></p> <p>(3).2.2 <i>Elaborar de forma tripartita la Política Pública de Formación Profesional</i></p> <p>(3).2.2.1 Proyecto de Ley del Sistema Nacional de Formación Profesional.</p> <p>(3).2.2.2 Plan de normalización y certificación de competencias laborales</p> <p>(3).2.2.3 Proponer recomendaciones a la estructura administrativa del INFOP para volverla más efectiva</p>	<p>4).3.6.2 <i>Análisis y recomendaciones sobre el impacto del Decreto Legislativo No 135-2008 y la Ley para el Fomento y desarrollo de la Competitividad de la MIPYMES</i></p> <p>(4).3.7 <i>Elaboración de Guía para MIPYMES con todos los servicios y programas disponibles que las contemplan como beneficiarias</i></p> <p>(4).3.8 <i>Diseño y ejecución de un plan de mejora de la productividad y calidad de las MIPYMES, con énfasis en el sector agrícola, con el propósito que sean competitivas para exportar</i></p> <p>(4).3.9 <i>Análisis y rediseño de los instrumentos del sector social de la economía con énfasis en las MIPYMES</i></p>	<p>(5).4.2 <i>Simplificación Administrativa sobre los siguientes puntos: pago y Devoluciones de impuestos (SAR). Otorgamiento de exoneraciones (SEFIN). Certificaciones de origen. Permisos y registros. Permisos de operación y rótulos y de construcción (alcaldías). Registros de propiedad (Instituto de la propiedad)</i></p> <p>(5).5. Mecanismos que aseguren el cumplimiento de la normativa tributaria</p> <p>(5).5.1 <i>Diseño, de forma participativa, de nuevo marco fiscal que promueva la inversión con generación intensiva de empleo</i></p>
--	---	---	--	---

<p>1).2.1.5 Definición para cada uno de los actores del rol en la ejecución de los diferentes ejes y productos de la política de empleo.</p> <p>(1).2.2 Fortalecimiento de los actores, en el marco de la instancia rectora y del diálogo social</p> <p>(1).2.2.1 Capacitación a cada sector tripartito sobre los diferentes componentes de la política de empleo</p> <p>(1).2.2.2 Capacitación a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre derechos y obligaciones en el mercado de trabajo</p> <p>(1).2.2.3 Garantizar la libre sindicalización de los trabajadores en base a los Convenios de OIT</p>	<p>(2).3.2 Apoyo técnico y financiero a las pequeñas cooperativas de agricultores para la certificación de los productos para exportación, incluyendo las certificaciones para "mercado Justo"</p> <p>(2).4 Generar alternativas de empleo e ingresos para mujeres con énfasis en las jefas de hogar</p> <p>(2).4.1 Generación de empleos para mujeres jefas de hogar ligados a los sectores: turismo, textiles, autopartes, equipo electrónico, construcción de viviendas sociales, agroindustria (Plan 20/20, Polígono Industrial)</p> <p>(2).4.2 Diseño y ejecución de Programa de CréditoSolidario para el Emprendimiento de la Mujer Rural</p>	<p>3).2.2.4 Modernizar y mejorar el sistema de recaudación de aportaciones para obtener los recursos necesarios</p> <p>(3).2.2.5 Creación y/o fortalecimiento de Centros especializados de formación profesional atendiendo las características de trabajadores, empresarias de cada región en particular</p> <p>3).2.2.6 Programa sistemático de mejora de Competencias y actualización de instructores</p> <p>(3).2.2.7 Mejora continua de centros de formación profesional</p>	<p>(4).3.10 Análisis y rediseño de los instrumentos para el crédito a la mujer rural. Contemplando Crédito Solidario</p> <p>(4).3.11 Diseño de un plan estratégico de apoyo a las retornados y el uso de remesas para la creación de MIPYMES</p> <p>(4).3.11.1 Análisis y diseño del fondo de fomento a MIPYMES de Migrantes retornados. Incluye capacitación, oportunidades de empleo y emprendimientos</p> <p>4).4 Mejorar la infraestructura logística</p> <p>(4).4.1 Priorización la inversión en infraestructura productiva que permita el movimiento de productos a zonas urbanas y puntos de embarque (puertos, aeropuertos, carreteras)</p>	<p>(5).5.2 Análisis y revisión del cumplimiento de las obligaciones formales en materia tributaria para reducción de tiempos</p> <p>(5).5.3 Análisis y revisión de las cargas tributarias</p> <p>(5).5.4 Mantener los aranceles mínimos establecidos de los bienes de capital (Maquinaria e insumos) no producidos en el país</p> <p>(5).6 Implementar acuerdos comerciales con mercados estratégicos</p>
---	--	---	--	--

