



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

**ACOMPañAMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE  
CAPACIDADES DEL PERSONAL DE LA SETRASS.**

MCP43: Acompañamiento a la Gerencia Administrativa de la SETRASS en el proceso de Planificación Técnica y Financiera de las acciones de la Política Nacional de Empleo, proyectando recursos del apoyo presupuestario del programa EURO EMPLEO

Marzo de 2024

Edgar GONZALEZ

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.



**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLEO) LA/2018/040-697**



<b><u>1</u></b>	<b><u>INTRODUCCION.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>METODOLOGÍA IMPLEMENTADA.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>CONCLUSIONES.....</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>RECOMENDACIONES .....</u></b>	<b><u>10</u></b>



**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLEO) LA/2018/040-697**



## 1 INTRODUCCION

El acompañamiento y fortalecimiento de capacidades al personal de la SETERASS para mejorar la gestión de los fondos del apoyo presupuestario fue un componente importante durante el desarrollo de esta misión. Es necesario indicar que las altas autoridades de la SETRASS crearon condiciones para que el ejercicio de planificación de necesidades y su componente presupuestal se desarrollara de manera óptima, este esfuerzo creó condiciones adecuadas para que el acompañamiento y el fortalecimiento de capacidades se implementara sin ningún problema.

Desarrollar el trabajo de identificación de necesidades con asignación presupuestaria requirió en gran medida un trabajo de acompañamiento permanente a las personas enlaces en cada una de las Direcciones, Unidades, Sub Gerencias y Sub Secretarías. Este trabajo solamente fue posible por la apertura que cada uno de los enlaces proporcionó al responsable de la misión.

La metodología de trabajo incluyó una serie de reuniones de trabajo que permitió fortalecer las relaciones y la comunicación informal entre el responsable de la misión y cada uno de los enlaces, lo que facilitó en gran medida desarrollar los productos de la misión, es necesario indicar que la relación informal tejió las relaciones que facilitó agilizar las relaciones formales y la toma de las decisiones que afectaban el desarrollo de la misión y de sus productos. Definitivamente el desarrollo 100% presencial de la misión contribuyó en gran medida para que el trabajo de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades se desarrollara con normalidad.

Se puede decir que se estima un total de 50 personas capacitadas, pertenecientes a las diferentes Direcciones, Sub Gerencias y Unidades de la SETRASS, puede decir que este personal cuenta con mayores elementos, información y conocimientos relacionados a las gestiones del apoyo presupuestario y de los detalles importantes que el convenio indica, pero sobre todo conoce y se identifica con la Política Nacional de Empleo – PNEH, esta acción debería ser continuada por la SETRASS en el marco de la implementación del plan anual de capacitación institucional, presentado en el marco de este presupuesto.



## 2 METODOLOGIA IMPLEMENTADA:

Las acciones de acompañamiento básicamente estuvieron enfocadas a las personas nombradas como enlaces y en varias ocasiones al equipo completo de la Dirección, Unidad, Sub Gerencia o Sub Secretaría. El acompañamiento generalmente fue brindado de persona a persona o mediante reuniones de trabajo al equipo completo.

### **Acompañamiento:**

Acompañamiento a la persona enlace: Durante la misión de presentaron dudas por parte de los enlaces las cuales eran abordadas en muchos de los casos de manera informal sin planificación definida y en otras ocasiones de manera más planificada, ya sea en la oficina del enlace o en el espacio designado para el responsable de la misión. Generalmente estas acciones de acompañamiento estaban enfocadas a solventar dudas relacionadas a la prioridad de las acciones, a la fórmula de cálculo del presupuesto, y a la redacción de los objetivos y el resultado de cada una de las actividades. En muchas ocasiones fue necesario verificar la planificación de varias direcciones para hacer un proceso de priorización de las acciones ya que el alto nivel de necesidad institucional provoca intentar hacer los esfuerzos para abarcar la solución complete en un periodo corto. Fue necesario indicar de manera reiteradamente que la tarea de priorización de las acciones debía ser importante, tomando en cuenta las debilidades institucionales de personal y el periodo de ejecución, fue necesario indicar que, aunque el periodo del presupuesto es para el año 2024, no debe considerarse los 12 meses como periodo efectivo, ya que los fondos y las actividades pueden implementarse una vez el presupuesto sea aprobado por finanzas y la asignación presupuestaria sea liberada. Por lo tanto, el presupuesto y las acciones deben ser implementadas en un periodo de 8 meses, ya que se considera que los fondos del apoyo presupuestario podrían estar disponibles a partir del mes de mayo del 2024. En tal sentido, esta eran indicaciones que eran recordadas de manera permanente a los enlaces para que fuera transmitido a su equipo y jefe/jefe inmediato.

