



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

HERRAMIENTAS DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN.

MCP39: Apoyo al Servicio Público de Empleo de la SETRASS

Febrero de 2024

Teresa Esteban Gasanz

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.



Indice de contenidos

1. DERIVACIÓN INSTITUCIONAL 3

Metodología de implementación 4

Sistema de triaje para realizar la derivación institucional 5

Materiales de apoyo 6

2. GESTIÓN TERRITORIAL 20

Metodología de implementación 21

Elaboración del plan de promoción de empleo e ingresos 23

Materiales de apoyo 24



1. DERIVACIÓN INSTITUCIONAL

Considerando que la generación de empleo es imprescindible para lograr una inclusión social de los hondureños en sus comunidades y avanzar en el proceso de erradicación de la pobreza, el Gobierno de la República ha posicionado la promoción de empleo y oportunidades, como un tema de alta prioridad, planteado estrategias efectivas de trabajo conjunto y coordinado entre instituciones del Estado, orientadas a alcanzar una adecuada vinculación entre la oferta de mano de obra y la formación de capacidades para el trabajo; así como lograr el crecimiento de los índices económicos del país, a través de programas encaminados a la atracción de nuevas inversiones.

En este sentido, el objetivo estratégico O.E.1.1 de la política de empleo insta a “Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación intra e interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS y el papel de las Grupo Interinstitucional del Sector Empleo en la política de empleo”, y propone como acción inicial “Instalar el sistema de Ventanilla Única (VU) como servicio integrado de atención multinstitucional a nivel territorial sobre programas y servicios vinculados a la política de empleo. (Línea de Base: 17 oficinas de “SI EMPLEO” SETRASS), mediante el establecimiento de un convenio inicial entre 3 instituciones vinculadas a la mejora de la empleabilidad: SETRASS, SENPRENDE e INFOP.

En noviembre de 2022, las instituciones mencionadas suscribieron un convenio de cooperación interinstitucional estableciendo las bases de su colaboración y la distribución de sus competencias para ejecución articulada de los servicios.

- I. Corresponde a la SETRASS coordinar los procesos de orientación, intermediación laboral y gestión empresarial y la derivación de la ejecución a las instituciones participantes de los siguientes servicios:
- II. Habilidad laboral: (formación, capacitación, certificación y reconocimiento de competencias) ejecutado por INFOP, SEDUC, CONEANFO, Universidades, entre otros actores del territorio relacionados con estos temas.
- III. Emprendimiento innovador: (asistencia técnica, formalización, acceso a mercado asesoría financiera para las MYPIMES) ejecutado por SENPRENDE

El esquema de oferta de servicio integrados incluye la coordinación de todos los servicios prestados a los buscadores de empleo, incluyendo el suministro de información del mercado laboral, el asesoramiento, la capacitación, la asistencia complementaria para grupos específicos y la intermediación. Son instrumentos importantes para alcanzar este objetivo: los sistemas de perfilamiento para asignar servicios y recursos, una estrategia multicanal eficiente, y orientación con enfoque de ciclo de vida

Metodología de implementación

La derivación institucional se realiza en base de un mapeo de la red de prestadores de servicios de mejora de la empleabilidad en cada territorio. Articula agendas de trabajo interinstitucionales e intersectoriales, para ofrecer a los buscadores de empleo oportunidades de mejora de su empleabilidad y alternativas de ingreso, mediante opciones de formación, capacitación, certificación y reconocimiento de competencias laborales; emprendimiento, autoempleo, asistencia técnica y financiera y otros programas de desarrollo socioeconómico ejecutados por el gobierno central o local, las instituciones del municipio y otras, como las iniciativas de la cooperación internacional y organismos no gubernamentales

La implementación de la experiencia de fortalecimiento del servicio de derivación interinstitucional se centra en la aplicación del plan de acción en las agencias seleccionadas por la Dirección de Empleo, SENPRENDE e INFOP, para dejar constancia y hacer visibles las interconexiones entre los elementos estratégicos y operativos del ecosistema territorial del servicio “SI EMPLEO” para el componente de derivación institucional y se garantiza la intervención abordando los siguientes aspectos:



La ruta de instalación consta de 2 acciones básicas:

1. Reunión inicial con los actores intervinientes: se realiza una primera reunión informativa con las instituciones firmantes del convenio de colaboración para conocer los servicios actuales y potenciales que brindan a los ciudadanos para la mejora de su empleabilidad dónde se establece la agenda de la colaboración que incluye la suscripción de un convenio de cooperación.
2. Taller presencial con las instituciones intervinientes, firmantes del convenio de cooperación a fin de establecer el plan de instalación de la ventanilla única, cómo servicio integrado de atención multiinstitucional, vinculando los servicios de la SETRASS, SENPRENDE e INFOP en base a una ruta de mejora de la empleabilidad de los usuarios buscadores de empleo



El modelo de servicios de derivación tiene que trazar visualmente el modo en que un SPE implementa los servicios y los clientes que los utilizan, con el fin de cerrar las brechas, optimizar los procesos, desactivar la compartimentación y mejorar la experiencia general de los usuarios; se trazan las potenciales interacciones entre los usuarios de SI EMPLEO y las instituciones socias en las diferentes etapas de la prestación de los servicios y las acciones y los agentes que intervienen en la producción de los diferentes servicios, ya sea personal de SI EMPLEO o de las instituciones proveedoras de servicios delegados, firmantes del convenio de cooperación.

Para decidir la modalidad de servicios compartidos se tendrán en cuenta: (1) la disponibilidad de infraestructura física necesaria para albergar a las instituciones participantes y prestadoras de servicios y (2) la disponibilidad de recursos: físicos, materiales, financieros y personal calificado para la operación conjunta con el resto de las instituciones participantes y proveedoras de servicios para decidir entre una de las siguientes categorías de atención

A: Presencial. La ubicación de las instituciones participantes, prestadoras de servicios en el mismo espacio físico.

