



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

INFORME DE SISTEMATIZACIÓN

GI40: TALLER DE ARMONIZACIÓN Y ALINEAMIENTO GRUPO DE TRABAJO
PARA EL DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL EN HONDURAS

Abril de 2022

Nombre expertos:
Dra. Jaqueline cruz Ramírez
Ing. Karla Paola Cartagena

Asistencia Técnica implementada por:
IDOM  **involas**



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

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. DESARROLLO DEL EVENTO.....	3
3.- MENSAJES CLAVES FINALES.....	7
3.1 Los mensajes propuestos equipo consultor:	7
3.2 Mensajes propuestos por los Participantes:.....	7
4. PRÓXIMOS PASOS.....	8
5. BIBLIOGRAFÍA.....	9
6. ANEXOS.....	10
Anexo 1. Presentación de apoyo	10

1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presente el informe de sistematización de Taller de armonización y alineamiento Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral en Honduras, que se llevó a cabo el 21 de abril del 2022.

Las actividades realizadas se desarrollaron mediante el uso de Metodología Cualitativa identificando fuentes primarias y secundarias de información, así como de los Actores claves que forman parte de la Mesa de Donantes del Grupo de Trabajo¹ que coordina Ana Rubí, Especialista en Manejo de Proyectos de la USAID. (ver anexo 1)

En el Taller en mención se contó con la participación de representantes de los programas y proyectos que se lista en el Tabla No.1

Tabla No. 1 Lista de Participantes.

Nº	Nombre	Cargo/Institución
1.	Violeta Guillen	Especialista en Proyectos - USAID
2.	Ana Rubí	Especialista en Proyectos - USAID
3.	Marcial García	Oficial de Programa- PROJOVEN COSUDE
4.	Iris Láinez	Facilitadora regional- PROJOVEN COSUDE
5.	David J. Medina	Subdirector - DAI
6.	Victor Ordóñez Castillo	Director de empleabilidad – DAI
7.	Carlomagno Amaya	Director de Colocación – Empleando mi Futuro
8.	Bayron Flores	Coordinador Técnico – CAPAZ
9.	Melba Hernández	Asesora de Cooperación -UE
10.	Susana Casablanca	Experta – EUROEMPLEO
11.	Erika Ponce	Asesora Técnica – FOPRONH

¹ Actualmente, el Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral está integrado por los representantes de los siguientes organismos y proyectos: i) COSUDE y su proyecto Projoven; ii) GiZ y sus proyectos FOPRON, Alternativas y CAPAZ; iii) USAID y sus proyectos Empleando Futuros, Creando Mi Futuro Aquí; Transformando Sistemas de Mercado; y iv) la Unión Europea y el Programa EURO EMPLEO

Nº	Nombre	Cargo/Institución
12.	Walter Palacios	EUROEMPLEO
13.	Vilma Andrade	EUROEMPLEO
14.	Jacqueline Cruz	Consultora
15.	Paola Cartagena	Consultora

2. DESARROLLO DEL EVENTO

La reunión, comenzó a las 9:15 am, con palabras de Bienvenida e introductorias por: Ingeniera Ana Rubí USAID y la Licenciada Melba Hernández-DUE. Seguidamente, La consultora Jacqueline Cruz Ramírez, expuso en su presentación (ver anexo 2)

Objetivos Específicos:

- Realizar una priorización temática y definir acciones, resultados e indicadores comunes de los programas y proyectos que permitan reducir la duplicidad
- Identificar prioridades y objetivos conjuntos de trabajo para 2022 de los distintos programas y proyectos del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral;
- Identificar los mensajes claves que permita fortalecer el diálogo del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral.

La metodología estuvo basada en un Dialogo Social que involucra a los actores intervinientes del Grupo de Trabajo de la Fuerza Laboral en Honduras.

Por otra parte, se expuso el contexto de la Política Publica de Educación y Formación Técnico Profesional (PPEFTP); Beneficiarios de la Política; El escenario actual de la problemática de EFTP; El Sistema Educativo Nacional y su conexión con los escenarios y tendencias en el mundo del trabajo y que medidas de política se deben promover.

