



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

**Borrador:**  
**“POLÍTICA DE EMPLEO DECENTE CON EMPRESAS SOSTENIBLES:  
HONDURAS SOLIDARIA POR EL CRECIMIENTO Y LA EQUIDAD”**

MCP24: Refundación de la Política Nacional de Empleo de Honduras

Junio de 2022

Ernesto ABDALA  
Gabriel CORBO

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.



**Borrador:**  
**“POLÍTICA DE  
EMPLEO DECENTE CON EMPRESAS SOSTENIBLES:  
HONDURAS SOLIDARIA POR EL CRECIMIENTO Y LA  
EQUIDAD”**

*Documento de Trabajo en construcción.*

*No citar ni socializar.*

*Elaborado para un intercambio con autoridades y técnicos de la SETRASS<sup>1</sup>.*

El presente documento constituye el primer borrador de la política de empleo. No pretender trascender esa categoría en la actual versión.

Es una base de contenidos que será modificada y completada en el transcurso (tal como establece el marco contractual y los acuerdos alcanzados con SETRASS y EUROEMPLEO). Por lo tanto, la “aprobación” del presente documento es más bien la confirmación de recepción. Adicionalmente, los posibles comentarios que puedan plantearse, algunos ya han sido recibidos por el equipo de la MCP-24/EUROEMPLO dado que se han entregado documentos que varios de sus contenidos conforman el presente documento.

---

<sup>1</sup> Elaborado en el marco de la MCD 24 del Programa EUROEMPLEO financiado por la Unión EUROPEA (UE)



**Fecha: 27/6/2022**



## Tabla de contenido

<i>Siglas</i> .....	4
<i>Introducción</i> .....	5
<i>1. Antecedentes nacionales de la Política de Empleo</i> .....	5
<i>2. Breve diagnóstico socioeconómico y del mercado laboral</i> .....	7
<i>3. Marco legal</i> .....	11
<i>4. Marco Institucional</i> .....	13
<i>5. Actores sociales, organizaciones empresariales y de trabajadores en el marco del diálogo social</i> .....	14
<i>6. Complementariedad de la Política de Empleo con objetivos nacionales e internacionales</i> .....	15
<i>6.1 Agenda 2030 y la Política de Empleo</i> .....	15
<i>6.2 Vinculación de la Política de Empleo con las prioridades del Plan de Gobierno</i> .....	16
<i>6.3 Vinculación de la Política de Empleo con las prioridades de “Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022”</i> .....	18
<i>7. Fundamentos, principios y enfoques orientadores</i> .....	19
<i>8. Fin, Ejes y Objetivos Estratégicos de la Política de Empleo</i> .....	21
<i>9. Población meta y prioridades de focalización</i> .....	25
<i>10. Elementos que contribuyen a garantizar el logro de los objetivos de la Política de Empleo</i> .....	26
<i>11. Matriz de Cadena de Valor Público para la Política de Empleo</i> .....	27
<i>Anexos</i> .....	29
<i>A.1 Anexos Matriz para la reformulación de la Política de Empleo</i> .....	29
<i>A.2 Convenios de la OIT ratificados por Honduras</i> .....	70
<i>A.3 Propuesta inicial de programas y servicios para la política de empleo</i> .....	72



### *Siglas*

BANHPROVI	Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda
BM	Banco Mundial
CES	Consejo Económico y Social
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGT	Central General de Trabajadores
COCOCH	Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CTH	Confederación de Trabajadores de Honduras
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
DGE	Dirección General de Empleo
DUE	Delegación de la Unión Europea en Honduras
FNGAMPYMES	Fondo Nacional de Garantías para el Acceso de MIPYMES a Compras Públicas
FTDPJ	Fondo para el Trabajo Digno y Productivo de la Juventudes
INE	Instituto Nacional de Estadística
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
INJ	Instituto Nacional de la Juventud
MCD	Misión de Corta Duración
MGTDJPJ	Mesa de Generación de Trabajo Digno y Productivo para las Juventudes
MIPYMES	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PDPE	Programa de Desarrollo de Proveedores del Estado
PIB	Producto Interno Bruto
PNEH	Política Nacional de Empleo de Honduras
RITDPJ	Registro de Inserción al Trabajo Digno y Productivo para la Juventudes
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SDE	Secretaría de Desarrollo Económico
SDHJGD	Secretaría de Derechos Humanos, Gobernación, Justicia y Descentralización
SE	Secretaría de Educación
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SENPRENDE	Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana
SIRMIPYME	Sistema Regional de Información MIPYME de Centro América y República Dominicana
UE	Unión Europea



---

## **Introducción**

El presente documento constituye el primer borrador para la reformulación de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), dirigido por la Secretaría de Trabajo (SETRASS), en el marco del apoyo brindado por la Unión Europea, a través de una Misión de Corta Duración (MCD), aprobada e implementada para dicho fin.

Cabe destacar que el proceso de reformulación se encuentra en pleno proceso de desarrollo, de acuerdo con la Hoja de Ruta presentada por el equipo de consultores y aprobada por las autoridades el pasado 15 de mayo.

De acuerdo con el proceso planificado, el documento que aquí se presenta es el resultado de: i) la sistematización de documentos y de información secundaria disponible sobre el mercado de trabajo de Honduras; ii) la sistematización de entrevistas realizadas a direcciones y unidades de SETRASS, organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil; y iii) el resultado de lo realizado en los dos Grupos de Trabajo conformados hasta el momento. Ellos son: Grupo de Trabajo de SETRASS y Grupo de Trabajo Interinstitucional. Con el primero, hasta el momento se realizaron cuatro instancias de trabajo, mientras que con el segundo cinco.

El documento se organiza de la siguiente manera. En primera instancia se describen los antecedentes principales que dan sustento a la presente reformulación. En segundo lugar, se realiza una aproximación somera a un diagnóstico del mercado de trabajo de Honduras. Este ha sido realizado en base a sistematización de documentos públicos.

Posteriormente se presenta el marco legal que opera como soporte de las políticas y programas, así como el marco institucional que guía esta reformulación, y su posterior implementación, monitoreo y evaluación. Asimismo, se presentan los principales actores que forman parte de la política.

En el capítulo siguiente, se describe la relación entre la política de empleo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con los principales indicadores de compromiso a ser cumplidos en el año 2030, así como otros compromisos internacionales asumidos por el país, a los cuales la política debe considerar, vincularse y contribuir.

A continuación, se presentan las prioridades de la actual administración de gobierno y su relación con los fundamentos, principios y enfoques orientadores de la política, sus objetivos, población a ser priorizada, ejes y objetivos estratégicos.

Finalmente, se presenta la Matriz de Cadena de Valor Pública elaborada hasta el momento de cierre de este documento.

---

## **1. Antecedentes nacionales de la Política de Empleo**



El país cuenta con antecedentes de diseño y aprobación de políticas y acuerdos relacionados con el proceso de refundación de la Política de Empleo.

Como antecedente más inmediato, en el 2017 se diseñó la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), que fue aprobada en mayo de dicho año<sup>2</sup>. Dicho Decreto planteaba el diseño del Plan de Implementación de la PNEH. La PNEH contemplaba los siguientes ejes: a) generación de empleo; b) desarrollo del capital humano: empleabilidad; c) entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas y d) competitividad.

En el 2018, se desarrolló un proceso, fundamentalmente en el ámbito del Consejo Económico y Social (CES)<sup>3</sup>, con el apoyo del Programa EUROLABOR financiado por la Unión Europea (UE), donde se diseñó y concertó el Marco de Acción Conjunta (MAC), constituyéndose en el Plan de Implementación de la PNEH. El MAC contaba con 5 ejes, los 4 presentes en la PNEH, agregando un eje de aspectos transversales. Cabe destacar que el lanzamiento del MAC se acompañó con la firma del acuerdo tripartito “Compromiso Tripartito por el Empleo Digno y Productivo”.

También, dentro de los antecedentes, es de destacar el año 2011 en donde se aprobó el “Plan de Acción para promover el empleo juvenil en Honduras 2011-2013”<sup>4</sup>. Dicho Plan contaba con tres líneas estratégicas: a) fortalecimiento, incidencia y diálogo social, b) educación técnica, desarrollo tecnológico y comunicación para la empleabilidad y c) Fomento al emprendedurismo y desarrollo empresarial juvenil con acceso a activos productivos.

Retrotrayéndose un poco más atrás, en el 2006 se aprueba el Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno (PNED) en Honduras. Dicho Plan se aprueba como Política de Estado en el 2007<sup>5</sup>. El Plan planteaba 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 para el 2015.