B: Servicio articulado para dar respuesta a la población beneficiaria desde cada institución.

Sistema de triaje para realizar la derivación institucional

La herramienta de planificación y gestión, que se aporta a la metodología para efectuar la derivación de usuarios a los servicios de mejora de su empleabilidad, parte del conocimiento de su situación ante el mercado de trabajo. A partir de la información de los niveles de la empleabilidad de los usuarios, el servicio de empleo puede focalizar los servicios a los usuarios que requieran mayor atención y orientarles a servicios mas pertinentes, para ampliar sus opciones de inserción laboral.

Medición de la empleabilidad

Podemos definir la empleabilidad como el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo. Es, en definitiva, el grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales. La alta o baja empleabilidad de las personas depende de los siguientes factores:

- sus conocimientos técnicos y destrezas,
- sus competencias conductuales (otras habilidades, más allá de los conocimientos, que explican su desempeño en el trabajo –p.ej. adaptabilidad, capacidad de comunicación, iniciativa, etc.)
- la actitud en la búsqueda de empleo



- el propio mercado laboral (que los conocimientos y competencias del individuo sean los buscados por las empresas).

En los servicios de empleo, el diagnóstico de empleabilidad suele establecerse como el punto de partida para la elaboración de itinerarios personalizados de empleo.

- El Diagnóstico individualizado y la elaboración del perfil requieren dedicar una atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales; esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.
- A partir de la entrevista de diagnóstico individualizada se puede establecer con cada buscador de empleo, su itinerario individual y personalizado de empleo, que incluya a las acciones específicas de la Cartera Común de Servicios de la oficina de servicios compartidos de mejora de la empleabilidad y la derivación del usuario a servicios acordes a sus necesidades, sus requerimientos y al objetivo a conseguir.

La valoración de la empleabilidad se concibe como una herramienta de apoyo a la orientación, que suministra dos tipos de información:

- Por un lado, asigna un valor cuantitativo a la empleabilidad que permite tener una idea inicial de la facilidad o dificultad de cada persona para encontrar empleo.
- Por otro, proporciona a los orientadores datos significativos sobre las competencias de los individuos para que pueda servir de apoyo para diseñar un diagnóstico detallado de las causas que han colocado a la persona en la situación en la que se encuentra y poder así confeccionar itinerarios personalizados de empleo adaptados a ella.

Identificada la empleabilidad de los buscadores de empleo se les puede clasificar en distintos grupos (“Perfilado”), cada uno con unas características comunes, para ofrecerles los servicios que mejor se adapten a sus necesidades; también permite identificar indicadores de empleabilidad a mejorar o, por el contrario, riesgos a evitar.

Materiales de apoyo





- I. Pautas del proceso de atención
- II. Ficha de seguimiento de la primera entrevista
- III. Ficha de registro para el diagnóstico de la empleabilidad
- IV. Pautas y orientaciones para realizar el diagnóstico de la empleabilidad
- V. Ficha de apoyo al autoanálisis para la toma de decisiones
 - a. Guía de preguntas y aptitudes del entrevistador en el diagnóstico de la empleabilidad.
 - b. Reglas para comunicarse de forma eficaz (orientaciones para el gestor)
- VI. Ficha del Plan de acción individual y seguimiento
- VII. Guía de servicios potenciales del itinerario personalizado de empleo (plan individual)



I. Pautas del proceso de atención

ENTREVISTA	OBJETIVOS	CONTENIDOS
1ª Información	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y actualizar la solicitud de empleo. Informar sobre los servicios telemáticos de búsqueda de empleo y sobre los recursos web. Realizar un diagnóstico de la empleabilidad. Derivar a una segunda o tercera entrevista de orientación. <p>PERSONAS DERIVABLES A 2ª ENTREVISTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Personas con disposición 3 o 4 para el empleo. Personas que alcancen entre 15 y 24 puntos en el diagnóstico de empleabilidad. <p>PERSONAS NO DERIVABLES A 2ª ENTREVISTA: Personas con disposición 2 ó 5 para el empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Personas que alcancen menos de 15 puntos en el diagnóstico de empleabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la solicitud de empleo. Presentación de los servicios telemáticos relacionados con la búsqueda de empleo y generación de claves de usuario a dichos servicios. Presentación de los servicios web (plataforma) Diagnóstico de la empleabilidad y derivación a la segunda o tercera entrevista de orientación o, en su caso a otros servicios de inserción profesional. <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué sabe?, ¿Qué exige el mercado de trabajo que sepa? ¿Qué sabe hacer?, ¿Qué exige el mercado que sepa hacer? ¿Qué comportamientos tiene?, ¿Qué comportamientos exige el mercado de trabajo? ¿Cuáles son sus brechas?, ¿Cómo puede mejorarlas?
	HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de "Información + Orientación". (II). Diagnóstico de la empleabilidad. (III). IV.- Establece pautas orientativas para realizar el diagnóstico de la empleabilidad.
2ª Orientación	<ul style="list-style-type: none"> Preguntar sobre la utilización de los servicios telemáticos de búsqueda de empleo y reforzar su utilización. Ayudar a la persona entrevistada a reforzar o reformular sus objetivos profesionales. Ayudar a la persona atendida a definir su itinerario profesional o su plan o compromiso de acción individual. Prestar apoyo a la persona atendida en el proceso de búsqueda activa de empleo, facilitando instrumentos y técnicas (agenda de búsqueda de empleo, C.V., auto candidaturas a demandas de empleo) Proponer derivaciones hacia otros servicios de Inserción profesional (formación para el empleo, talleres de búsqueda de empleo, Programas de Acompañamiento para el Empleo, Centro de entrenamiento del emprendedor etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la solicitud de empleo. Análisis de la empleabilidad de la persona, partiendo del diagnóstico realizado en la primera entrevista, ayudando al entrevistado a reflexionar sobre: Determinación de sus puntos fuertes y débiles e identificación de sus áreas de mejora, plasmándolas en un plan individual de acción o itinerario de inserción laboral.
	HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de apoyo para el autoanálisis y la toma de decisiones. (V). Ficha del Plan de acción individual y seguimiento. (VI).
3ª Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un seguimiento de las actividades acordadas en la segunda entrevista. Ayudar a la persona a reformular objetivos y expectativas, si procede. Derivar a la persona, si se considera oportuno, a otros servicios de inserción profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los compromisos adquiridos en el transcurso de la segunda entrevista. Definición de nuevos compromisos si fuese necesario. Consolidación o reformulación de expectativas y objetivos profesionales.
	HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> Ficha del Plan de acción individual y seguimiento. (V).