<p>1).2.2.4 Fortalecer las Organizaciones de empleadores y trabajadores, propiciando desarrollo de sus estructuras y las capacidades institucionales</p> <p>(1).3 Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de empleo.</p> <p>(1).3.1 Plan de comunicación de la política de empleo</p> <p>(1).3.2 Eventos sobre los ejes de la Política de Empleo</p> <p>(1).4 Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas</p>	<p>(2).4.3 Fortalecimiento de los programas para mujeres emprendedoras, así como, el incremento a los fondos de crédito, con énfasis en las mujeres jefas de hogar</p> <p>(2).4.4 Diseño de modalidades formativas y de certificación de competencias laborales en horarios y modalidades flexibles para mujeres con hijos</p> <p>(2).4.5 Elaboración de guía con todos los servicios, programas e instituciones con acciones y/o mandatos vinculados a la inserción laboral de las mujeres</p> <p>(2).4.6 Diseño de Plan de Empleo e Igualdad de Oportunidades en al menos un departamento donde existe una baja tasa participación laboral de las mujeres</p>	<p>(3).2.2.8 Especialización y fortalecimiento de Centros de Formación rural</p> <p>(3).2.2.9 Programa Nacional de formación de capital humano para sector MIPYMES</p> <p>(3).2.2.10 Interconexión de los sistemas de intermediación y formación profesional, por medio de la Ventanilla Única</p> <p>(3).2.2.11 Estrategia para captar y ejecutar cooperación nacional e internacional en función de las necesidades y requerimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional</p>	<p>(4).5 Ampliar la equidad, calidad y la cobertura de la seguridad social. Formación y capacitación técnica a los sectores en materia laboral y seguridad social</p> <p>(4).5.1 Análisis con recomendaciones desde el CES sobre la actual situación de la seguridad social</p> <p>(4).5.1.1 Acuerdo tripartito sobre la ampliación de la cobertura con mayor calidad de las prestaciones</p> <p>(4).5.1.2 Fortalecimiento del rol rector de la STSS del Sistema de Seguridad Social</p>	<p>(5).6.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales para las negociaciones comerciales</p> <p>(5).6.2 Análisis con recomendaciones, elaborado por el CES, para las negociaciones comerciales con énfasis en el desarrollo de la industria nacional y la generación intensiva de empleo</p> <p>(5).6.3 Análisis con recomendaciones elaborado por el CES para propiciar alianzas público-privadas centradas en la generación de empleo digno y productivo</p> <p>(5).7 Garantizar la seguridad jurídica para la inversión de capital</p>
--	---	---	---	--