En el 2007 la SETRASS (entonces STSS), las organizaciones de empleadores y de trabajadores, consolidan el Acuerdo Tripartito del Programa de Trabajo Decente de Honduras 2008-2011 (PNTD)<sup>6</sup>. Dicho Programa contemplaba tres prioridades: a) promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) y la ratificación de convenios de relevancia nacional; b) fortalecer al Gobierno y a las organizaciones de empleadores (OE) y trabajadores (OT) en el desarrollo de sus capacidades para la adopción y ejecución del Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno (PNGED); y (c) fortalecer la incidencia del Consejo Económico y Social (CES) en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo socio-laboral.

En el 2009 a nivel del Congreso Nacional, motivado por la inquietud de distintas organizaciones sociales y con el apoyo de todo el espectro político, se materializa la “Visión de País 2010-2038- Plan de Nación 2010-2022”. Lo que permitiría trascender los

<sup>2</sup> Decreto ejecutivo PCM- 029-2017

<sup>3</sup> El Consejo Económico Social (CES) creado en el año 2001 es el principal ámbito tripartito de concertación en temas laborales del país

<sup>4</sup> Accesible a documento completo:

[https://www.ilo.org/dyn/youthpol/es/equest.fileutils.dochandle?p\\_uploaded\\_file\\_id=71](https://www.ilo.org/dyn/youthpol/es/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=71)

<sup>5</sup> PCM-05- 2007

<sup>6</sup> EL PNTD se constituye como la hoja de ruta de la cooperación de la OIT en el país.



períodos gubernamentales (pues involucraba siete períodos de gobierno). El empleo junto a la protección social ocupaba un lugar destacado tanto en la Visión de País como en el Plan de Nación.

En 2011 se da un proceso de diálogo tripartito que parte de una convocatoria del Gobierno y culmina en el “Gran acuerdo nacional para un crecimiento económico con equidad”. En 2012 se asiste a la aprobación de la “Política de Protección Social”.

---

## **2. Breve diagnóstico socioeconómico y del mercado laboral**

De acuerdo con el “Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2021 - 2022” de la SETRASS, elaborado en base a datos de INE 2021, Honduras cuenta con una población total de 9,500,257 personas, de las cuales el 48% son personas de sexo masculino y el restante 52% femenino.

Desde el punto de vista demográfico, el país cuenta con una base piramidal amplia, el 57,2% de su población es menor a 29 años. Esto aporta al país, una potencialidad importante en cuanto al cociente de población activa pasiva. Dicho de otra manera, la población en edad de formar parte del mercado de trabajo es ampliamente mayor que la dependiente.

Honduras cuenta con un “bono demográfico” ampliamente positivo. Desde el punto de vista demográfico cuenta con importantes oportunidades para aprovechar su potencial de desarrollo de su fuerza laboral. Las personas en edad de trabajar, aquellas de 15 años y más que se encuentran en condiciones de participar activamente en el mercado laboral, constituyen aproximadamente el 70% de la población.

Sin embargo, el mercado de trabajo no muestra, al menos por sí solo, capacidades de aprovechamiento de esta ventaja comparativa. La Fuerza de Trabajo o también denominada Población Económicamente Activa es de un 60,7 %, con un 8,6 de desempleo. Estos datos reflejan una Fuerza de Trabajo más bien pequeña con un desempleo que se ubica dentro de los parámetros generales de los mercados de trabajo de Latinoamérica y el Caribe.

¿Por tanto, en donde se pueden ubicar las principales dificultades del mercado de trabajo hondureño?

Sin ánimo de un exhaustivo análisis, de manera somera se describen algunas de las particularidades de la dinámica social y del comportamiento del mercado laboral hondureño, que constituyen los elementos centrales a ser tenidos en cuenta para la reformulación de la política de empleo.

En un reciente estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)<sup>7</sup> se manifiesta que los países del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) se caracterizan por ser economías pequeñas, con tasas de crecimiento del

---

<sup>7</sup> CEPAL 2021. Plan de Desarrollo Integral para El Salvador, Guatemala, Honduras y el sur-sureste de México.



Producto Interno Bruto (PIB) moderadas, fuertes tensiones en las cuentas fiscales y persistentes niveles de pobreza y desigualdad<sup>8</sup>. A su vez, el trabajo menciona que es posible clasificar los países, de acuerdo con indicadores sociales y económicos en tres grupos con diferentes resultados: i) grupo más dinámico, compuesto por Costa Rica, Panamá y la República Dominicana (además de Belice); otro intermedio formado por El Salvador y Guatemala; y otro, el menos dinámico y con indicadores más complejos, formado por Honduras y Nicaragua.

Por otra parte, la OIT plantea que es posible constatar en Honduras “una economía *dual* poco diversificada”. Específicamente, un sector formal público que tiene un número pequeño de empleos de buena calidad que convive con otro sector de actividades orientadas al consumo interno con baja productividad configurando la mayor parte del empleo, con un importante de trabajo decente.

En términos de las particularidades de la dinámica social y de las características del mercado de trabajo que posibiliten priorizar las problemáticas y por ende buscar soluciones, que permitan orientar esta reformulación de la política de empleo, se parte de la conclusión de que el principal problema del mercado de trabajo hondureño no se encuentra en el desempleo, sino la precariedad laboral, la cual se asociada fundamentalmente al subempleo y a la informalidad.

Cuando se observa la Tasa de Subocupados por Tiempo (TST) para el año 2021, es del 23.9% equivalente a 889,249 trabajadores y la Tasa de Subocupados por de Ingresos (TSI) es del 42.4% que en total de personas corresponde a 1.579,302 trabajadores<sup>9</sup>.

Sub ocupados por tiempo, son personas ocupadas que, en la semana de referencia, trabajaron menos de 40 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de incrementar su tiempo de trabajo, bien sea en la misma ocupación o en otra.

Sub ocupados por ingresos, son aquellas personas ocupadas que, habiendo trabajado 40 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por Rama de Actividad Económica y área geográfica.

Por otra parte, se observa que la proporción de población que está cubierta por al menos un beneficio de protección social es tan solo de 26,6%, y las personas mayores a la edad de jubilación que reciben una pensión, es de 10,7%.<sup>10</sup> Esto, entre otros aspectos, es fruto de una fuerte informalidad del mercado de trabajo y de un sistema de seguridad social no consolidado.

En consecuencia, para el proceso de reformulación de la política de empleo, se parte desde el hecho de que existe una fuerte debilidad en las capacidades del mercado para generar empleos de calidad. Por tanto, se necesita de acciones afirmativas de parte del Estado, en las que el tránsito de la informalidad a la formalidad sea uno de los objetivos principales a ser priorizados.

---

<sup>8</sup> Cita de Pag. 387 Marco Dini y Giovanni Stumpo Coordinadores. 2020 Cepal- Euro mipyme.

“MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento”

<sup>9</sup> SETRASS. “Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2021 - 2022”

<sup>10</sup> ILO Social Security Inquiry Database, 2020 (último dato disponible)



Por otra parte, tomando en cuenta la estructura demográfica del país y la alta representación que tienen las juventudes en el desempleo, subempleo e informalidad, parece pertinente contemplar acciones focalizadas en dicho colectivo. Junto a las y los jóvenes, se identifican otros grupos que, sin una intervención integral en el marco de una política de Estado, les será sumamente complejo construir trayectorias laborales ascendentes hacia el trabajo decente. Específicamente se pueden identificar entre otros los siguientes colectivos: mujeres (especialmente jóvenes y jefas de hogar), habitantes del medio rural, personas pertenecientes a grupos étnicos, etc.

Las consecuencias de la pandemia parecen haber tenido mayor impacto en el sector terciario. Este es un dato relevante, dado que representa el 61% de la economía del país (12,9% sector primario y 26,1% sector secundario). En el año 2019 uno de cada cuatro ocupados lo estaban en el comercio, restaurantes y hoteles.

Según datos de la OIT<sup>11</sup>, el 40% (1,600,000) de los empleos se encontraban en riesgo alto de ser afectados por la crisis económica generada por el impacto de la pandemia del coronavirus. Las mujeres y los jóvenes tienen mayor representación en los empleos afectados.

Una recuperación de la economía, prevista tanto por el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), sin un rol protagónico del Estado por medio de políticas públicas integrales, no tendrá un cambio significativo en los niveles de déficit de trabajo decente y de inequidad en el país.