II. Ficha de información y orientación. Primera entrevista

TIEMPO	ACCIÓN	OBJETIVO
5'	<p>REVISIÓN CONJUNTA << Sus datos >></p> 	<p>Mostrar al demandante la información de su demanda que consta en la base de datos e indicarle que puede acceder a dicha información desde "SU INSCRIPCIÓN".</p>
10'	<p>PRESENTAR UTILIDAD DEL SERVICIO DE EMPLEO</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos • Cursos • Perfiles • C.V. • Orientador ... <p>(entrega folleto)</p>
10'	<p>RECORRIDO POR LA SOLICITUD DE EMPLEO Informar de su utilidad</p> 	<p>Renovar por Internet y servicios telemáticos de solicitud de empleo.</p>
20'	<p>DIAGNÓSTICO DE LA EMPLEABILIDAD Perfil profesional Perfil formativo Perfil búsqueda de empleo</p>	<p>Determinar en cual de los tres niveles se encuadra el buscador de empleo, en función de su perfil profesional y autonomía para la toma de decisiones que afecten a su empleabilidad.</p>
5'	 <p>DERIVACIÓN</p> <p>2ª entrevista, sesión de seguimiento u otros servicios</p>	

III. Ficha para registro del diagnóstico de la empleabilidad

FECHA:	
USUARIO:	
Nº ID:	Gestor:
A PERFIL LABORAL VALORES	
Análisis de la trayectoria profesional	
Análisis de la experiencia profesional	
Valoración de la actitud ante el empleo	
Análisis de los objetivos profesionales	
Análisis del perfil profesional	
B PERFIL FORMATIVO (formación reglada + formación para el empleo)	
Análisis de la trayectoria formativa	
Valoración de la actitud ante la formación	
C PERFIL BUSQUEDA ACTIVA EMPLEO	
Valoración del proceso de búsqueda activa	
Manejo de herramientas y canales de búsqueda	
Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo	
RESULTADO	
OBSERVACIONES:	

IV. Pautas para el diagnóstico de la empleabilidad

A PERFIL PROFESIONAL
A.1 Análisis de la trayectoria profesional 1 Sin itinerario definido, experiencia al azar o informal (economía informal, negocio familiar) 2 Trayectoria con trabajos no adaptados a su perfil profesional 3 Trayectoria con trabajos mayoritariamente adaptados a su perfil profesional
A.2 Análisis de la experiencia profesional 1 Sin experiencia profesional, experiencia remota o de baja cualificación 2 Experiencia no significativa para la inserción según el perfil actual 3 Experiencia significativa para la inserción laboral
A.3 Valoración de la actitud ante el empleo 1 Empleo basado en razones exclusivamente económicas 2 Empleo basado en razones económicas y como mecanismo para obtener autonomía profesional 3 Empleo basado en razones económicas, autonomía y proyecto personal
A.4 Análisis de los objetivos profesionales 1 Poco definido/s, irreal/es en función del perfil actual 2 Objetivo identificado, pero sin definir un plan de acción 3 Objetivo identificado y con plan de acción elaborado
A.5 Análisis del perfil profesional 1 Perfil desajustado a las vacancias y mercado laboral inmediato 2 Perfil ajustado al mercado, pero muy solicitado, con mucha competencia 3 Perfil profesional con vacancias adecuadas en el mercado
B PERFIL FORMATIVO (formación reglada + ocupacional)
B.1 Análisis de la trayectoria formativa 1 No posee formación relevante o la que posee no le cualifica directamente para el empleo 2 Formación que cualifica para el empleo, pero obsoleta, insuficiente o incompleta 3 Formación que cualifica para el empleo y razonablemente actualizada
B.2 Valoración de la actitud ante la formación 1 No muestra interés en formación o muestra interés en formación no destinada a la inserción 2 Asume la necesidad de capacitarse, pero sin concretar, poca disponibilidad 3 Valora la formación como herramienta clave para la inserción
C PERFIL BÚSQUEDA ACTIVA EMPLEO
C.1 Valoración del proceso de búsqueda activa 1 No realiza búsqueda activa de empleo formal 2 Búsqueda intermitente sujeta a situaciones personales 3 Búsqueda planificada y constante
C.2 Manejo de herramientas y canales de búsqueda 1 Desconoce herramientas básicas y canales de búsqueda activa empleo 2 Conoce, pero no utiliza sistemáticamente herramientas/canales de búsqueda activa de empleo 3 Conoce y utiliza herramientas de búsqueda activa de empleo.
C.3 Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo 1 No maneja competencias básicas relacionales y desarrollo de entrevistas 2 Buenas competencias relacionales, pero dificultades/inexperiencia en entrevistas 3 Buenas competencias y manejo entrevistas.