Importante subrayar los puntos del escenario actual de la problemática del Sistema de Formación Técnico profesional:²

- Ausencia de una visión sistémica de la EFTP.
- Gobernanza fragmentada y poco participativa.
- Débil vinculación de la oferta formativa con el mercado laboral.
- Ausencia de un modelo y marco común de garantía de calidad.
- Obsolescencia de infraestructuras en los centros de formación.
- Ausencia de carrera docente y desmotivación de docentes y formadores
- Diferentes instituciones y modelos de certificación de competencias y con bajo impacto.
- Modelo de orientación desarticulado y con bajos índices de cobertura.
- Altas tasas deserción y bajas tasas de éxito en EFTP.
- Desatención de colectivos vulnerables.
- Brecha digital en centros, docentes y beneficiarios.
- Ausencia de estrategia de fomento de la innovación y el emprendimiento.
- Problemas de convivencia en centros formativos

Medidas de política se deben promover El Sistema Educativo Nacional y su conexión con los escenarios y tendencias en el mundo del trabajo:

- Lograr que el desarrollo de la Educación Técnica y Formación Profesional esté articulado con los componentes del Sistema Nacional de Educación y adaptado a la demanda del sistema productivo.
- Lograr el funcionamiento de un sistema integrado entre las instituciones que ofrecen Educación Técnica y Formación Profesional.
- Establecer medios que procuren, faciliten y acrediten la adquisición de cualificaciones profesionales.
- Diseñar un modelo curricular que permita la adaptación de la oferta formativa en Educación Técnica y Formación Profesional a las necesidades territoriales de cada región o municipio.

² PPEFTP 2021

Seguidamente como otro punto de la Agenda, se abrió el análisis y debate con los participantes consultándoles ¿Cuáles son aquellas prioridades identificadas por los programas y proyectos?

Para la cual los participantes intervinieron acotando las siguientes afirmaciones:

- Existe una débil vinculación de la oferta formativa con el mercado laboral y hay obsolescencia de infraestructura de los centros de formación profesional (CFP).
- Se debe tener siempre una visión sistémica de la Formación Técnica Profesional
- Hay que promover que el INFOP sea el ente regulador y certificador.
- Hay una ausencia de carrera docente y se debe buscar una reforma estructural del Sistema de Formación Técnico profesional, con INFOP como líder.
- Se debe tener presente y buscar que los actores principales aprueben el Decreto Ejecutivo de la Política de Formación Técnico Profesional
- Hay que tener en cuenta que en la lista de prioridades del Director del INFOP, además de los conflictos derivados de las relaciones laborales y del clima organizacional debe estar presente la aprobación de la Política Publica de Formación
- Es importante Refundar la Política de EFTP porque es algo prioritario y dar fortalecimiento al INFOP para vincular el sector privado con sus necesidades.
- También es importante impulsar un proceso de modernización y reestructuración del INFOP.
- Establecer mecanismos de coordinación para alcanzar los resultados de los programas y proyectos, tomando en cuenta que para el INFOP es fundamental la cooperación internacional ya que complementa algunas actividades indispensables para la producción de sus servicios; en vista que con su Presupuesto en su mayoría se destina para sueldos y salarios (por beneficios de sus negociaciones colectivas conquistadas a través de su Sindicato). En virtud de lo anterior, es necesario exponer un mensaje claro que es necesario coordinar esfuerzos para financiamiento de la cooperación internacional para evitar la duplicidad de requerimientos de los donantes.
- La Gobernanza es prioritaria como grupo de trabajo. Y hay condiciones fundamentales que se deben hacer para mejorar el INFOP y su estructura organizativa.

Se les solicitó a los participantes que trabajaran en la Matriz de Acciones, ya que se les informó con antelación a cada representante, que se llevara la información específica de cada proyecto para el llenado de la matriz (situación que quedó pendiente de enviar información específica al equipo consultor por los tiempos de la jornada), debido al tiempo y las discusiones que estuvieron muy amplias.

No obstante, se concertó que los participantes sugieran que líneas estratégicas del Plan se podrían llevar a cabo este año en forma trimestral, anotando prioridades comunes en donde se pueden coordinar, seleccionando entre ellos a Líder de Sub Grupo de trabajo por cada ítem estratégico señalado. Asimismo, que aportaciones podrían indicar de acuerdo a sus metas establecidas de cada programa/proyecto ya sea con asistencia técnica o con presupuesto.

A continuación, las Líneas estratégicas señaladas por los participantes, mismas que se complementarían con la información que enviarían los programas y proyectos para propuesta de Plan Acción, 2022.

1. Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (PEFTP)
2. Plan Estratégico Institucional (PEI) del INFOP
3. Empleabilidad y emprendimiento
4. Formación de formadores
5. Digitalización de oferta formativa
6. Certificación de competencias
7. Restauración de los CFP
8. Adecuación y articulación con el sector privado