Mediante el acompañamiento personal fue posible avanzar en el diseño del plan de necesidades y la asignación presupuestaria, este mecanismo permitió hacer uso eficiente del tiempo y lograr los acuerdos, la decisión y las autorizaciones correspondientes.

Es necesario indicar que propiciar una comunicación positiva entre el responsable de la misión y las personas enlaces, al mismo tiempo el desarrollo de un trabajo constante, permanente y comprometido permite equiparar las relaciones lo que fue el componente más importante para avanzar en las decisiones que repercutían en el desarrollo de la misión, el acompañamiento presencial permite cultivar esa



**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLO) LA/2018/040-697**



metodología de trabajo sobre la cual la Asistencia Técnica debe estar basada ya que es una herramienta que permite fortalecer capacidades y puede ser un mecanismo de seguimiento de las acciones para garantizar el cumplimiento de los productos.

Acompañamiento al equipo de la Dirección, Unidad, Sub Gerencia o Sub Secretaría. Este tipo de acompañamiento fue proporcionado a la Sub Secretaría de Relaciones Laborales, para abordar procesos más complejos de planificación relacionados pequeños proyectos dentro de la Sub Secretaría, sobre todo lo relacionado a los laboratorios para pruebas de seguridad laboral: La SETRASS contaba con esta actividad pero desde hace unos años ya no la realiza, el equipo inventariado está discontinuado y es necesario continuar con esta labor ya que las personas trabajadoras constantemente están expuestas a riesgos laborales y los empleadores no toman medidas para evitarlos, es mandato de la SETRASS prevenir y regular este tipo de riesgos. La SETRASS ha planificado la apertura de dos laboratorios para asumir esta labor, uno ubicado en Tegucigalpa y el otro en San Pedro Sula. Las reuniones de acompañamiento fueron necesarias ya que no se contaba con suficiente información para desarrollar un ejercicio presupuestario. Fue necesario desarrollar más de una reunión de acompañamiento para elaborar el presupuesto y varias reuniones personales con la persona enlace para desarrollar la idea y el presupuesto.

También fue necesario realizar este tipo de reuniones con la Dirección de Empleo y con la Dirección de Previsión Social para priorizar acciones, estas direcciones habían realizado una matriz de planificación ambiciosa difícil de cumplir con las limitaciones actuales de capacidades y de tiempo.





**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLO) LA/2018/040-697**



### **Fortalecimiento de Capacidades:**

A la Gerente Administrativa: Un sistema de reuniones semanales fue necesario implementar para evaluar y tomar decisiones respecto al proceso de elaboración del plan de acciones y su presupuesto. Mediante estas reuniones se implementó un mecanismo de fortalecimiento de las capacidades de la Gerente Administrativa en temas contractuales respecto al uso de los fondos del apoyo presupuestario y temas generales del convenio de financiación que da origen a esos fondos. Durante estas reuniones se mostró interés absoluto en buscar soluciones a los inconvenientes y atrasos. Mediante este proceso de trabajo, la SETRASS pudo avanzar en temas relacionados a la organización institucional, procesos de comunicación y estructuración para la implementación de los fondos y sobre todo en el fortalecimiento de la comunicación con la Delegación de la Unión Europea y el programa EUROEMPLO en general. Se ha abierto un canal de comunicación con la Gerencia Administrativa, que es la responsable de la gestión de los fondos de la SETRASS y por lo tanto de los fondos provenientes del apoyo presupuestario y una comunicación directa con la Secretaría de Estado.

Personal de la Gerencia Administrativa: Para mejorar el nivel de conocimientos referente a los temas del apoyo presupuestario y su vinculación con la Política Nacional de Empleo – PNEH se realizó una reunión de capacitación en el cual participó personal de la Gerencia Administrativa, todos vinculados con la gestión de los fondos del apoyo presupuestario. La reunión se enfocó primeramente en entender los aspectos contractuales más importantes del convenio de financiación. Posteriormente se verificó el estado de los desembolsos de la Unión Europea a la Secretaría de Finanzas, esta información fue la base para ahondar en la metodología



**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLEO) LA/2018/040-697**



de los desembolsos (tramos fijos y variables) y su condicionamiento al cumplimiento de los indicadores.