Tomando estos aspectos en consideración, para el proceso de reformulación de la Política Nacional de Empleo de Honduras (política de empleo), se parte de la identificación de algunos elementos claves que orientan la definición de sus ejes y objetivos estratégicos. Ellos son:

- I. *Más y mejor empleo.* El mercado muestra debilidad para generar empleos de calidad. Mejorar las condiciones del empleo resulta prioritario teniendo en cuenta que el 69% de los ingresos de los hogares son ingresos laborales. En consecuencia, no se trata sólo de crear más empleo, sino además y muy especialmente, generar mejor empleo.
- II. *Tránsito hacia la formalidad.* El empleo posee fuertes debilidades de formalidad. El tránsito de la informalidad a la formalidad debe ser priorizado. Honduras presenta una alta informalidad laboral. El 81% de la población ocupada tiene un empleo informal, suele ser de salarios bajos, en pequeñas y medianas empresas y con una alta vulnerabilidad a las crisis económicas.
- III. *Seguridad y protección social.* Lo anterior repercute en la baja afiliación de los trabajadores a la seguridad social en general y protección social en particular. Las personas mayores a la edad de jubilación que reciben una pensión son poco más del 10%, las personas ocupadas cubiertas en caso de lesión laboral son el 15.3%<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> HONDURAS- COVID-19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos. OIT, 2020

<sup>12</sup> ILO Social Security Inquiry Database, 2020.



En consecuencia, debe ser prioridad el facilitar el acceso al seguro social especialmente a los grupos que encuentran mayores dificultades.

- IV. *Empresas sostenibles.* Las MIPYMES ocupan un rol central en el mercado de trabajo hondureño. Emplean alrededor del 70 por ciento de la fuerza laboral del país. Algunos estudios estiman que generan casi la mitad del PIB<sup>13</sup>, sin embargo, la fuerte presencia de la informalidad hace que los esfuerzos para estimar su contribución económica sean complejos. De acuerdo con el Banco Mundial, a partir de 2016, el sector informal en Honduras produjo alrededor del 45 por ciento del PIB y representó el 58 por ciento del empleo total, del cual casi la mitad son trabajadores por cuenta propia.

De acuerdo a la información del Sistema Regional de Información MIPYME de Centro América y República Dominicana (SIRMIPYME), el 96% de las MIPYMES de Honduras son empresas con menos de 10 trabajadores. La mayor concentración de empresas de menor tamaño en Honduras está en el sector Comercio con una representación de 86.126 empresas, lo que representa poco más del 50% de las unidades productivas del país. En consecuencia, la mayor generación de empleo se da en el país en el sector informal de la economía y en unidades económicas de baja productividad. Priorizar la creación de empresas sostenibles debe ser otra prioridad para la generación de empleo decente.

- V. *Empleabilidad.* Es necesario incrementar la empleabilidad de la Población Económicamente Activa (PEA), muy en particular de los jóvenes. La mitad de los jóvenes de 12 a 19 años (54%) están fuera o tienen un vínculo débil con el sistema educativo. Esto representa 749.326 personas, lo cual es aconsejable que constituya una alta prioridad de política pública.

Sin duda la primera opción y prioritaria debería ser la retención en el sistema educativo para todos. Sin embargo, se pueden entender dos subniveles de respuesta: focalizar la retención en el sistema educativo formal al menos para el grupo de 12 a 14 años (203.295 personas) e implementar oportunidades laborales con componentes de formación (formación dual, por ejemplo) que combinen la retención educativa para los de 15 a 19 años (546.031).

- VI. *Política universal con acciones focalizadas.* El déficit de trabajo decente no impacta en forma uniforme en las diferentes personas, a medida que se suman factores de vulnerabilidad resulta más complejo acceder al empleo de calidad en el mercado formal. Dada la alta representación que tienen las juventudes en el desempleo, subempleo e informalidad parece pertinente contemplar acciones focalizadas en dicho colectivo. el 66% (836.121) de los jóvenes gana menos que un salario mínimo, teniendo un ingreso promedio de 5,799 lempiras. Dicho ingreso promedio varía según sexo (6,149 para las mujeres y 5,604 en el caso de los hombres) y lugar de residencia. (nivel urbano reciben 7,338 y en el ámbito rural 3729 lempiras).

<sup>13</sup> BM. Encuesta de Empresas del Banco Mundial, Honduras 2016 Country Profile (perfil del país), [www.enterprisesurveys.org](http://www.enterprisesurveys.org).



- VII. *Discriminación positiva.* Junto a las y los jóvenes, es necesario identificar otros grupos que, sin una intervención integral en el marco de una política de Estado, les será sumamente complejo construir trayectorias laborales ascendentes hacia el trabajo decente. Específicamente se pueden identificar, entre otros, los siguientes colectivos: mujeres (especialmente jóvenes y jefas de hogar), habitantes del medio rural, personas pertenecientes a grupos étnicos, personas migrantes retornadas, etc.
- VIII. *Participación y diálogo social.* El empleo decente es el mecanismo de inclusión social por excelencia. Solo con empleo de calidad y empresas productivas es posible construir una sociedad más justa con igualdad de oportunidades y crecimiento económico sostenible. Para esto es necesario fortalecer los procesos democráticos que faciliten la participación y el diálogo de todos los actores sociales vinculados al mercado de trabajo. Construyendo mecanismos institucionales adecuados para control y rendición de cuentas, así como instrumentos ágiles que aporten información y conocimiento para poder tomar decisiones de manera oportuna con amplio consenso.

El tipo de inserción laboral que logren los y las hondureño/as tiene un fuerte impacto en sus posibilidades de inserción social y ejercicio pleno de la ciudadanía.

La Política de Empleo debe permitir consolidar la generación de empleo y el desarrollo sostenible del país con la participación de todos los actores sociales. El empleo decente es el mecanismo por excelencia de superación de la pobreza e inclusión social. Solo con empleo de calidad y empresas productivas y sostenibles, es posible construir una sociedad más justa con igualdad de oportunidades y crecimiento económico sostenible.

Los altos niveles de informalidad laboral llevan a la falta de competitividad de las empresas, bajo nivel de ingresos de los trabajadores y escasa cobertura de la seguridad social y el piso de protección social. Solo por medio de una Política de Empleo se puede priorizar en forma efectiva el tránsito de la informalidad a la formalidad.

---

### 3. Marco legal

El marco legal abarca la legislación nacional, incluyendo los diferentes instrumentos internacionales (Convenios, Recomendaciones, Tratados, etc.) ratificados por el país. En relación a esto último, el Estado de Honduras tiene la obligación de garantizar los progresos de la forma más rápida y eficiente posible para la plena aplicación de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales que el país ratificó, la Política de Empleo contribuye a dicho objetivo. A nivel del derecho laboral, eso se traduce en tres categorías de obligaciones para el Estado: respetar, proteger y garantizar.

*Recuadro 1: Algunos instrumentos internacionales ratificados por el país vinculados a la Política de Empleo*

- Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23, párrafo 1);
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículos XIV, XV y XVI);
- Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social (Artículo 6);



- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 8, apartado a, párrafo 3);
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial (Artículo 5 inciso i, párrafo e);
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Artículo 11 párrafo 1)
- Convención sobre los Derechos del Niño (Artículo 32);
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos e todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares; y,
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador de 1988 (Artículo 6).
- Diferentes Convenios de OIT

Fuente: Elaboración propia en base a diferentes documentos

Se cataloga como derecho fundamental el derecho al trabajo, así está plasmado en la Constitución de la República y el Código del Trabajo, lo cual se extiende a la Ley de Servicio Civil.

Esta concepción encuentra fundamento en que el trabajo es condición para el logro de otros derechos humanos y permite la realización del individuo (dignidad humana).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos plantea que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”<sup>14</sup>.

Honduras es uno de los Estados que han ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). El PIDESC es sumamente claro en reconocer el derecho al trabajo de todas las personas, siendo que dicho trabajo debe ser libremente “escogido”. Pero el Pacto también referencia los deberes de los Estados Parte como forma de garantizar dicho derecho, haciendo referencia a la orientación y formación técnico profesional, programas y normas que propicien el “desarrollo económico social y cultural constante y la ocupación plena y productiva”.

Otro instrumento a nivel internacional es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) que consagra el derecho a la sindicalización.

Las principales legislaciones a nivel del país están consagradas en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la ley de Salario Mínimo (el reglamento de las Comisiones de Salario Mínimo), la Ley del Séptimo día y Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo y el Reglamento del Décimo Cuarto mes de salario en concepto de compensación social.

También Honduras integra en su marco normativo instrumentos para garantizar la protección a diferentes grupos, entre ellos: Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Leyes referidas al Sistema de Protección Social, ley de Equidad y Desarrollo Social, Ley para Personas con Discapacidad, Código de la Niñez y la Adolescencia, Reglamento sobre Trabajo Infantil, etc.

<sup>14</sup> Artículo 23 numeral 1, Declaración Universal de los Derechos Humanos.



#### 4. Marco Institucional

La STSS (hoy SETRASS) data de 1954<sup>15</sup>, El Código del Trabajo le otorga la rectoría en trabajo (en su sentido amplio comprende el empleo), las relaciones laborales y la seguridad social a la SETRASS. Claramente, la SETRASS tiene dentro de sus responsabilidades el diseño, articulación, ejecución y evaluación de la Política de Empleo. En la tabla 1 se especifican las diferentes atribuciones de la SETRASS que también contribuyen al logro de los objetivos de dicha política.