3.- MENSAJES CLAVES FINALES

3.1 Los mensajes propuestos equipo consultor:

1. Como Grupo de Trabajo, compartimos la preocupación por impulsar un proceso incluyente, en favor de los grupos sociales más desfavorecidos, a quienes es necesario brindar acceso gratuito a la formación profesional de calidad, basada en competencias, vinculadas lo más adecuadamente posible a la demanda del mercado laboral.
2. Como Grupo de Trabajo, procuramos realizar esfuerzos para una mejor articulación en el marco del Sistema Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional. - Siendo el INFOP el ente rector de la educación no formal se requiere de nuestra cooperación conjunta y de un esfuerzo de integración de todos sectores intervinientes.
3. Como Grupo de Trabajo, compartimos la visión en cuanto a la necesidad de cooperar con la población que transita por los procesos formativos en los niveles de educación y formación técnico profesional del sistema formal y no formal mejorando la capacidad institucional y adecuando la formación profesional a los desafíos que imponen los cambios acelerados en el mundo del trabajo.
4. Como Grupo de Trabajo consideramos que, para el desarrollo productivo, de Honduras se debe disponer de una mano de obra y de unos cuadros intermedios bien formados y capacitados, que permita situar a las empresas hondureñas en favorables condiciones de competitividad.
5. Como Grupo de Trabajo con nuestros programas y proyectos brindamos herramientas necesarias para incrementar las oportunidades de empleo y emprendimiento, especialmente para los más jóvenes, en el sector formal de la economía.

3.2 Mensajes propuestos por los Participantes:

1. Como grupo de Trabajo consideramos indispensable aprobar la Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional ya que el país requiere que la misma ensamble estrecha y coherentemente con la Política de Empleo.

2. Como Grupo de Trabajo sugerimos realizar un análisis situacional del INFOP, así como de sus áreas estratégicas de modernización, que involucre enfoque de formación profesional por competencias en el marco del fomento a la innovación y el emprendimiento.
3. Como Grupo de trabajo comprendemos que Honduras necesita capacitar laboralmente a una fracción elevada de su fuerza laboral, particularmente a los jóvenes de hogares pobres, que existen en el país, para posterior vincularlos a través de la intermediación laboral con el Servicio Nacional de Empleo (SENAE).
4. Como grupo de Trabajo cooperaremos con asistencias técnicas para diseñar un modelo curricular que permita la adaptación de la oferta formativa en Educación Técnica y Formación Profesional a las necesidades territoriales de cada región o municipio.
5. Como Grupo de Trabajo elevamos la solicitud de fortalecer los centros colaboradores y la oficina de prospección del INFOP.
6. Como grupo de Trabajo afirmamos que la capacitación y recalificación³ constantes serán elementos fundamentales para evitar la carencia de competencias, el desempleo masivo y el incremento de las desigualdades, ya que ponen de manifiesto que las políticas de competencias deben dar respuesta a estas tendencias del futuro del trabajo, hoy agudizadas por el contexto COVID 19.

4. PRÓXIMOS PASOS

1. Definir una Fecha de reunión INFOP, STSS, CNE y sector privado.
2. Fortalecer las alianzas estratégicas para que les permitan cumplir las metas de los indicadores de sus programas y proyectos como: El INFOP, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), Consejo Nacional de Educación (CNE), el Sector Empresarial Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), ANDI, y sus agremiadas, Consejo Económico y Social (CES), Centrales Obreras, entre otros.

³ La recalificación profesional es un proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación para que los trabajadores incapacitados puedan ejercer y conservar el empleo que desarrollaban antes del infortunio laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional de Honduras (PPEFTP), Eurosocial, GIZ, 2021.
- Nota Técnica Solicitud De Gastos Imprevistos (GI40), Euroempleo, 2022

6. ANEXOS

Anexo 1. Presentación de apoyo

Taller de armonización y alineamiento Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral en Honduras

Equipo Consultor : Dra Jacqueline Cruz Ramirez
Ingeniera: Paola Cartagena

Objetivos Específicos:



Realizar una priorización temática y definir acciones, resultados e indicadores comunes de los programas y proyectos que permitan reducir la duplicidad



Identificar prioridades y objetivos conjuntos de trabajo para 2022 de los distintos programas y proyectos del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral



Identificar los **mensajes claves** que permita fortalecer el diálogo del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral

Objetivo general:

Fortalecer los mecanismos de coordinación con actores claves del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNF) que permitan disminuir la duplicidad y solapamiento de las intervenciones de los diferentes programas y proyectos.



Metodología

1. Conformación de Grupos: Agrupación de intervinientes (actores claves) por temáticas establecidas.
2. Realización de Mesas de Trabajo: Ejercicio práctico (Matriz) bajo la premisa de "Aprender haciendo", conforme a las instrucciones dadas por el Moderador para cada ejercicio.
3. Exposición de Resultados: Presentación del trabajo realizado por cada grupo de intervinientes, por parte de los líderes asignados por los mismos en su representación.
4. Retroalimentación de Equipo: Generación de conclusiones de cada mesa de trabajo.