CONTROL DE TRANSFERENCIAS UNION EUROPEA - SECRETARIA DE FINANZAS													
APOYO PRESUPUESTARIO EUROEMPLEO													
	AÑO 2019		AÑO 2020		AÑO 2021		AÑO 2022		AÑO 2023		TOTAL		%
	Planificado	Desembolsado	Planificado	Desembolsado	Planificado	Desembolsado	Planificado	Desembolsado	Planificado	Desembolsado	Planificado	Desembolsado	
Tramo fijo	14,300,000.00	14,299,925.00	13,500,000.00	13,499,250.00	3,000,000.00	2,999,925.00	1,000,000.00	999,925.00			31,800,000.00	31,799,025.00	
Tramo variable					10,000,000.00	6,249,925.00	10,000,000.00	5,379,575.00	10,000,000.00	6,993,750.00	30,000,000.00	18,623,250.00	
<b>Total</b>	<b>14,300,000.00</b>	<b>14,299,925.00</b>	<b>13,500,000.00</b>	<b>13,499,250.00</b>	<b>13,000,000.00</b>	<b>9,249,850.00</b>	<b>11,000,000.00</b>	<b>6,379,500.00</b>	<b>10,000,000.00</b>	<b>6,993,750.00</b>	<b>61,800,000.00</b>	<b>50,422,275.00</b>	<b>0.82</b>

\* El monto desembolsado incluye 75 euros de gastos bancarios/comisiones por transferencia

De igual manera se profundizó en el tema del uso de los fondos, las instituciones del sector empleo que deberían tener acceso a dichos fondos y las diferentes categorías de fondos que el convenio estipula. La reunión de capacitación fue valorada grandemente y se agradeció la información proporcionada porque despeja varias de las dudas que el personal en general tiene respecto a los fondos del convenio y los procesos para el aprovechamiento de los fondos.





**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLO) LA/2018/040-697**



Fortalecimiento de capacidades los Equipos:

Esta actividad se enfocó especialmente a ampliar el personal de la SETRASS su percepción del trabajo respecto a la vinculación con la Política Pública de Empleo – PNEH. La metodología implementada partió de enumerar las acciones que, desde las Direcciones, las Unidades, las Sub Gerencias se hace y su vinculación con los ejes estratégicos de la PNEH. Resultó ser un ejercicio interesante porque de esta forma el personal técnico conoció con mejor detalle aspectos importantes de la Política Nacional de Empleo y pudo identificar el eje o los ejes estratégicos a los cuales contribuye desde su trabajo diario. Otro aspecto que inyectó dinamismo en estas reuniones fue la discusión para enumerar y describir los grupos de población en condición de vulnerabilidad a los cuales la PNEH y el Plan de Gobierno apuntan como población objetivo y como grupos que deben ser priorizados y abordados de manera diferenciada. Es importante indicar que la SETRASS necesita invertir mayores recursos en la formación en general de su personal, el abordaje de la PNEH debería ser una necesidad transversal en cada una de las actividades de formación.

Este ejercicio presupuestario da relevancia a la necesidad de formación del personal de la SETRASS, pero sobre todo pone sobre la mesa la necesidad de fortalecer la unidad de capacitación institucional la cual está carente de estructura y de presupuesto, mediante este trabajo de acompañamiento, se logró que la Sub Gerencia de Recursos Humanos elaborara, presentara y defendiera un plan anual de capacitación al personal de la institución y que desde esa unidad se definan los lineamientos estratégicos relacionados a la formación del personal, sin importar la dirección o la Sub Secretaría a la cual pertenezca.





**Programa de Apoyo Presupuestario:  
Acceso al empleo a través de la mejora  
de las habilidades laborales y el fomento  
empresarial en Honduras.”  
(EUROEMPLEO) LA/2018/040-697**





### 3 CONCLUSIONES

- ✓ La metodología basada en el acompañamiento implementada en esta misión de corto plazo mejoró el nivel de conocimiento, información del personal de la SETRASS respecto a los procesos y requerimientos para tener acceso a los fondos del apoyo presupuestario.
- ✓ El ejercicio presupuestal pone sobre la mesa la necesidad de fortalecer la unidad de capitación institucional bajo la dirección de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- ✓ El proceso de acompañamiento implementado en esta misión mejoró el nivel de conocimiento y relacionamiento de la Gerencia Administrativa con los procesos del apoyo presupuestario.

### 4 RECOMENDACIONES

- ✓ Es necesario que el plan de formación institucional incluya el abordaje de la Política Nacional de Empleo- PNEH como tema transversal en cada una de las actividades formativas.
- ✓ Es necesario que la SETRASS fortalezca la unidad de capacitación, de tal forma que se constituya como la entidad que defina las líneas de formación y planifique y brinde información en temas relacionados a la formación del personal.
- ✓ Continuar con el proceso de fortalecimiento de la comunicación con la Gerencia Administrativa como instancia responsable de la gestión de los recursos financieros de la institución, incluidos los recursos a disposición de la SETRASS por medio del apoyo presupuestario.