<p>(1).4.1 Al inicio de la ejecución del MAC evaluar el impacto de los programas de empleo del gobierno con énfasis en la focalización de beneficiarios, la generación de empleo y calidad de estos según costos operativos</p> <p>(1).3 Sensibilización a la sociedad soba(1).4.1.1 Evaluar los programas con énfasis en la generación de empleos de la problemática de empleo.</p> <p>(1).4.2 Diseño del sistema de monitoreo y evaluación de la PNEH y el MAC</p> <p>1).4.2.1 Elaboración de línea base para la evaluación por cada eje de la política de empleo.</p> <p>(1).4.2.2 Implementación del proceso de evaluación a lo largo de la política de empleo y expost</p>	<p>(2).4.7 Diseño de un proyecto de ley para trabajadores domésticos que contemple el cumplimiento de sus derechos laborales</p> <p>2).4.7.1 Diseño piloto del sistema de cuidados a nivel local vinculado al mercado laboral y generar oportunidades de empleo</p> <p>(2).5 Generar alternativas de empleo e ingresos para jóvenes</p> <p>(2).5.1 Generación de empleos para jóvenes ligados a los sectores: turismo, textiles, autopartes, equipo electrónico, construcción de viviendas sociales, agroindustria (Plan 20/20, Polígono Industrial)</p>	<p>(3).2.2.12 Crear la capacidad sancionadora para los evasores del INFOP</p> <p>(3).2.3 Diseño e implementación de un programa piloto de certificación de competencias laborales</p> <p>(3).2.3.1 Subprograma para certificar los oficios aprendidos en el mercado informal</p> <p>(3).2.3.2 Subprograma para certificar los oficios de las personas retornadas</p>	<p>(4).5.2 Asistencia técnica a los sectores productivos y trabajadores para el cumplimiento de la legislación laboral y seguridad social</p> <p>4.5.3 Asistencia técnica al gobierno en materia de vigilancia y cumplimiento de las normas laborales y seguridad social</p> <p>(4).5.4 Promover la afiliación al seguro social, la cultura del ahorro, diseñar mecanismos que faciliten el acceso al sistema de seguridad social</p> <p>(4).6 Política General de Salarios e Incentivos a la Productividad</p>	<p>(5).7.1 Desarrollar mecanismos para garantizar el criterio de igualdad en la aplicación de la normativa</p> <p>(5).7.2 Revisión de reglamentos y disposiciones internas asegurando su armonía con las leyes</p>
---	---	--	--	--

<p>(1).4.2.3 Evento semestral de presentación de avances de los resultados de la política de empleo</p> <p>(1).5 Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p> <p>(1).5.1 <i>Diseño y ejecución de la línea transversal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes componentes de la Política de Empleo</i></p> <p>1).6 Igualdad de oportunidades entre los diversos grupos</p> <p>(1).6.1 <i>Diseño y ejecución de la línea transversal en los diferentes componentes de la política de empleo, para la igualdad de oportunidades entre diversos grupos (pobreza, juventud, género, lugar de residencia, discapacidad, grupos, étnicos, etc.)</i></p>	<p>(2).5.2 <i>Elaboración de guía con todos los servicios, programas e instituciones con acciones y/o mandatos vinculados a la inserción laboral de los jóvenes</i></p> <p>(2).6 Generar alternativas de empleo e ingresos para personas con discapacidad</p> <p>(2).6.1 <i>Diseño de estrategias de formación para el trabajo, que amplíen las oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad</i></p> <p>(2).6.2 <i>Revisión de la normativa vinculada a la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Propuestas de modificaciones y recomendaciones para facilitar su implementación haciendo las mismas más efectivas</i></p>	<p>(3).2.4 <i>Diseño de un sistema de monitoreo vinculado a la Ventanilla Única y evaluación de impacto los programas de formación existentes para ajustarlos a las necesidades del mercado laboral</i></p> <p>(3).3 Elaborar de forma tripartita el diseño del Plan Nacional de Lineamientos sobre Educación y Trabajo</p> <p>(3).3.1 <i>Realizar una evaluación del impacto, coordinación y complementariedad entre formación profesional, educación técnica y mercado de trabajo. Incluyendo diferentes ámbitos de la educación formal y no formal</i></p> <p>3)3.2 <i>Acuerdos tripartitos (CES) conteniendo propuestas de lineamientos en Educación y Trabajo, procurando la participación de los actores de Educación</i></p>	<p>(4).6.1 <i>Diseño, desarrollo y evaluación de Política General de Salarios e Incentivos a la Productividad</i></p> <p>(4).6.2 <i>Diseño y desarrollo de Estrategia de Productividad Laboral</i></p> <p>(4).7 Promoción, Formación y Regulación de Empleos Verdes en Honduras</p> <p>(4).7.1 <i>Definición institucional de la STSS sobre rectoría en empleos verdes a nivel de sus Direcciones</i></p> <p>(4).7.2 <i>Elaboración de lineamientos de promoción, capacitación y regulación de empleos verdes</i></p> <p>(4).7.3 <i>Diseño y ejecución de mecanismos con incentivos a las empresas que adopten el enfoque de empleo verde</i></p>	
--	---	--	--	--