V. Pautas para diagnóstico de empleabilidad: orientaciones

A PERFIL PROFESIONAL	
A.1 Análisis de la trayectoria profesional	EJEMPLOS
1. Sin itinerario definido, experiencia al azar o informal (economía informal, negocio familiar)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos esporádicos en fechas determinadas (Ferias) • Trabajos informales, sin asegurar, negocios familiares.
2. Trayectoria con trabajos no adaptados a su perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con cualificación para una ocupación de su solicitud que trabajan en empleos con escasa cualificación.
3. Trayectoria con trabajos mayoritariamente adaptados a su perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que acreditan experiencia en empleos acordes con su perfil y cualificación profesional.
A.2 Análisis de la experiencia profesional	EJEMPLOS
1. Sin experiencia profesional, experiencia remota o de baja cualificación	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que trabajaron en una ocupación de su solicitud, hace cinco o más años. • Su empleabilidad ha quedado obsoleta.
2. Experiencia no significativa para la inserción según el perfil actual	<ul style="list-style-type: none"> • Su experiencia laboral, aún dentro de la misma ocupación, no le habilita directamente para trabajar en ella, por cambio en los procesos, métodos o herramientas de trabajo, etc. (Delineante convencional que no conoce las nuevas tecnologías de la ocupación).
3. Experiencia significativa para la inserción	<ul style="list-style-type: none"> • Su experiencia en una o varias ocupaciones es acorde con los requerimientos actuales del mercado.
A.3 Valoración de la actitud ante el empleo	EJEMPLOS
1. Empleo basado en razones exclusivamente económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Yo trabajo en cualquier cosa con tal de que me paguen.
2. Empleo basado en razones económicas y como mecanismo para obtener autonomía profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que trabajan no sólo por razones económicas, sino como medio para relacionarse, no perder habilidades o hábitos de trabajo.
3. Empleo basado en razones económicas, autonomía y proyecto personal	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que buscan en el trabajo una ganancia en competencias técnicas o profesionales, que están dispuestas a ser becarias, participar en el voluntariado.
A.4 Análisis de los objetivos profesionales	EJEMPLOS
1. Poco definido/s, irreal/es en función del perfil actual	<ul style="list-style-type: none"> • Personas dispuestas a trabajar en un sector, pero sin concretar ocupaciones o que desconocen los requerimientos profesionales.

2. Objetivo identificado, pero sin definir un plan de acción	<ul style="list-style-type: none"> Personas que quieren trabajar en una ocupación/es concreta/s, pero que no hacen nada por conseguirlo o por lo que le falta para conseguir el objetivo.
3. Objetivo identificado y con plan de acción elaborado	<ul style="list-style-type: none"> Personas con objetivos profesionales claros y con criterios claros para alcanzarlos.
A.5 Análisis del perfil profesional	EJEMPLOS
1. Perfil desajustado a la demanda y mercado laboral inmediato	<ul style="list-style-type: none"> Personas con cualificación o experiencia pero que buscan empleos inexistentes en el mercado de trabajo más próximo (Mecánico de aviones, periodista, actor, etc.).
2. Perfil ajustado al mercado, pero muy demandado, con mucha competencia	<ul style="list-style-type: none"> Personas con cualificación pero que compiten con personas más cualificadas que optan a empleos de menor cualificación (FP en la rama Administrativa, que compite con diplomados en Empresariales, etc.).
3. Perfil profesional con demanda adecuada en el mercado	<ul style="list-style-type: none"> Persona con alta competencia profesional en ocupaciones que se comportan bien en el mercado de trabajo.
B PERFIL FORMATIVO (formación reglada + ocupacional)	
B.1 Análisis de la trayectoria formativa	EJEMPLOS
1. No posee formación relevante o la que posee no le cualifica directamente para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> Personas con formación poco relevante para la inserción laboral en las ocupaciones de su solicitud de empleo. Personas con formación en disciplinas transversales (informática) pero sin formación en aspectos directamente relacionados con los empleos que demanda.
2. Formación que cualifica para el empleo, pero obsoleta, insuficiente o incompleta	<ul style="list-style-type: none"> Personas con titulaciones académicas sin convalidar certificar Personas con titulaciones obtenidas hace años y que nunca trabajaron en esas ocupaciones.
4. Formación que cualifica para el empleo y razonablemente actualizada	<ul style="list-style-type: none"> Personas suficientemente formadas o incluso sobre formadas.
B.2 Valoración de la actitud ante la formación	EJEMPLOS
1. No muestra interés en formación o muestra interés en formación no destinada a la inserción	<ul style="list-style-type: none"> Personas que no quieren formarse o que solicitan cursos no vinculados a sus expectativas profesionales.
2. Asume la necesidad de formarse, pero sin concretar, poca disponibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Personal precedente del sector de la construcción que quieren cambiar de ocupación/sector, pero no sabe hacia donde. Personas que pretenden actualizarse en alguna competencia, pero no sabe cómo.
3. Valora la formación como herramienta clave para la inserción	<ul style="list-style-type: none"> Personas que tienen claramente definidas necesidades de formación en áreas de conocimiento concretas.