*Tabla 1: Reseña de atribuciones de la SETRASS*

<i>Tema</i>	<i>Atribuciones</i>
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los servicios de inspección del trabajo velando porque estas relaciones se ajusten a las leyes sobre la materia;</li> <li>- La aprobación de los reglamentos de trabajo de las empresas públicas y privadas;</li> <li>- La intervención con carácter conciliatorio en la solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, así como el manejo de los procedimientos administrativos de solución de controversias de conformidad con las leyes;</li> <li>- Los servicios de procuraduría del trabajo;</li> <li>- Registro de los contratos colectivos de trabajo;</li> <li>- Registro de contratos de trabajo celebrados por trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero;</li> <li>- La tutela del derecho de libre asociación de trabajadores y de empleadores;</li> <li>- El reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de los sindicatos y demás organizaciones laborales y de sus juntas directivas; y,</li> <li>- En general, la conducción de las acciones necesarias para lograr la armonía entre empleadores y trabajadores.</li> <li>- Fomento del diálogo social tripartito</li> </ul>
Estudios y formulación de Programas y Servicios de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La realización de estudios y la formulación de programas relacionados con el mercado de trabajo con énfasis en el empleo y los condicionantes del déficit de trabajo decente (desempleo, subempleo, informalidad, salarios, etc.).</li> <li>- La intermediación laboral</li> <li>- La coordinación de las acciones públicas y privadas relacionadas con la formación de mano de obra; y,</li> <li>- Diseño de propuestas para la fijación del salario mínimo, de conformidad con la situación económica y social de los sectores productivos</li> </ul>
Formación Profesional a lo largo de la vida	Fomento de la educación de las y los obreros promoviendo acciones coordinadas entre los sectores públicos y privado
Migración laboral	Los asuntos relacionados con la inmigración laboral selectiva de conformidad con las leyes, incluyendo lo relativo a contratos de trabajo de los extranjeros;
Seguridad Social	Lo concerniente al sistema de seguridad social coordinando las acciones de Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y de las demás instituciones de previsión social definiendo políticas para la homogenización de la acción protectora de estos regímenes;
Salud y Seguridad en el Trabajo	Lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional, componente del empleo decente.

Fuente: elaboración propia en base a diversos materiales<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Decreto Nro 8 de 1954

<sup>16</sup> En base a los diferentes materiales, entre ellos: a) Secretaría de Justicia y Derechos Humanos. *Primera Política Pública en Derechos Humanos y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos*. (2013). Tegucigalpa, M.D.C, Honduras. b) Sistematización de las recomendaciones en derechos laborales



---

## **5. Actores sociales, organizaciones empresariales y de trabajadores en el marco del diálogo social**

La Política de Empleo contempla dentro de las condiciones que garanticen el logro de los objetivos, el propiciar y mantener a lo largo de las diferentes etapas de su implementación más y mejor diálogo social.

Resulta esencial la participación activa de todos los actores. Esto implica diferentes aspectos que van desde el intercambio de información y opiniones, la transparencia en el uso de fondos públicos por medio de la rendición de cuentas, asociado a la implementación de un sistema de monitoreo y evaluación. Pero también en lograr garantizar la pertinencia de las acciones de la política, teniendo en cuenta que en muchos casos los actores son también parte del universo de beneficiarios e informantes calificados sobre diferentes aspectos del mundo del trabajo.

Por otra parte, los acuerdos y consensos alcanzados permitirán dar sostenibilidad a la implementación de la Política de Empleo. Por todo lo expuesto, en el proceso de diseño de la Política de Empleo se generaron y mantuvieron diferentes grupos de diálogo que aportaron elementos sumamente valiosos. Dichos espacios se deben mantener e incrementar en la implementación de las acciones.

El concepto de actores sociales se utiliza en la política en su sentido más amplio, lo que implica como deseable la participación activa de cualquier colectivo que pueda aportar para el logro de los objetivos o sea beneficiario de la misma.

En principio y no enmarcando un límite a la participación, se plantea la sostenibilidad y fortalecimiento de los siguientes espacios:

*Espacio de Diálogo Ampliado (EDA)* donde participarán principalmente los siguientes actores y colectivos: pueblos indígenas, grupos por la equidad de género, adultos mayores, grupos vulnerables, colectivos rurales, colectivos LGBTQ+ y colectivos de migrantes.

*Espacio de Diálogo Tripartito (EDT)*. Dentro del diálogo social, el ámbito tripartito, con amplia participación de los actores claves del mercado de trabajo (gobierno, organizaciones de empleadores<sup>17</sup> y trabajadores<sup>18</sup>) se constituye en un espacio privilegiado. El Consejo Económico y Social (CES) como instancia de referencia del diálogo social en el país es el ámbito desde donde contribuir al proceso de diálogo tripartito.

---

formuladas al estado de honduras en el marco del sistema universal de derechos humanos, el sistema interamericano de derechos humanos y otros organismos internacionales, Fundación Friedrich Ebert, 2016.

<sup>17</sup> Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y otras organizaciones que la integran.

<sup>18</sup> Entre otras: Central General de Trabajadores (CGT), Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras (COCOCH), Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).



## 6. Complementariedad de la Política de Empleo con objetivos nacionales e internacionales

El Plan de Gobierno “Para Refundar Honduras, 2022 2026” propone un “Modelo económico alternativo de promoción de empleo: crecimiento y desarrollo económico, “Pan para todos y todas”. Reconoce la importancia fundamental de la participación del Estado, por medio de políticas públicas para corregir las distorsiones del mercado. Plantea promover activamente un modelo nuevo que procure la equidad entre géneros, etnias, generaciones y territorios con el fin de impulsar un Desarrollo Humano Sustentable, donde el acceso al empleo de calidad resulta determinante. Efectivamente, plantea diferentes acciones de Política de Empleo, focalizando en diversos sectores y grupos (grupos tradicionalmente excluidos, juventudes, mujeres, MIPYMES, etc.).

El Plan de Gobierno se encuentra fundamentado en el rol del empleo de calidad que haga posible la inclusión social y el ejercicio pleno de la ciudadanía con equidad para el desarrollo sostenible del país. Dada la extensión pautada del presente documento en el anexo se mencionan alguna de las acciones previstas en el plan de gobierno.

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. A la fecha Honduras cuenta con 26 Convenios ratificados, la Política de Empleo contribuye en diferente medida a cada uno de ellos. Particularmente, se debe destacar que con la Política de Empleo el país tendría un sustantivo avance en el Convenio 122 “Sobre la Política de Empleo.

### 6.1 Agenda 2030 y la Política de Empleo.

El Estado de Honduras se ha comprometido con la Agenda 2030<sup>19</sup>. Si bien los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son indivisibles y aportan conjuntamente al logro de la Agenda 2030, se pueden identificar ODS específicos en los cuales la Política de Empleo contribuye a sus logros. Particularmente el ODS 8 “Trabajo Decente y crecimiento económico”, el ODS 1 “Fin de la pobreza”, el ODS 4 “Educación de calidad” y el ODS 5 “Igualdad de género”. Pero también contribuye a metas específicas en diversos ODS.

*Tabla 2: Contribución de la Política de Empleo a los ODS*

ODS 8	✓ En todas las metas
ODS 1	✓ Erradicación de la pobreza extrema (1.1): ✓ Reducción de la pobreza (1.2): ✓ Protección social para todos (1.3):
ODS 2 Hambre cero	✓ Trabajadores rurales (2.3):

<sup>19</sup> El país estableció cuatro Objetivos Nacionales en su documento de Visión de País 2010–2038 y Plan de Nación 2010–2022.



ODS 3 Salud y bienestar	✓ Los trabajadores de los sectores de la salud (3.c):
ODS 4 Educación de Calidad	✓ Los trabajadores de la educación (4.c): ✓ Competencias técnicas y profesionales (4.3, 4.4 y 4.5):
ODS 5 Igualdad de género	✓ Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas (5.1): ✓ Los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado (5.4):
ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura	✓ La promoción del empleo industrial (9.2):
ODS 10 Reducción de las desigualdades	✓ La eliminación de la discriminación y la garantía de la igualdad de oportunidades (10.3): ✓ Adopción de políticas salariales y fiscales (10.4); ✓ Los trabajadores migrantes (10.7):
ODS 13 Acción por el clima	✓ La resiliencia frente a los riesgos relacionados con el clima y a las crisis y desastres económicos, sociales y ambientales (13.1):
ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	✓ El Estado de derecho (16.3): ✓ Las libertades fundamentales (16.10):

Fuente: Elaboración propia.