<p>(1).7 Política de empleo a nivel local</p> <p><i>(1).7.1 Diseño e implementación de la política de empleo a nivel local</i></p> <p>1).7.1.1 Fase piloto: diseño y ejecución de la Política de Empleo a nivel local (Tegucigalpa y dos departamentos)</p> <p>(1).7.1.2 Fase pre nacional: diseño y ejecución de la Política de Empleo a nivel local (Seis departamentos)</p> <p>1).7.1.3 Fase nacional: diseño y ejecución de la política de empleo a nivel local (todo el país)</p>	<p><i>(2).6.3 Elaboración de guía con todos los servicios, programas e instituciones con acciones y/o mandatos vinculados a la inserción laboral de las personas con discapacidad</i></p> <p>(2).7 Diseñar, revisar y ajustar los marcos regulatorios para el fomento del empleo</p> <p><i>(2).7.1 Propuesta de Ley de Acceso a Crédito</i></p> <p><i>(2).7.2 Propuesta de Ley para la Simplificación de trámites para la inversión</i></p> <p><i>(2).7.3 Elaborar y proponer de manera tripartita propuesta de Ley de Empleo Juvenil</i></p>	<p><i>(3).3.3 Elaborar de forma tripartita el diseño del Plan nacional de Lineamientos sobre Educación y Trabajo</i></p> <p>3).3.3.1 Lineamientos para los programas y acciones sobre c o o r d i n a c i ó n , c o m p l e m e n t a r i e d a d , pasarelas flexibles, certificación progresiva, reinserción y nivelación escolar con énfasis en grupos vulnerables</p> <p>(3).3.3.2 Revisión y recomendaciones de la legislación sobre educación y trabajo</p>	<p><i>(4).7.4 Asistencia técnica para minimizar los impactos de la huella de carbono</i></p> <p>(4).8 Cultura emprendedora</p> <p><i>(4).8.1 Diseño y ejecución de Estrategia de fomento al emprendimiento, contemplando 5 ejes fundamentales: industria de soporte, financiación, cultura emprendedora, articulación institucional y sistema educativo</i></p> <p><i>(4).8.2 Se elabora un módulo hacia el emprendimiento para su inclusión en el currículo de la Enseñanza Media</i></p> <p><i>(4).8.3 Se elaboran diferentes módulos de competencias hacia el emprendimiento para los programas de la Política de Empleo</i></p>	
---	--	--	--	--

<p>(1).8 Ventanilla Única: sistema integrado de intermediación y formación laboral</p> <p><i>(1).8.1 Ventanilla Única (intermediación y formación laboral): espacio articulador para ofrecer a los beneficiarios los diferentes servicios de la Política de Empleo</i></p> <p>(1).9 Lecciones aprendidas primera etapa Política de Empleo</p> <p><i>(1).9.1 Evaluación por cada eje de la política de empleo</i></p> <p>1).9.1.1 Talleres sectoriales con cada actor tripartito para analizar evaluación por cada eje de la política</p>	<p><i>(2).7.4 Revisar la aplicación de la ley de empleo por hora</i></p> <p><i>(2).7.5 Creación de un sistema de incentivos fiscales para las empresas que contraten jóvenes a medio tiempo, lo cual permita culminar sus estudios medios, universitarios o técnicos.</i></p> <p><i>(2).7.6 Análisis a nivel del CES de ratificaciones de nuevos Convenios de OIT. Acuerdos tripartitos</i></p> <p>2).8 Promover la generación de empleo a través de la inversión pública</p> <p><i>(2).8.1 Generación de empleo por inversión en obras públicas e infraestructura de carreteras</i></p>	<p><i>(3).3.4 Educación de calidad y nivelación escolar</i></p> <p><i>(3).3.4.1 Análisis con recomendaciones sobre el vínculo entre la capacitación laboral y educación formal</i></p> <p><i>(3).3.4.2 Se desarrolla un programa piloto de mantenimiento en el sistema educativo para jóvenes adolescentes de bajo nivel socioeconómico, con altos niveles de vulnerabilidad y exclusión</i></p> <p><i>(3).3.5 Diseño de un sistema de monitoreo sobre los lineamientos para el sistema de educación y trabajo</i></p> <p>3).4 Diseñar y ejecutar programa de habilitación para el trabajo desde la institucionalidad competente en base a formación dual y figura del aprendizaje</p>	<p><i>(4).8.4 Revisión y recomendaciones de normativa sobre emprendimiento. Desde el espacio tripartito (CES), se proponen modificaciones para un proyecto de ley de emprendimiento, contemplando diferentes grupos prioritarios de la política de empleo</i></p> <p><i>(4).8.5 Ventanilla Única y emprendimiento</i></p> <p>4).8.5.1 Ventanilla Única (fase piloto): se implementa registro diferenciado para aspirantes a emprendedores</p> <p>4).8.5.2 Ventanilla Única (segunda fase): guía de servicios para emprendedores, con énfasis en jóvenes y mujeres</p> <p><i>(4).8.6 Manual de las etapas para emprender</i></p>	
--	---	---	---	--