C PERFIL BUSQUEDA ACTIVA EMPLEO	
C.1 Valoración del proceso de búsqueda activa	EJEMPLOS
1. No realiza búsqueda activa de empleo formal	<ul style="list-style-type: none"> Mantienen una actitud pasiva en cuanto a buscar empleo. Se limita a estar inscrito como solicitante de empleo.
2. Búsqueda intermitente sujeta a situaciones personales	<ul style="list-style-type: none"> Busca, pero con diversas limitaciones, como horarios, desplazamientos...
3. Búsqueda planificada y constante	<ul style="list-style-type: none"> Realiza actividades de búsqueda con frecuencia y con criterio.
C.2 Manejo de herramientas y canales de búsqueda de empleo	EJEMPLOS
1 Desconoce las herramientas básicas y canales de búsqueda activa empleo	<ul style="list-style-type: none"> No maneja directorios de empresas. C.V. mal construido. No conoce las herramientas web.
2. Conoce, pero no utiliza sistemáticamente herramientas/canales de búsqueda activa de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Personas que conocen canales y herramientas, pero, que por desánimo u otras causas, no los utilizan.
4. Conoce y utiliza herramientas BAE	<ul style="list-style-type: none"> Es una persona autónoma en el proceso de búsqueda de empleo (maneja una agenda de búsqueda, utiliza diversos canales, adapta su C.V. a las características de las vacancias, etc.
C.3 Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo	EJEMPLOS
1 No maneja competencias básicas relacionales y desarrollo de entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> Tiene dificultades para comunicarse adecuadamente, muestran poca seguridad en el proceso de comunicación, poca asertividad, transmiten una imagen negativa.
2. Buenas competencias relacionales, pero dificultades/inexperiencia en entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> Comunica bien pero no conoce adecuadamente las pautas para afrontar con garantías una entrevista de trabajo o carece de experiencia en procesos de selección.
3. Buenas competencias y manejo entrevistas.	<ul style="list-style-type: none"> No necesitan apoyo en este proceso

a. Guía de preguntas y aptitudes del entrevistador en el diagnóstico de la empleabilidad

Gran parte de la información sobre el Perfil Profesional y el Perfil Formativo se infiere de la información depositada en el historial profesional y de lo que refiere la persona desempleada a lo largo de la entrevista. Esta serie de preguntas tienen mero carácter orientativo. Debe procurarse formular **preguntas abiertas**, evitando aquellas que sólo admiten una respuesta "SI/NO".

A PERFIL PROFESIONAL
A.1 Análisis de la trayectoria profesional
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué trabajaste últimamente (Ocupación y categoría profesional) • ¿Durante cuanto tiempo trabajaste en esa ocupación? • ¿Trabajaste en algún otro sector? • ¿Siempre trabajaste con contrato?
A.2 Análisis de la experiencia profesional
<ul style="list-style-type: none"> • De tu experiencia profesional, ¿Cuál crees que es más relevante para tus intereses profesionales? • ¿Que experiencias profesionales crees que te aportan menos? • ¿Cuáles son las causas de que tengas experiencias profesionales tan dispares? • ¿Consideras que todas tus experiencias profesionales aportan valor a tu perfil profesional?
A.3 Valoración de la actitud ante el empleo
<ul style="list-style-type: none"> • Además del salario, ¿Qué crees que te aporta el trabajo?
A.4 Análisis de los objetivos profesionales
<ul style="list-style-type: none"> • Además de la experiencia profesional relatada ¿Dónde te ves trabajando en un plazo de uno o dos años? • ¿Cuál es tu estrategia para alcanzar ese objetivo?
A.5 Análisis del perfil profesional
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que tu experiencia y cualificación se adapta a lo que exige el mercado de trabajo? • ¿Qué consideras que te puede faltar? • ¿Ves mucha competencia en el sector? • ¿Cómo influye esa competencia? • ¿Qué haces para diferenciarte y ser competitivo?
B PERFIL FORMATIVO (formación reglada + ocupacional)
B.1 Análisis de la trayectoria formativa
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Has realizado alguna formación en los dos o tres últimos años? • ¿Crees que tu formación se adapta al empleo o a los empleos que te interesan? • ¿Qué crees que te falta?
B.2 Valoración de la actitud ante la formación
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que la formación puede mejorar tus posibilidades de empleo o de mejora profesional? • ¿Qué haces para intentar mejorar tu formación? • ¿Qué cursos has buscado o en qué cursos te has inscrito en el último mes?

C PERFIL BUSQUEDA ACTIVA EMPLEO
C.1 Valoración del proceso de búsqueda activa
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué haces para buscar empleo?• ¿Cuánto tiempo le dedicas?• ¿Cómo te organizas?• ¿Qué dificultades encuentras?• ¿Qué vacancias has buscado o a qué puestos te has presentado en el último mes?
C.2 Manejo de herramientas y canales de búsqueda
<ul style="list-style-type: none">• ¿Que canales y herramientas utilizas?• ¿Cómo las utilizas?• ¿Cuáles crees que te ofrecen mejores resultados?• ¿Qué consideras que te haría falta para mejorar tus posibilidades de buscar empleo?• ¿A qué vacancias has enviado auto candidaturas en el último mes?
C.3 Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué opinión te merecen las entrevistas de trabajo?• ¿Qué dificultades has tenido o a cuáles crees que debes enfrentarte?• ¿En qué entrevistas de trabajo has participado en el último mes?• ¿En qué crees que podrías mejorar en las entrevistas de trabajo?

b. Reglas para comunicarse de forma eficaz (orientaciones para el gestor)