## 6.2 Vinculación de la Política de Empleo con las prioridades del Plan de Gobierno

Si bien una Política de Empleo debe trascender las administraciones de gobierno, es importante tomar en consideración en qué medida las prioridades de los gobiernos están alineadas con esta y viceversa.

Tomando en cuenta que Honduras se encuentra en el inicio de una nueva administración, el presente capítulo realiza una reseña de las prioridades del Plan de Gobierno, de modo de prever que las mismas estén tomadas en cuenta en el proceso de reformulación de la Política de Empleo.

En el documento titulado "Plan de Gobierno para refundar Honduras, Xiomara Castro Presidenta"<sup>20</sup>, se plantea que una de las prioridades del gobierno es la de "asegurar un trabajo que permita descansar y estar cubierto". Se afirma que este es un tema pendiente de la "perenne precariedad del trabajo asalariado en el caso de empleos que no pagan el mínimo ni cubren previsiones y derechos básicos como seguridad social, vacaciones y aguinaldos".

<sup>20</sup> "Bicentenario: Plan de Gobierno 2022-2026 para la Refundación de la Patria y Construcción del Estado Socialista Democrático". Partido Libertad y Refundación, Libre. Honduras, 2021.



El documento pone especial atención a la necesidad de un salario justo, digno y remunerador para todos, para lo cual define que las "...oportunidades de trabajo será una prioridad del Estado, especialmente el trabajo para los jóvenes". Además, se propone impulsar la reactivación económica y social "mediante una estrategia de inserción y participación efectiva y beneficiosa de la mujer en la economía del país, que incluya el reconocimiento de todo tiempo laborado".

Una atención especial está en el ámbito de la migración, para lo cual se propone "crear un modelo de estimulación económica para la microempresa de los sectores sociales, el que garantice el acceso a empleos dignos sostenibles para esos sectores mayoritarios y asimismo oportunidades".

En tal sentido, y en concordancia con lo anterior, se propone "...apoyar la creación de pequeñas empresas, con financiamiento blando por medio de un fondo especial del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI)" e "implementar mecanismos especiales de acceso al financiamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, en condiciones favorables de mercado a fin de coadyuvar en la generación de empleos y al crecimiento y desarrollo del sector".

A su vez, en materia de empresas, se identifican prioridades de "promover el establecimiento de parques industriales tecnológicos y agro parques que agreguen el valor de la tecnología de proceso a las exportaciones... y crear Centros de Productividad e Innovación para incrementar la producción y productividad de las empresas con participación de empresa, trabajadores y académicos"

Asimismo, se identifica en el Programa la necesidad de "establecer planes de producción sobre bases de PYME en: industria, servicios básicos, servicios financieros, construcción y comercio, identificando mercado interno y externo...diseñar una estrategia de desarrollo económico que permita incrustar a la pequeña y mediana empresa local de forma efectiva en la estructura productiva del país mediante distritos o cadenas de valor... y apoyar el eslabonamiento productivo de las MIPYMES en el marco de cadenas productivas y de valor vinculados al sector exportador mediante asistencia técnica, capacitación, consultoría especializada, promoción de mercados, comercialización, mercadeo y distribución internacional, en alianza con organismos especializados"... "organizar redes empresariales asociadas a MIPYMES para la diversificación productiva y mejorar la competitividad".

Por otra parte, se pone énfasis en la necesidad de atención a personas viviendo con discapacidad, para lo cual se propone "promover programas de generación de empleo por medio del cupo laboral para las grandes empresas y del mismo estado en roles que no precisan de otra condición, e implementar mejores condiciones de vida digna".

En cuanto a capacitación para el mundo del trabajo, se identifican prioridades para "desarrollar programas de capacitación y formación técnica en conjunto con las universidades y centros de formación profesional en áreas como la comunicación, la electrónica, las telecomunicaciones, biotecnología, diseño, entre otras", así como "concretar una agenda de Economía Digital para impulsar las industrias creativas, la formación de talento digital, tanto a través de bootcamps, orientado a impulsar innovación de las empresas, producción creativa y apoyar el débil ecosistema de emprendimiento".



### 6.3 Vinculación de la Política de Empleo con las prioridades de “Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022”

La Política de Empleo también está vinculada a la “Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022”.

La Visión de País contempla 4 objetivos, con sus metas respectivas. Pero dos de ellos están relacionados más directamente con la Política de Empleo: el objetivo 3 y el 1 (ver tabla 3).

*Tabla 3: Objetivos de la Visión de País 2010-2038 más vinculados a la Política de Empleo*

<i>Objetivo</i>	<i>Escenario</i>	<i>Metas</i>
Objetivo 1: Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social	En el año 2038, Honduras tendrá una sociedad cohesionada e incluyente que ha erradicado la pobreza extrema y reducido la pobreza hasta un 10%. Se habrán reducido los niveles de desigualdad en materia de ingresos y se habrán creado los medios para que todos los hondureños, sobre todos los de menores ingresos, tengan acceso igualitario a servicios de calidad en materia de educación, salud, formación profesional, seguridad social y servicios básicos. Honduras contará con un modelo de previsión social consolidado, protegiendo a los grupos más vulnerables del país.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meta 1.1: Erradicar la Pobreza Extrema</li> <li>• Meta 1.2: Reducir a menos del 15% el porcentaje de Hogares en situación de pobreza</li> <li>• Meta 1.3: Elevar la escolaridad promedio a 9 años</li> <li>• Meta 1.4: Alcanzar 95% de cobertura de salud en todos los niveles del sistema</li> <li>• Meta 1.5: Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de los asalariados en Honduras</li> </ul>
Objetivo 3: Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental	En el año 2038, Honduras habrá consolidado el Desarrollo Regional como su modelo de gestión para el crecimiento económico y social bajo el marco de un proceso de desarrollo ambientalmente sostenible. Los planes de desarrollo territorial en cada región se habrán constituido en el instrumento regulador y normativo para la inversión productiva, el desarrollo social y la inversión en infraestructura, existiendo armonías de intervención con la institucionalidad del Gobierno Central y los municipios en cada región. La vulnerabilidad física y ambiental se habrán reducido en un 75%. Honduras será el país líder centroamericano en materia de servicios de logística y transporte, maquila, turismo y aprovechamiento sostenible de recursos naturales, generando energía, alimentos, minerales y derivados del sector forestal, como ningún otro país de la región. El emprendedurismo, la productividad y la calidad productiva serán parte del perfil cultural del hondureño promedio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meta 3.1: Reducir la tasa de desempleo abierto al 2% y la tasa de sub-empleo invisible al 5% de la población ocupada</li> <li>• Meta 3.2: Elevar las exportaciones de Bienes y Servicios al 75% del PIB</li> <li>• Meta 3.3: Elevar al 80% la tasa de participación de energía renovable en la matriz de generación eléctrica del país</li> <li>• Meta 3.4: Alcanzar 400,000 hectáreas de tierras agrícola con sistemas de riego satisfaciendo 100% de seguridad alimentaria</li> <li>• Meta 3.5: Elevar la Tasa de Aprovechamiento hídrico de 5 a 25%</li> <li>• Meta 3.6: 1.5 millones de hectáreas de tierras de vocación forestal en proceso de restauración ecológica y 500,000 hectáreas accediendo al mercado mundial de bonos de carbono</li> <li>• Meta 3.7: Llevar la calificación de Honduras en el índice Global de Riesgo</li> </ul>



		Climático a un nivel superior a 50.
--	--	-------------------------------------

Fuente: Visión de País 2010-2038 y- Plan de Nación 2010-2022.

Claramente el objetivo 3 está centrado en la generación de empleo de calidad. Especialmente la meta 3.1 contempla dos aspectos del déficit de trabajo decente: el desempleo y el subempleo. Plantea reducir a 2 puntos porcentuales el primero y el segundo a 5%. Por lo tanto, las metas son sumamente ambiciosas y solamente factibles si la economía logra generar suficientes empleos de calidad (demanda agregada de empleo). El objetivo está en sintonía con el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Por otra parte, el objetivo 1 contempla la reducción de la pobreza con la previsión social. En sus metas se plantea erradicar la pobreza extrema, bajar la pobreza de los hogares a menos del 15%. Incrementar el nivel educativo, prácticamente universalizar la cobertura de salud llegando al 95% de la población y que las jubilaciones y pensiones alcancen al 90% de los asalariados del país.

Al contrastar estos objetivos y sus metas con la situación nacional actual, el país se encuentra aún muy lejos de cumplir el escenario deseable para el 2038. Por lo tanto, sigue manteniendo su plena vigencia diseñar y ejecutar políticas de Estado que incorporen dichos objetivos y metas.