<p>1).9.1.2 Talleres tripartitos, en el marco del CES, para analizar evaluación por cada eje de la política</p> <p>1).9.1.2.1 Acuerdos alcanzados en taller tripartito para segunda etapa según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales</p> <p>(1). 9.1.3 Diversos eventos para presentar a la sociedad en el marco de “rendición de cuentas” la evaluación primera etapa de la política de empleo.</p> <p>(1).10 Ajustes de propuesta segunda etapa Política de Empleo</p> <p>(1).10.1 <i>Diseño para segunda etapa: continuidad y ajustes de Política de Empleo a mediano y largo plazo</i></p>	<p>2).8.2 <i>Incentivar a las MIPYMES a participar en las licitaciones públicas</i></p> <p>(2).8.3 <i>Simplificación de procedimientos para MIPYMES con el Ente regulador de contrataciones</i></p> <p>(2).8.4. <i>Polígono industrial con compras del Estado</i></p> <p>(2).8.4.1 Elaboración de una hoja de ruta de aplicación inmediata para que cooperativas y microempresas compuestas mayoritariamente por jóvenes y mujeres (60%) brinden servicios al Estado en etapa de incubación de empresas. Programa Polígono Industrial</p>	<p>3).4.1 <i>Diseño y ejecución de un programa capacitación Dual, contemplando incentivos a las empresas</i></p> <p>(3).4.2 <i>Diseño y ejecución de programa en base a la figura del aprendizaje, contemplando incentivos a las empresas y a los trabajadores</i></p> <p>(3).4.3 <i>Para ambas intervenciones se propone el desarrollo de regulaciones especiales que contemple estipendio compuesto por: seguridad social, movilización y un sistema de registro, seguimiento y evaluación, tiempo de contratación y sin discriminar ningún tipo de trabajador; considerar el congelamiento de las cargas laborales hasta por un período de 36 meses, otorgamiento de un certificado en la rama que ejerció el trabajo e incentivos a empresas</i></p>	<p>(4).8.7 <i>Iniciativas y programas para el emprendimiento</i></p> <p>4).8.7.1 Se desarrollan diferentes concursos para el emprendimiento para grupos específicos: mujeres, jóvenes, habitantes del medio rural, etc</p> <p>4).8.7.2 Diseño e implementación del programa padrino-empresario.</p> <p>4).8.7.3 Líneas para emprendimiento en programas seleccionados de la política de empleo</p> <p>(4).8.6 Manual de las etapas para ema(4).8.7.4 Diseño de propuesta en la línea de Incubadora de Empresasprender</p> <p>(4).8.8 <i>Programa para emprender dirigido a las personas retornadas</i></p>	
--	---	--	--	--