Expresión oral
<ul style="list-style-type: none">• Explica tu propósito por adelantado. Empieza la entrevista recordando en qué consiste, para qué sirve y las ventajas que se pueden extraer de ella.• Muéstrate cordial.• Se preciso/a en la información que das.• Formula preguntas para comprobar que te entienden.• Ten en cuenta a la persona con la que hablas y adapta tu mensaje a sus necesidades.• Expresa el mensaje con claridad.• Resume lo que has dicho.• Pide opinión.• Se coherente en tu comunicación verbal y no verbal.• Piensa mas deprisa que tu interlocutor, pero habla mas despacio de lo que él piensa.• Efectúa preguntas abiertas: cualquier pregunta que pueda ser contestada con sí o no o con una sola frase, proporciona únicamente una pequeña parte de la información y no estimula a responder libremente, las preguntas abiertas, estimulan a expresar ideas y dar información que podría no haberse conseguido mediante un acercamiento directo.
Comprensión oral
<ul style="list-style-type: none">• Adopta una actitud activa, muestra curiosidad.• Mira al que habla.• No interrumpas a la persona que habla.• Separa los hechos de las opiniones.• No hagas críticas, no tengas prejuicios. La actitud positiva se traduce en dejar a un lado los prejuicios y pensar que realmente se puede aprender algo de la otra persona.• Presta atención al comportamiento no verbal del interlocutor.• Acepta a las personas como son: no pretendas cambiar a nadie, aceptar a las personas como son supone a la larga un enorme ahorro de esfuerzos inútiles.• Para escuchar de forma activa tenemos que dejar a un lado otros pensamientos e ideas y concentrarnos en lo que nos están diciendo. Si notamos que nos distraemos podemos hacernos mentalmente la pregunta: "¿Qué está intentando decirme?".• Resume ideas que te ha transmitido la otra persona: esto hará que se sienta escuchada y al mismo tiempo te permitirá una mayor comprensión del mensaje.• Muestra empatía: significa saber ponerse en el lugar del otro, aunque sin dejarse llevar por las emociones.• Pregunta: Te permitirá seguir el hilo de la conversación.• Se consciente de tus prejuicios personales y tenlos en cuenta.• Dedica a la entrevista una duración suficiente; el usuario apreciará que se le dedique el tiempo necesario.• Crea un entorno favorable.• Utiliza reformulación de los mensajes para comprobar que has comprendido correctamente lo que el usuario pretendía decir.

VI. Ficha de apoyo al autoanálisis para la toma de decisiones

FECHA:	
Sr./Sra.:	
OBJETIVO PROFESIONAL ¿Qué empleo busco?	
¿Qué se hacer? (Conocimientos y destrezas)	¿Qué piden las empresas para trabajar en mi ocupación?
YO	EL MERCADO
¿Qué me falta? (Formación, experiencia, etc...)	¿Cómo solucionarlo? (¿Hago un curso?, ¿cambio mi objetivo profesional?)
LA DIFERENCIA	LAS POSIBLES SOLUCIONES

Glosario de derivaciones de servicios

Códigos y servicios (por determinar)

Código ... ORIENTACIÓN INDIVIDUAL: Es el proceso individualizado de orientación profesional, donde técnico y usuario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional.

Código... HABILIDADES TRANSVERSALES: Acción grupal encaminada a trabajar con los/las usuarios/as aspectos personales que facilitan la puesta en marcha y mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional (autoestima, comunicación, resolución de problemas...)

Código... BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO: Acción grupal encaminada a que el/la usuario/a adquiera y/o desarrolle técnicas y habilidades que le faciliten la búsqueda activa de empleo. En esta acción se practican los distintos procedimientos, herramientas y técnicas de búsqueda de empleo.

Código...TALLER DE ENTREVISTA... Acción grupal dirigida a incrementar los conocimientos teóricos-prácticos básicos y los recursos personales de los/las demandantes de empleo para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito.

Código...INFORMACIÓN PROFESIONAL: Acción en la que se facilita información sobre el mercado de trabajo, la formación y los servicios relacionados con el empleo que se demandan desde distintas entidades. También se utiliza para otras sesiones grupales que realizan las Oficinas de Empleo.

Código...ASESORAMIENTO DE PROYECTOS EMPRESARIALES: Acción individual encaminada a proporcionar a emprendedores con una idea de negocio concreta, asesoramiento para elaborar un plan de empresa y su puesta en marcha (Centro de Entrenamiento del Emprendedor)

Código...FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO: Acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los/las trabajadores desempleados/as, para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Código...PROGRAMA DE EMPLEO PÚBLICO: Se trata de programas de empleo formación destinados a personas desempleadas. Son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo en actividades de interés público o social que permitan la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

Código...PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL Se trata de programas de formación destinados a personas desempleadas que disponen de experiencia laboral, sin acreditación, que precisan adquirir un certificado profesional. La certificación puede adquirirse a través de la superación de las pruebas profesionales correspondientes o mediante la superación de la formación correspondiente al certificado de profesionalidad

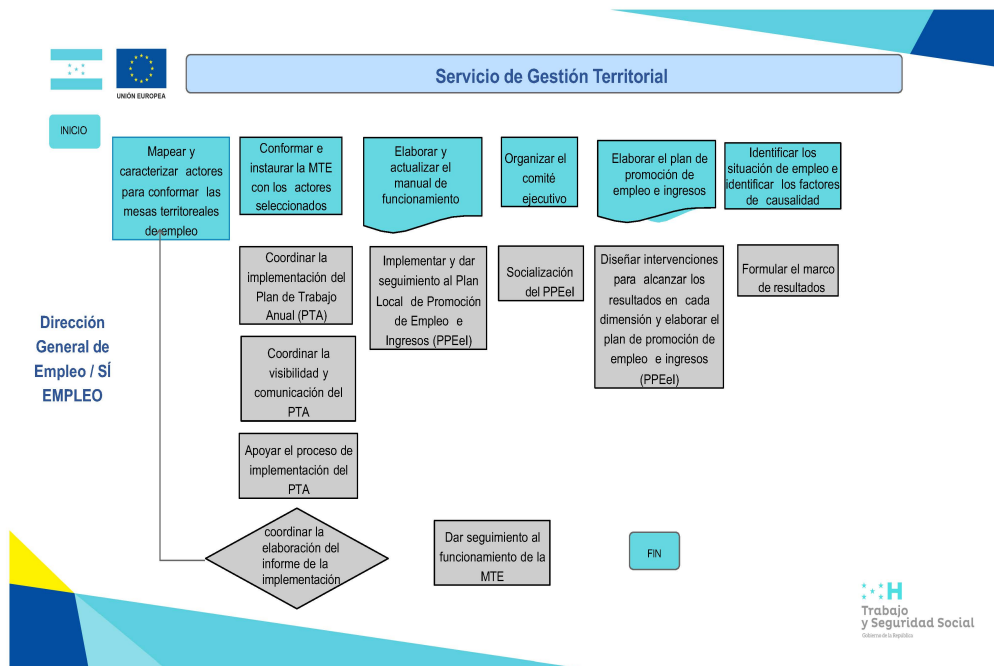
Código...PROGRAMAS ORIENTADOS A COLECTIVOS ESPECÍFICOS: Se trata de programas de mejora de la empleabilidad destinados a personas desempleadas que forman parte de los colectivos específicos priorizados para formar parte de ellos y que ofrecen medidas que combinan orientación, formación y acceso a experiencia laboral.