---

## 7. Fundamentos, principios y enfoques orientadores

Seguidamente se enumeran definiciones claves que la política de empleo asume como fundamentos, enfoques y principios orientadores.

- *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. La política de empleo focaliza desde lo universal.

- *Enfoque de garantía de derechos humanos:* el empleo de calidad propicia el acceso a diferentes derechos humanos, el derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos, en sentido amplio. Cuando un empleo se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana propicia el acceso a otros derechos contemplados en la inclusión social y el ejercicio pleno de la ciudadanía. Por lo tanto, la política trasciende como meta la simple inclusión laboral, buscando el empleo decente y el desarrollo sostenible de las empresas. Esto implica que la política de empleo tiene un enfoque integrado e integral, multidimensional y multicausal atendiendo los diferentes componentes que refuerzan la exclusión y la inequidad.

- *Igualdad y no discriminación:* todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo decente, 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 en un empleo de calidad en el mercado laboral. Ninguna persona será discriminada o excluida del derecho al empleo de calidad.

- *Perspectiva de género:* se encuentra incorporada en el punto anterior. Pero dada la inequidad de género existente en el país también se incluye en un apartado específico. La política superará los límites del abordaje de “la transversalidad de género”, planteando acciones focalizadas en diferentes aspectos que condicionan y perpetúan la exclusión de grandes colectivos de mujeres no solo del empleo de calidad, sino también de la autonomía económica permitiendo disminuir barreras para salir de situaciones de violencia y todo tipo de desigualdades. Dichas acciones focalizadas en las mujeres se complementarán con la inclusión de componentes de género en los programas en los cuales dicho colectivo no es el único beneficiario.

- *Eficiencia:* las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos. En tal sentido, se entiende como demasiado simplista la relación costo por persona beneficiaria, se busca la inserción laboral sólida en empleos de calidad y el desarrollo sostenible de las empresas. Los costos deben ser evaluados en los efectos de las acciones también el mediano y largo plazo, la eficiencia de las acciones de la política deberán ser medidas por los cambios reales y no solo coyunturales inmediatamente de terminada la intervención.

- *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 la política de empleo. Se propiciarán al menos tres niveles: a) espacios de diálogo social, b) intervención con roles concertados con la SETRASS de los diferentes colectivos en la implementación de las acciones que integran los ejes de la política de empleo y c) rendición de cuentas

- *Rendición de cuentas:* el Estado de Honduras tiene la obligación de implementar la transparencia en el uso de los fondos públicos, basadas en el sistema de monitoreo y evaluación, complementado con el acceso a la información y el conocimiento de las diferentes áreas que abarca la política de empleo. LA rendición de cuentas oportuna también permitirá el rediseño con los ajustes pertinentes de las acciones propiciando el logro de los objetivos.

- *Territorialidad:* La política de empleo propiciará la planificación en lo local (abarcando los diferentes niveles: regional, departamental y municipal) que se pueden materializar tanto en políticas territoriales de empleo o la inclusión de las acciones en el marco de los planes de desarrollo municipal y



comunitario. En esta dirección, la reformulación de la política de empleo se propone el Mapeo de causas a nivel de territorios y grupos de las dificultades de culminación de ciclos educativos, así como la implementación del Plan Nacional de Formación Profesional y Capacitación Laboral, incluyendo acciones focalizadas en territorios y-o grupos con dificultades de acceso al empleo decente, y Fortalecimiento de la Red de Oficinas de Empleo SENAEH

- *Ambiente y empleos verdes*: la política contempla la prioridad de crear modelos alternativos ante la amenaza del cambio climático. Varias de las personas y empresas beneficiarias son afectadas por dicho cambio. En la gestión del conocimiento de la política se busca consensuar y propiciar la transición hacia una economía más ecológica, con nuevas formas de organización del trabajo y la producción. En tal sentido, uno de los objetivos estratégicos propuestos en para la reformulación de la política de empleo, se encuentra en el desarrollo de la economía y empleos verdes.

---

## **8. Fin, Ejes y Objetivos Estratégicos de la Política de Empleo**

Durante el mes de mayo de 2022, el gobierno de Honduras publicó una Guía para la Formulación y Aprobación de las Políticas Públicas (PCM-05-2022). En esta se define a la Secretaría de Planificación Estratégica como la institución rectora del Sistema Nacional de Planificación para el Desarrollo Económico, Social y Ambiental de Honduras.

En este documento, además de especificar procedimientos específicos a ser considerados para la formulación y aprobación, se detallan un conjunto de conceptos que guían a las Políticas Públicas.

En primer lugar, la política pública, se la concibe como la "forma en la que se operativiza una determinada problemática para, ofrecer una solución a la misma mediante una serie de estrategias de intervención que permitan un cambio tangible en el bienestar de la población hondureña"<sup>21</sup>

Desde esta definición las estrategias de intervención deben contribuir a crear Valor Público. El Valor Público es definido como aquel que "crea el Estado hacia los ciudadanos y demás instituciones a través de la entrega de bienes, servicios, leyes, regulaciones y otras acciones de intervención".

Para la creación de Valor Público, la formulación de la Política debe realizarse desde la herramienta metodológica de Cadena de Valor Público, mediante la cual se describe el "proceso de creación de valor público a través de la correspondencia secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos, resultados e impactos".

Esta cadena secuencial debe contribuir a un impacto o fin, que el caso de la Política de Empleo ha sido definido de la siguiente manera:

---

<sup>21</sup> Pag 5. Guía para la Formulación y Aprobación de Mayo, 2022. Políticas Públicas. Secretaría de Planificación Estratégica. República de Honduras.



**Fin:** Honduras con empresas sostenibles y sustentables generadoras de empleo digno y productivo como pilar del desarrollo económico y social del país.

Para esto, deben definirse él o los indicadores que permitan demostrar que al final de la línea temporal de ejecución de la política, se ha logrado este impacto.

A su vez, para el logro de este fin se ha definido una temporalidad en tres momentos: a) Temporalidad 1 corto plazo, definida para los primeros 12 meses de ejecución de la Política de Empleo. Esta etapa se la define así, desde la convicción de que es necesario realizar un conjunto de acciones que contribuyan a la reactivación del empleo y la economía en el corto plazo; b) Temporalidad 2 mediano plazo, definida hasta el cierre de la administración del actual gobierno, año 2026; y c) Temporalidad 3 largo plazo, definida al año 2030, momento coincidente con el cierre de una segunda administración de gobierno y con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por otra parte, para el logro del fin propuesto, se definen Ejes Estratégicos. Estos ejes son las grandes respuestas que se pretenden dar a la problemática identificada.

En el proceso de reformulación de la Política de Empleo realizado hasta el momento se han definido cuatro ejes estratégicos. Ellos son los siguientes:

- ✓ **Eje Estratégico 1:** *Fortalecer la coordinación institucional con sustento en la participación y el diálogo social, para implementar, monitorear y evaluar la Política de Empleo.* Se define este eje como estratégico, desde el entendido de que Honduras presenta algunas debilidades para el pleno ejercicio de la rectoría de la Política, así como de los espacios de articulación interinstitucional y de participación y diálogo social, con y entre los diferentes actores e instituciones del mundo del trabajo.
- ✓ **Eje Estratégico 2:** *Generación de empleo decente priorizando el tránsito de la informalidad a la formalidad (crear más y mejores empleos).* La definición de este eje busca revertir la problemática del empleo en cuanto a la fuerte presencia de subocupación, tanto en tiempo como en ingresos.
- ✓ **Eje Estratégico 3:** *Empleabilidad para la inclusión laboral y social.* Este eje tiene relación directa con logros de mejorar la culminación de los ciclos formativos de la educación formal y con la mejora del acceso y la pertinencia de la formación profesional y la capacitación laboral.
- ✓ **Eje Estratégico 4:** *Competitividad empresarial: entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas, con énfasis en las MIPYMES y los emprendimientos.* Este eje tiene busca aportar a la creación de empresas sostenibles generadoras de empleo decente.

**Figura 1: Fin y Ejes de la Política de Empleo**



Fuente: elaboración propia

Para la creación de valor público, definidos los ejes estratégicos y utilizando la herramienta de Cadena de Valor Público, se requiere que, para cada eje, se definan Objetivos Estratégicos.

Los objetivos estratégicos son aquellos que se desprenden de los ejes estratégicos, debiendo estar redactados de tal manera que su medición sea factible, y en congruencia con las intervenciones, actividades, y acciones que darán vida a la implementación de la política pública a través de los planes operativos que realicen los sectores responsables de operativizar la política pública.

En el proceso de trabajo realizado hasta el momento, se han definido un total de once Objetivos Estratégicos con sus respectivos resultados.