<p>1).10.1.1 Talleres sectoriales con cada actor tripartito para propuestas de diseño de segunda etapa de la política de empleo según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales</p> <p>(1).10.1.2 Talleres tripartitos, en el marco del CES, para aprobar diseño de segunda etapa de la Política de Empleo según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales</p> <p>1) 10.1.3 Diversos eventos para presentar a la sociedad segunda etapa de la Política de Empleo según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales</p>	<p>(2).8.4.2 Análisis de compras anteriores y futuras del Estado en bienes, servicios y obras públicas. Recomendaciones para el Polígono Industrial</p> <p>2).8.4.3 Acuerdos previos. Programa Polígono Industrial para Jóvenes y mujeres (fase piloto). Cooperativas y empresas brindan servicios al Estado. Fase piloto en áreas específicas</p> <p>(2).8.4.4 Elementos definidos e implementación. Programa Polígono Industrial para Jóvenes (fase piloto): cooperativas y empresas brindan servicios al Estado</p> <p>2).8.4.5 Segunda fase. Programa Polígono Industrial para Jóvenes. Cooperativas y empresas brindan servicios al Estado empresariales a nivel del Polígono Industrial</p>	<p>3). 5 Iniciativa de Formación para la Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables</p> <p><i>(3). 5.1 Diseño y ejecución de un programa de formación para la inclusión de grupos vulnerables</i></p> <p>(3). 6 Sistema de Información sobre empleo, productividad y seguridad social. Énfasis en el mercado de trabajo para garantizar pertinencia de las acciones de formación profesional</p> <p><i>(3).6.1 Realizar análisis de prospección con recomendaciones para implementar nuevos cursos de formación profesional</i></p> <p><i>(3).6.2 Revisar el comportamiento estadístico y priorizar la oferta formativa</i></p>	<p>(4).9 Diseño e implementación de la Estrategia Nacional de Inspección</p> <p><i>(4).9.1. Análisis con recomendaciones de la normativa vinculada a la inspección laboral</i></p> <p><i>(4).9.2. Fortalecimiento de las inspecciones laborales</i></p> <p><i>(4).9.3. Capacitación al cuerpo inspectivo</i></p> <p><i>(4).9.3.1 Capacitaciones con énfasis en prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente</i></p> <p><i>4).9.3.2 Capacitaciones con énfasis en empleo juvenil, mujeres y personas con discapacidad</i></p>	
--	---	--	--	--

	<p>2).8.4.7 Diseño y ejecución de un programa piloto para la construcción de viviendas y uso de mano de obra juvenil</p> <p>2).8.4.8 Diseño de la segunda fase del programa de aplicación en al menos 4 departamentos con potencialidades del país</p> <p>(2).8.5 Generación de empleo por medio de la mejora de la energía renovable con fines productivos (FTEO)</p> <p>(2).8.6 Mejora de infraestructura de Casa Puente</p> <p>2).8.7 Construcción y ampliación de agua potable y saneamiento</p> <p>(2).8.8 Diferentes obras para la mejora de la infraestructura social y/o comunitaria</p>	<p>3).6.3 Fortalecer las instancias de investigación técnica prospectiva y diseño de la oferta de formación profesional</p> <p>3).7 Cursos y programas de capacitación laboral utilizan a la Ventanilla Única de formación e intermediación laboral para el registro, derivación y seguimiento de beneficiarios</p> <p>(3).7.1 Elaboración de protocolos para el uso de la VU por parte de los cursos y programas de capacitación laboral</p> <p>(3).8 Pertinencia y calidad de la formación</p> <p>(3).8.1 El CES asesora en la definición de las acciones formativas</p> <p>(3).8.2 Segunda etapa VU de formación e intermediación laboral: implementación de un sistema de monitoreo y evaluación de impacto en los programas de capacitación laboral</p>	<p>4).9.4 Lineamientos de la Estrategia para contribuir al tránsito de la informalidad a la formalidad</p> <p>4).10. Desarrollar acciones de formalización que actúen sobre los mecanismos del empleo informal</p> <p>(4).10.1 Evaluar el impacto de la normativa vigente en términos de formalización del empleo</p> <p>4).10.1.1 Diseño y aplicación de normativa específica para la formalización del empleo</p> <p>(4).10.1.2 Implementar incentivos que promuevan el registro de categorías ocupacionales o sectores con alta informalidad (por ejemplo: trabajo doméstico)</p> <p>(4).10.2 Diseñar procedimientos para la vinculación de las MIPYMES con la formalización del empleo</p>	
--	--	--	---	--