Nota: Los números que anteceden a cada servicio, corresponden al valor que dicho servicio tenga en la tabla de codificación de servicios que se establezca en la institución.

2. GESTIÓN TERRITORIAL

Por Acuerdo Ministerial 649-2022 la SETRASS tiene un rol articulador de instituciones responsables de la promoción del empleo decente. En concordancia con el Eje 1 de la Política de Empleo, actualizada por el gobierno, la actividad va dirigida apoyar el proceso de fortalecimiento de la institucionalidad y los mecanismos de articulación intra e interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS y el papel de las instituciones del sector empleo de en la política de empleo.

El servicio de gestión territorial promueve la participación, coordinación, planificación y gestión de procesos de generación de empleo e ingresos entre los actores clave del territorio de las 17 oficinas de SI EMPLEO para contribuir a la promoción del empleo digno y productivo y el desarrollo económico local en los diferentes municipios en donde tiene presencia el Servicio Integral de Empleo, siguiendo el proceso establecido en el Manual de funcionamiento de la Mesa Territorial de Empleo:



Se promueven “mesas territoriales de empleo” en cada territorio para elaborar conjuntamente planes territoriales de promoción de empleo e ingresos; su aplicación corresponde al Servicio de Gestión Territorial del Departamento de Servicios de Empleo.

La gestión territorial gira fundamentalmente en torno a dos aspectos fundamentales:

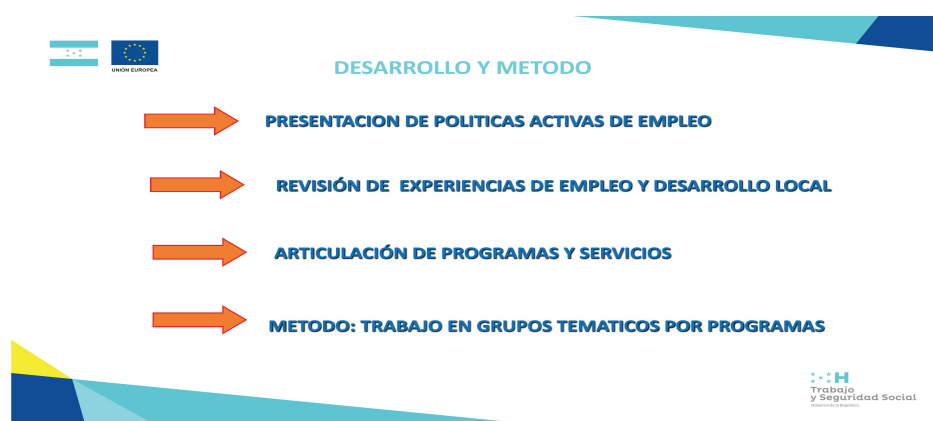
- ❖ La instalación y seguimiento a las mesas territoriales de empleo.
- ❖ La elaboración e implementación de planes locales de promoción de empleo e ingresos, que se constituye en una estrategia para la promoción de empleo digno y productivo y de oportunidades de ingresos, para la población con problemas de empleo.

La importancia de las administraciones locales como agentes dinamizadores de la economía, es especialmente significativa por su capacidad de contactar directamente a todos los agentes sociales interesados.

En el proceso de construcción del plan de promoción empleo municipal, la estrategia de desarrollo contempla, tanto la utilización de recursos externos, cómo la explotación y el uso del potencial propio de la localidad (recursos económicos, humanos, institucionales y culturales), siendo eje principal de actuación y concertación de las organizaciones sociales representativas, cámaras de empresarios, asociaciones comunales y todas las fuerzas vivas de la localidad.

Esta estrategia contempla promover, impulsar y apoyar aquellas iniciativas que generen empleo productivo estable mediante la creación de empresas de bienes y/o servicios, cualquiera que sea su forma de organización, que pretendan utilizar recursos ociosos o infrautilizados en la localidad, y que supongan un esfuerzo innovador de la actividad económica, recibiendo por ello apoyo público.

En esta actuación se presta especial atención a individuos o grupos de la localidad, que se encuentran desempleados o amenazados por el desempleo y a la generación de nuevos empleos, útiles, viables y duraderos, que puedan cubrir una amplia gama de actividades, desde las artesanales hasta las industriales y comerciales.