A continuación, se describe en cada Eje, sus objetivos estratégicos hasta el momento definidos, junto a sus resultados.

**Eje Estratégico 1:** *Fortalecer la coordinación institucional con sustento en la participación y el diálogo social, para implementar, monitorear y evaluar la Política de Empleo.*

Para este Eje, se definieron tres objetivos estratégicos. En la siguiente tabla 4 se describe a cada uno de ellos con su respectivo resultado a ser logrado. En el proceso de trabajo planificado deben definirse los indicadores de logro para cada uno de estos resultados, en cada temporalidad definida de la Política de Empleo.

*Tabla 4: Objetivos estratégicos y Resultados del Eje 1.*

Objetivos Estratégicos	Resultados
1. Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la política de empleo.	1. Rol rector de la SETRASS y la coordinación interinstitucional consolidados.



2. Generar espacios de participación y diálogo social que faciliten la definición de intervenciones que respondan a las necesidades de la población.	2. Espacios de participación institucionalizados y consolidados de grupos tradicionalmente excluidos y actores centrales del mercado laboral (gobierno, empresarios y sindicatos)
3. Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación de la política de empleo que permita la toma de decisiones oportunas.	3. Sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación implementado, en el marco de la política de empleo

Fuente: Elaboración propia

**Eje Estratégico 2:** *Generación de empleo decente priorizando el tránsito de la informalidad a la formalidad (crear más y mejores empleos).*

Para este Eje, se definieron dos objetivos estratégicos. En la tabla 5 se describe a cada uno de ellos con su respectivo resultado a ser logrado. En el proceso de trabajo planificado deben definirse los indicadores de logro para cada uno de estos resultados, en cada temporalidad definida de la Política de Empleo.

*Tabla 5: Objetivos estratégicos y Resultados del Eje 2*

Objetivos Estratégicos	Resultados
1. Generar de oportunidades para personas con problemas de acceso al empleo decente (rurales, jóvenes, mujeres jefas de hogar, LGTBQ+, grupos étnicos, discapacidad)	1. Personas con problemas de inserción laboral acceden a empleo decente
2. Propiciar el tránsito de la informalidad a la formalidad	2. Aumento del empleo formal

Fuente: Elaboración propia

**Eje Estratégico 3:** *Empleabilidad para la inclusión laboral y social.*

Para este Eje, se definieron tres objetivos estratégicos. En la tabla 6 se describe a cada uno de ellos con su respectivo resultado a ser logrado. En el proceso de trabajo planificado deben definirse los indicadores de logro para cada uno de estos resultados, en cada temporalidad definida de la Política de Empleo.

*Tabla 6: Objetivos estratégicos y Resultados del Eje 3*

Objetivos Estratégicos	Resultados
1. Diseñar e implementar un sistema de educación y trabajo	1. Sistema de educación y trabajo implementado
2. Aumentar el vínculo y permanencia en el sistema de educación formal, especialmente de las juventudes.	2. Incremento de personas que culminan los ciclos educativos de la educación formal.
3. Aumentar el acceso y la calidad de la formación profesional y capacitación laboral.	3. Más personas acceden a formación profesional y capacitación laboral de calidad.

Fuente: Elaboración propia



**Eje Estratégico 4:** *Competitividad empresarial: entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas, con énfasis en las MIPYMES y los emprendimientos.*

Para este Eje, se definieron tres objetivos estratégicos. En la tabla 7 se describe a cada uno de ellos con su respectivo resultado a ser logrado. En el proceso de trabajo planificado deben definirse los indicadores de logro para cada uno de estos resultados, en cada temporalidad definida de la Política de Empleo.

*Tabla 7: Objetivos estratégicos y Resultados del Eje 4*

<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Resultados</b>
1. Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales claves	1. Más MIPYMES creadas y sostenibles.
2. Desarrollar y promover la cultura emprendedora	2. Más iniciativas de emprendimientos y negocios de desarrollo gestionados.
3. Promover el desarrollo empresarial en la economía verde	3. Más empresas y empleos creados y desarrollados en el sector verde de la economía.

Fuente: Elaboración propia

---

## **9. Población meta y prioridades de focalización**

En diferentes partes del documento de la política de empleo se han mencionado prioridades con grupos y sectores específicos.

En el presente apartado, simplemente reafirmar algunos aspectos relacionados con la población meta y las prioridades de focalización.

A nivel de población meta se reconoce centralmente la Población en Edad de Trabajar (PET). Aunque se debe mencionar que por sus diferentes acciones, la política de empleo tendrá impacto en todos los y las habitantes del territorio nacional.

*La política de empleo se orienta como una política universal con acciones focalizadas.* Lo anterior implica focalizar desde lo universal. Teniendo en cuenta que el acceso al empleo de calidad varía de acuerdo a diferentes condicionantes que van reforzando los niveles de exclusión laboral.

A nivel de los grupos prioritarios se reconocen los siguientes: juventudes, mujeres, habitantes del medio rural, personas pertenecientes a grupos étnicos, colectivos LGBTQ+, colectivos de migrantes y adultos mayores.

A nivel de los sectores se reconocen las MIPYMES, cooperativas, empresas sociales, etc.



## **10. Elementos que contribuyen a garantizar el logro de los objetivos de la Política de Empleo**

Los elementos que contribuyen a garantizar el logro de los objetivos de la política pueden ser muchos y de variada índole. Sin embargo, para el caso de la política de empleo de Honduras, se considera que hay cinco elementos fundamentales, que se pasan a detallar.

- i. Asignación presupuestal alineada a las decisiones políticas. La implementación de la política y muy en particular la de empleo, basada en la necesidad de intervenciones de parte del Estado para la reactivación económica y del empleo, necesita de recursos. Es claro que el país en general y las finanzas públicas en particular, atraviesan dificultades. No obstante, la decisión de inversiones precisas, que garanticen el financiamiento de las acciones para las temporalidades definidas, resulta clave a la hora de definir el alcance, medido este en los resultados e indicadores.
  - a) Rectoría. La política de empleo necesita de una rectoría clara, precisa y competente. Para esto, es imprescindible contar con una SETRASS fortalecida, con capacidades reales de poder ejercer este rol de manera eficiente y eficaz. Debiendo ser capaz de dar seguimiento real a las acciones y procesos, tomar decisiones precisas a su debido tiempo y contar con la legitimidad necesaria para poder convocar al resto de las instituciones vinculadas a la temática, a generar sinergias y exigir cumplimiento a las acciones y metas definidas para la ejecución de la Política. Pero esto, entre otros aspectos, requiere estabilidad, en el entendido de estabilidad de los equipos técnicos, pues la alta rotación del personal debilita la funcionalidad de los procesos e implementación de las políticas.
- ii. Articulación. Además de la necesidad de contar con una rectoría con las características a las que se hicieron mención en el párrafo anterior, la Política de Empleo, necesita de acciones coordinadas y articuladas con y entre otras organizaciones del Estado. Para esto, es necesario crear una institucionalidad que aporte periodicidad y capacidad de toma de decisiones de manera coordinada. Pero, además, si bien la institucionalidad para la articulación es necesaria, es aún más importante crear una cultura de gestión articulada, una manera de decidir, implementar y evaluar de manera sinérgica, en donde se logre ubicar en primer plano al bienestar de la ciudadanía frente a los intereses particulares de una institución. Esto no significa que todas las instituciones hagan de todo, sino todo lo contrario. El trabajo articulado, procura que cada institución aporte sus competencias y capacidades para trabajar con otra institución, que también desde sus competencias y capacidades, al trabajar juntas, aportan mayor valor para el logro de resultado buscado.
- iii. Diálogo Social. Una política de empleo no sólo necesita de una mejor y mayor articulación intergubernamental, sino que, muy en particular, necesita del diálogo permanente e institucionalizado con los actores vinculados al mundo del trabajo, como ser empresarios y trabajadores, instituciones de formación, academia y todos aquellas actores y colectivos que directa o indirectamente se ven afectados por los éxitos, errores u omisiones que se puedan darse en la implementación de la Política. Contar con espacios permanente de participación y diálogo social, no



solo ofrece garantías para la implementación y corrección de las acciones que se llevan adelante en el transcurso de la Política, sino que fundamentalmente aporta al fortalecimiento de la democracia, de una manera participativa y con control social efectivo.