	<p>(2).8.9 <i>Generación de empleo por medio de emprendimiento digital dirigido a jóvenes (IHCJET)</i></p> <p>2).9 Ventanilla Única: Departamento transversal en el STSS de intermediación y formación laboral</p> <p>(2).9.1 <i>Ventanilla Única (fase piloto): se logra unificar a la formación e intermediación laboral en el sistema de asistencia e información. Sistema informático en funcionamiento con bocas de entrada presenciales (oficinas del SENAEH e INFOP) y virtuales</i></p> <p>2).9.1.1 <i>Creación en línea del sistema de información de banco de egresados de los programas de formación y los usuarios de intermediación laboral</i></p> <p>(2).9.1.2 <i>Se articula con los programas de transferencias condicionadas registrando, dando seguimiento y derivación desde la VU</i></p>	<p>(3).9 Programa de alfabetización con cursos de capacitación en el sector agrícola. Articulación con programa de alfabetización del PESA y la SAG</p> <p>(3).9.1 <i>Diseño y ejecución de programa de alfabetización con cursos de capacitación en el sector agrícola. Articulación con programa de alfabetización del PESA y la SAG</i></p> <p>(3).10 Fomento de la empleabilidad, mediante el encuentro de la oferta y la demanda</p> <p>(3).10.1 <i>Crear el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS) para el análisis de información hacia la pertinencia de la formación según demanda del mercado de trabajo</i></p>	<p>4).10.3 <i>Promover la formalización en la iniciativa emprendedora</i></p> <p>(4).10.4 <i>Definir líneas de trabajo para avanzar en la formalización del empleo rural</i></p> <p>(4).10.5 <i>Interconectar registros vinculados a la formalización (seguro social, STSS, SEFIN, SDE, etc.)</i></p> <p>4).10.6 <i>Desarrollo de nexos para la transición de la población vulnerable hacia el empleo formal</i></p> <p>(4).10.6.1 <i>Involucrar a los beneficiarios de programas o en riesgo de sostenibilidad de ingresos en acciones de desarrollo de la empleabilidad que generen puentes hacia la formalización</i></p> <p>4).10.6.2 <i>Fortalecimiento del SENAEH (Oficinas de Empleo) y su conexión con las oportunidades de inserción laboral formal</i></p>	
--	---	---	--	--

	<p>2).9.1.3 Se articula con los programas de empleo presidenciales y de otras dependencias públicas registrando, dando seguimiento y derivación desde la VU</p> <p>2).9.1.3.1 Se fortalece la Red SENAEH al ser sus oficinas bocas de entradas presenciales para el registro y derivación de los usuarios de los múltiples programas vinculados al empleo</p> <p>(2).9.1.3.2 Se instala un Consejo Asesor Tripartito de la VU (CES), dará seguimiento semestral y recomendaciones a la STSS</p>	<p>(3).10.1.1 <i>Análisis de los diferentes sectores del mercado laboral y demandas de capacitación</i></p> <p>3)10.1.1.1 <i>Fortalecer los procesos de investigación de las necesidades formativas, orientadas al empleo y lo nuevos nichos para el emprendimiento</i></p> <p>(3).10.1.1.2 <i>Fortalecer los procesos de investigación del mercado laboral a nivel local en todo el país</i></p> <p>3).10.2 <i>Profundizar en el diseño e implementación del marco nacional de cualificaciones</i></p>	<p>4).10.6.3 Seguimiento y monitoreo de egresados de acciones de empleo sobre el tipo de inserción laboral alcanzada. Vía Ventanilla Única</p> <p>(4).10.7. <i>Sensibilización para la formalización</i></p> <p>4).10.7.1 Promocionar los incentivos disponibles para formalización del empleo entre los pequeños empleadores</p> <p>4).10.7.2 Regularización de trabajadores en empresas registradas</p>	
--	---	---	---	--