Lineamientos para el llenado de la Matriz y propuesta de Plan

Cada representante de Programa –Proyecto traerá la información que corresponde para el llenado de la matriz :

1. Objetivos
2. Acciones
3. Beneficiarios
4. Área de intervención
5. Resultados
6. Indicadores
7. Metas
8. Entre otros temas de importancia

Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional

OBJETIVO: Dotar de altas cualificaciones a los jóvenes hondureños y a la población activa desempleada, para la mejora de su empleabilidad, así como mantener y mejorar las competencias de la población activa ocupada a través de la articulación de un Sistema Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional de excelencia, innovador, sostenible, flexible e inclusivo que se base en la observación permanente del mercado laboral y en la corresponsabilidad de todos los actores que procure a los individuos la adquisición de las competencias técnicas, emprendedoras y humanas necesarias para el acceso, la permanencia y la mejora en el empleo o trabajo por emprendimiento, así como una orientación profesional de calidad que les permita tomar las mejores decisiones en su aprendizaje a lo largo de la vida.



Beneficiarios de la Política

La Política de EFTP tiene el estatus de una Política Pública de aplicación nacional, dirigida a la población que transita por los procesos formativos en los niveles de educación y formación técnico profesional del sistema formal y no formal, que son:

- Población escolar en período de formación.
- Jóvenes y adultos demandantes de empleo.
- Trabajadores ocupados.
- En general, población perteneciente a grupos vulnerables.

Escenario actual

El escenario actual de la problemática de EFTP puede resumirse en:

- Ausencia de una visión sistémica de la EFTP.
- Gobernanza fragmentada y poco participativa.
- Débil vinculación de la oferta formativa con el mercado laboral.
- Incapacidad del SEFTP de dar respuesta satisfactoria a los requerimientos de las empresas.
- Ausencia de un modelo y marco común de garantía de calidad.
- Obsolescencia de infraestructuras en los centros de formación.
- Ausencia de carrera docente y desmotivación de docentes y formadores.
- Currículos obsoletos.
- Metodologías de enseñanza aprendizaje poco eficaces.
- Escaso desarrollo de la formación dual y la formación a distancia.

Continuación Escenario actual

- Diferentes instituciones y modelos de certificación de competencias y con bajo impacto.
- Modelo de orientación desarticulado y con bajos índices de cobertura.
- Altas tasas deserción y bajas tasas de éxito en EFTP.
- Baja valoración social de la EFTP.
- Desatención de colectivos vulnerables.
- Brecha digital en centros, docentes y beneficiarios.
- Ausencia de estrategia de fomento de la innovación y el emprendimiento.
- Problemas de convivencia en centros formativos.
- Carencia de sistema integrado de evaluación de EFTP.
- Gestión de información de EFTP parcelada.

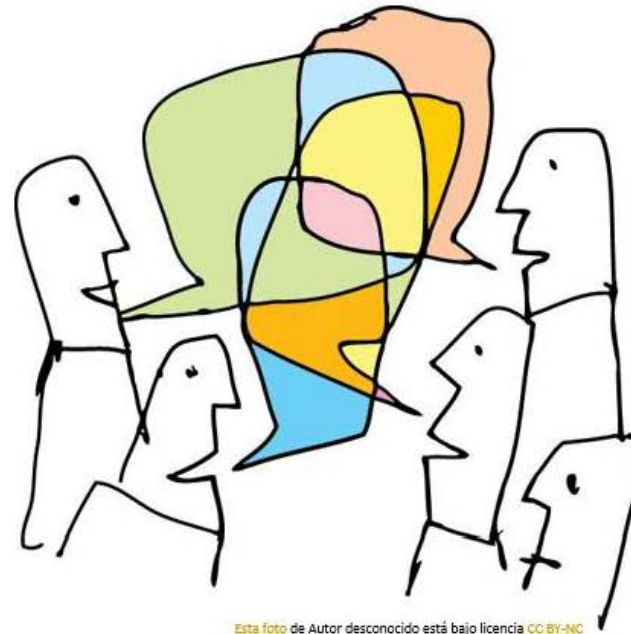


Preguntas

¿Cuáles son aquellas prioridades identificadas por los programas y proyectos?

Trabajo de grupos

Trabajo de grupos + plenaria



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC-BY-NC](#)



Matriz de Acciones de programas y proyectos

Programa/proyecto	Objetivo Estratégico	Beneficiarios directos	Resultados impacto	Indicadores impacto	Prioridades en común

Plan de Acción conjunto

PLAN DE ACCION										
Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral en Honduras										
Objetivo General:										
Componente:										
Objetivo Estratégico										
Resultados	Acción estratégica	Indicador	Meta	Metas				Institución Responsable	Presupuesto	
				Trimestrales						
	Formación de instructores			I	II	III	IV			
	Digitalización/Virtualización de procesos curriculares y evaluaciones									
	Atención al Sector Privado (para funcionar en el nuevo contexto económico y de salud)									
	Fortalecimiento de la plataforma virtual									
	Certificación en protocolos de Bioseguridad									
	Desarrollo Territorial para la Gestión de empleo									