Reunión inicial con los actores del territorio

Bajo este enfoque, se trata de aprovechar las reuniones previas del Servicios de Empleo, cómo marco de actuación de las políticas activas de empleo, con los actores de la mesa territorial de empleo, para analizar, valorar y evaluar los recursos actuales y potenciales para la generación de empleo, las causas de éxito o no en la aplicación de una política activa de empleo, aprender de forma compartida, expresar diferentes puntos de vista e intereses y conocer la planificación de acciones y programas en marcha en el territorio, las buenas prácticas y el valor adicional que pueda tener el trabajo colaborativo entre las instituciones para desarrollar los siguientes temas: prospección del mercado de trabajo; intermediación laboral; orientación profesional; formación para el empleo y proyectos especiales de mejora de la empleabilidad.

condiciones necesarias para que determinados segmentos de la población del municipio puedan auto emplearse, transformarse en empresarios y formalizar su actividad.

Apoyo logístico al desarrollo local: El municipio puede además contribuir a estimular la capacidad empresarial y el empleo local utilizando las siguientes estrategias:

- **La simplificación de trámites y requisitos:** Revisando la normativa en aquellos aspectos que pueden suponer un freno para la creación de nuevas empresas, simplificando y agilizando los trámites administrativos municipales, haciéndolos más accesibles a los ciudadanos.
- **Los servicios públicos:** Con acciones dirigidas a la creación o extensión de nuevos servicios a la comunidad, relacionadas con infraestructuras, reubicación de equipamiento urbano y la creación o extensión de servicios públicos básicos, que pueden incidir en la generación de nuevas empresas relacionadas con los mismos.
- **Las compras municipales:** Determinadas políticas municipales de compras de bienes y servicios puede ayudar a la instalación y financiamiento de nuevas empresas, adoptando procedimientos para su contratación de tal forma que privilegien la producción local.
- **Los instrumentos fiscales de ámbito municipal:** Dentro de la competencia municipal, se pueden establecer incentivos especiales y/o exenciones tributarias transitorias para las empresas de nueva creación.
- **La modernización y modificación normativa:** a través de la modernización y moderación de exigencias de trámites y reordenando la normatividad para el establecimiento y la formalización de empresas de bienes y/o servicios.
- **Las instalaciones para uso de empresas:** creando infraestructuras y otros instrumentos de apoyo a nuevos proyectos empresariales bajo la forma de su puesta a disposición en condiciones ventajosas con el fin de permitir que aquellas personas generadoras de un proyecto innovador viable, reciban el respaldo necesario inicialmente para la instalación física en locales adecuados.



Materiales de apoyo

Se aporta material de apoyo para cada fase de la secuencia de elaboración del plan de promoción de empleo e ingresos:

1. Mapeo y caracterización de actores para conformar la Mesa Territorial de Empleo
 - **Formulario 1 Herramienta de gestión para recogida de información sobre programas y proyectos**
2. Conformación de la Mesa Territorial de Empleo. Reunión de Instalación.
 - **Formulario 2: Herramienta para registro del tipo de apoyo, recursos y medidas de cada programa**

3. Elaboración del Plan de Generación de Empleo de Ingresos


- **Información base** para analizar la situación del empleo e identificación de los factores de causalidad



CARACTERIZACIÓN SOCIO LABORAL

CONTENIDOS

1. Pirámide de población
2. Mapa de concentración por municipios
3. Gráfico de tasa de desempleo del territorio (comparativo con el Nacional)
4. Empleo formal e informal por actividad económica
5. Principales sectores generadores de empleo formal
6. Años promedio de educación, ingreso laboral y brecha salarial
7. Migración laboral: causalidad
8. Top 10 de vacantes más demandadas en el territorio
9. Top 10 ocupaciones más ofertadas en el territorio
10. Principales retos para mejorar el empleo y los ingresos



- **Formulario 3: Herramienta de planificación conjunta de programas y proyectos**

Formulario 1: Información de los actores potenciales de la mesa territorial de empleo

PROGRAMAS, PROYECTOS Y SERVICIOS EN EJECUCIÓN

INSTITUCIÓN

PROGRAMAS, PROYECTOS Y SERVICIOS

INSTITUCIONES COLABORADORAS

COLECTIVOS FAVORECIDOS

EFFECTOS ESPERADOS

REGIONES IMPLICADAS

RECURSOS ESTIMADOS

Formulario 2: Presentación de programas actuales de promoción de empleo e ingresos

FOMENTO DEL EMPLEO / INGRESOS

TIPO INCENTIVO
 ASISTENCIA
 FORMACION

NOMBRE DEL PROGRAMA.....

INSTITUCION RESPONSABLE.....

INSTITUCION PROMOTORA					Nacional Local
INSTITUCION GESTORA					Nacional Local
I. COLABORADORAS					
FINALIDAD					
OBJETIVO					
COLECTIVOS BENEFICIARIOS					
AMBITO DE APLICACION					
TIPO DE APOYO	MEDIDAS DEL PROGRAMA				
	SUBVENCION PERSONAL	ASESORIA	CREDITO	OTROS BENEFICIOS	
CONTRATACION					
CREACION DE ACTIVIDAD					
INFORMES & ESTUDIOS					
CAPACITACION					
ORIENTACIÓN					
DURACION					
TIPO DE REGULACION					
PROCEDIMIENTO	INICIO.....TRAMITACIÓN.....EJECUCION.....				
TOTAL RECURSOS					

Ubicación del Punto de Información al usuario.....

Formulario 3: Propuesta para programas de generación de empleo e ingresos



EUROEMPLEO
 Acceso al empleo a través de la mejora de las
 habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras.

FORMULARIO DE PROPUESTA	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA / PROYECTO / SERVICIO	
Ámbito de aplicación		
Institución promotora		
Institución responsable		
Institución ejecutora		
Instituciones colaboradoras		
Objetivo general		
Objetivos específicos		
Colectivos beneficiarios		
Descripción		
Medidas de apoyo		
Tipo de regulación		
Recursos / Personal		
Duración		
Indicadores de resultados		