Un Compromiso Tripartito por el Empleo Digno y Productivo

**Adoptado por el Consejo Económico y Social de
Honduras, el 20 de noviembre de 2018.**

COMPROMISO TRIPARTITO POR EL EMPLEO DIGNO Y PRODUCTIVO

En la ciudad de Tegucigalpa, a veinte días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho, los representantes del gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores que integran el Consejo Económico y Social (CES),

Conscientes que Honduras enfrenta grandes desafíos con relación a los altos niveles de desempleo y subempleo, que no permiten avanzar en el combate contra la pobreza persistente, la desigualdad de ingresos, la vulnerabilidad de la economía ante las crisis interna y externa y el aumento del trabajo no protegido, como de la economía informal;

Reconocen, que en estas circunstancias es imprescindible e impostergable dialogar para alcanzar consensos entre el gobierno y los interlocutores sociales, respecto de las políticas públicas que inciden en las estrategias y programas para la generación de empleo, en un afán de dar respuesta a la aspiración del pueblo hondureño, de mejorar los niveles de empleo en cantidad y calidad, luchar contra la pobreza y las desigualdades crecientes;

Reafirman que bajo ese contexto, el Consejo Económico y Social está en la obligación solemne y con el compromiso firme de promover el diálogo social y el tripartismo, como los métodos más apropiados para traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico, coadyuvando a mantener la paz social en nuestro país:

Por consiguiente, acuerdan adoptar el presente “**Compromiso Tripartito por el Empleo Digno y Productivo**”, que significa un llamado a la acción conjunta, a la adopción de decisiones firmes, energías y focalizadas, a partir de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), para incrementar las capacidades de los hondureños fortaleciendo sus competencias, especialmente las de los jóvenes y mujeres, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad, dignidad y respeto a los derechos laborales, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales, encaminadas al crecimiento económico sostenido e inclusivo, logrando con ello la reducción de la pobreza y las desigualdades, estableciendo condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado.

Este compromiso, se sustenta en un Marco de Acción Conjunta, concertado en forma tripartita, que propone una cartera integrada de prioridades estratégicas que el Gobierno de la República, con el apoyo de las organizaciones de trabajadores y empleadores, puede adoptar a fin de potenciar los esfuerzos que ya se están desarrollando para enfrentar los problemas de empleo en el país. Las prioridades relevantes para la generación de más y mejores empleos dignos y productivos, se engloban en cuatro ejes estratégicos:

- **Entorno Propicio para la Creación y Desarrollo de Empresas:** dirigido a mejorar el clima de negocios para las empresas existentes y facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas, generadoras de empleos;
- **Competitividad:** con el fin de facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido con equidad y mejorar la infraestructura física y productiva del país;
- **Desarrollo del Capital Humano:** encaminado a promover y ampliar el acceso a la capacitación laboral y educación pertinente y de calidad; y,
- **Generación de Empleo:** orientado a promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños.

Con la adopción de este compromiso, el gobierno y los interlocutores sociales, ratifican su voluntad de trabajar juntos para coadyuvar al éxito de la Política Nacional de Empleo de Honduras y su Marco de Acción Conjunta; asimismo, hacen un llamado a los gobiernos locales, las empresas, los sindicatos, la sociedad civil, los donantes y los organismos multilaterales para actuar unidos y alcanzar el bienestar nacional, sobre la base del desarrollo económico y social sostenible e inclusivo.

Siguen las firmas:

POR EL SECTOR OBRERO-CAMPESINO:

POR EL SECTOR EMPRESARIAL:

POR EL SECTOR GUBERNAMENTAL:

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Con el apoyo de la Unión Europea
a través del Programa EURO+LABOR.



Contacto:



www.ces.hn



secretaria.tecnica@ces.hn



(504) 2232-3922



CES-HN



CES-HN



CES-HN