- iv. Rendición de cuentas. La definición de una política es el resultado de un compromiso con el presente, pero muy en particular con el futuro. Una Política no es un ejercicio de carácter académico o ensayístico, se trata de un proceso de toma de decisiones que apuesta a corregir y encontrar soluciones a problemáticas que afectan a los ciudadanos, en este caso el empleo. Desde esta perspectiva, resulta imprescindible que la Política cuente, desde su formulación, con mecanismos rigurosos y precisos para rendir cuenta de sus acciones, procesos y resultados, a la ciudadanía en general y a todos los actores vinculados directa o indirectamente con la temática. Por esta razón, como podrá apreciarse en la formulación, se propone la creación de un sistema de gestión social de la información y el conocimiento. Esto significa, poder contar con sistema de información válidos, confiables e interconectados entre las instituciones. Pero, además, capaz de lograr que esa información produzca conocimiento para fortalecer los espacios de participación y diálogo social, y de este modo mejorar los procesos de toma de decisiones, basados en evidencias y en aprendizajes colectivos
- v. Visión de largo plazo: la política de empleo debe transformarse en una política de Estado, en consecuencia, debe lograr trascender las administraciones de gobierno. La presente reformulación, contempla tres etapas: un primer horizonte de corto plazo, previsto para los primeros doce meses de implementación; un segundo horizonte de mediano plazo, coincidente con el fin de la actual administración de gobierno; y un tercer horizonte final, previsto para el año 2030, momento que coincide con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con el fin de la administración de gobierno siguiente a la actual.

---

## **11. Matriz de Cadena de Valor Público para la Política de Empleo**

Para la reformulación de la política de empleo, de acuerdo con la Guía de Formulación y Aprobación de Políticas Públicas de la Secretaría de Planificación de la República de Honduras, se está elaborando una Matriz de Cadena de Valor Pública. En esta, se describe de manera gráfica, la secuencia lógica a ser lograda entre: a) el Fin de la Política; b) sus Ejes Estratégicos; c) los Objetivos Estratégicos de cada Eje; y d) las intervenciones que a través de sus acciones contribuyen al logro de estos objetivos.

Asimismo, en cada una de estas categorías de la Matriz, se deben definir los indicadores que alimentarán el sistema de monitoreo y evaluación, de modo de poder contrastar con la realidad, en la medida que la Política de Empleo se va ejecutando, si las metas previstas para cada temporalidad se van cumpliendo o no.

En las siguientes páginas, se presenta la Matriz elaborada hasta el momento. Esta viene siendo analizada y discutida con los Grupos de Trabajo. El nivel de acuerdo alcanzado se encuentra a nivel de definición de Fin, Ejes y Objetivos Estratégicos. Como



se podrá apreciar en la Matriz presentada restan definir indicadores y líneas de intervención. No obstante, en la Matriz que se presenta a continuación, se puede apreciar una propuesta de líneas de intervención, así como una primera lista de Programas y Proyectos, que están siendo discutidos en los Grupos de Trabajo.

A continuación, en el Anexo 1, se presenta la Matriz para la reformulación de la Política de Empleo, basada en la herramienta de Cadena de Valor Público, que ha sido trabajada hasta el momento. En esta se podrá observar las definiciones de Ejes, Objetivo Estratégicos, Resultados y un listado preliminar de Programas y Proyectos para cada Objetivo Estratégico.



**Anexos**

**A.1 Anexos Matriz para la reformulación de la Política de Empleo**

***Fin:** Honduras con empresas sostenibles y sustentables generadoras de empleo digno y productivo como pilar del desarrollo económico y social del país.*

*Eje 1: Fortalecer la coordinación institucional con sustento en la participación y el diálogo social, para implementar, monitorear y evaluar la Política de Empleo*

Objetivo Estratégico	Resultado	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la Política de Empleo	Rol rector de la SETRASS y la coordinación interinstitucional consolidados.							
Generar espacios de participación y diálogo social que	Espacios de participación institucionalizados							



<p>faciliten la definición de intervenciones que respondan a las necesidades de la población.</p>	<p>y consolidados de grupos tradicionalmente excluidos y actores centrales del mercado laboral (gobierno, empresarios y sindicatos)</p>							
<p>Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación de la Política de Empleo que permita la toma de decisiones oportunas.</p>	<p>Sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación implementado, en el marco de la Política de Empleo</p>							



*Objetivo Estratégico 1.1: Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la Política de Empleo.*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
1.1.1 Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la Política de Empleo	1.1.1.1 Desarrollo del rol rector de la SETRASS en el marco de la Política de Empleo							
	1.1.1.2 Desarrollo de la coordinación interinstitucional en el marco de la Política de Empleo							



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 1.1.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fortalecimiento de SETRASS como organismo rector de la Política de Empleo	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Revisión y adecuación del organigrama de la SETRASS						
Revisión y ajustes de los marcos regulatorios						



Capacitación para funcionarios de SETRASS sobre implementación y efectividad de las políticas públicas de empleo						
Digitalización y automatización de procesos						
Fortalecimiento de la Dirección General de Empleo						
Fortalecimiento de la Dirección General de Inspección de Trabajo						
Incorporación en el PEI y POA de SETRASS de los componentes para el logro de los objetivos de la Política de Empleo.						



Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fortalecimiento de la Red de Oficinas de Empleo SENAEH	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapas de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Ventanilla única para registro, orientación, derivación y seguimiento para los diferentes Programas y servicios de la Política de Empleo						
Diseño y ejecución de un plan de fortalecimiento y sostenibilidad de oficinas de empleo del SEHAEH						



Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fortalecimiento de los espacios de coordinación interinstitucional para la Política de Empleo.	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapas de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Incorporación en el PEI y POA de las instituciones del sector empleo, de los componentes para el logro de los objetivos de la Política de Empleo						
Capacitación para funcionarios de las instituciones del sector empleo sobre implementación y efectividad de las políticas públicas de empleo						
Espacio de articulación entre SETRASS y las instituciones del sector empleo.						



**Objetivo Estratégico 2: Propiciar la participación y el diálogo social**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
1.2 Espacios de participación institucionalizados y consolidados de grupos tradicionalmente excluidos y actores centrales del mercado laboral (gobierno, empresarios y sindicatos)	1.2.1 Dialogo social y participación de grupos tradicionalmente excluidos							
	1.2.2. Diálogo social tripartito							



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 1.2.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fortalecimiento de los espacios de diálogos social tripartito para la contribución y seguimiento de la Política de Empleo.	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Capacitación y sensibilización sobre las temáticas vinculadas a la Política de Empleo						



Diseño e implementación de un Plan, identificando roles específicos para la participación directa de organizaciones empresariales y sindicales en la ejecución de la Política de Empleo.						
--	--	--	--	--	--	--

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fortalecimiento de los espacios de diálogos social con sectores tradicionalmente excluidos para la contribución y seguimiento de la Política de Empleo.	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapas de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Capacitación y sensibilización sobre las temáticas vinculadas a la Política de Empleo						



Diseño e implementación de un Plan, identificando roles específicos para la participación directa de organizaciones y actores de sectores tradicionalmente excluidos en la ejecución de la Política de Empleo.						
--	--	--	--	--	--	--



*Objetivo Estratégico 1.3: Diseñar e implementar un sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación en el marco de la Política de Empleo*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2	
1.3. Sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación implementado, en el marco de la Política de Empleo	1.3.1.Sistema de información interconectados a nivel gubernamental sobre la temática de empleo						
	1.3.2. Generación de conocimiento sobre el mercado de trabajo.						
	1.3.3.Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas sobre la Política de Empleo						



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 1.3.*

<b>Programa</b>	<b>Objetivo general y objetivos específicos</b>	<b>Población meta (beneficiaria)</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Resultados</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Institución Responsable</b>
Interconectividad de registros de Información sobre los temas vinculados a la Política de Empleo	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

<b>Proyectos</b>	<b>Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)</b>	<b>Población meta (beneficiaria)</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)</b>	<b>Localización espacial</b>	<b>Institución Responsable</b>
Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS) en el marco del Observatorio Laboral						



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 1.3.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Agenda de estudios e investigaciones sobre el mercado de trabajo en Honduras	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapas de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Fondo concursable para generación de estudios e investigaciones						



Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Monitoreo y evaluación de la Política de Empleo	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapas de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Diseño e implementación del sistema de monitoreo y evaluación de la Política de Empleo						



*Eje 2: Generación de empleo decente priorizando el tránsito de la informalidad a la formalidad (crear más y mejores empleos)*

Objetivo Estratégico	Resultado	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
2.1 Generar de oportunidades para personas con problemas de acceso al empleo decente (rurales, jóvenes, jefes de hogar, LGTB, grupos étnicos, discapacidad)	2.1.1. Personas con problemas de inserción laboral acceden a empleo decente							
2.2. Propiciar el tránsito de la informalidad a la formalidad	2.2.1. Aumento del empleo formal							



*Objetivo Estratégico 2.1: Generar de oportunidades para personas con problemas de acceso al empleo decente.*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2	
2.1.1. Personas con problemas de inserción laboral acceden a empleo decente	2.1.1.1. Inversión pública para la generación de empleo						
	2.1.1.2. Programas focalizados						

*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 2.1.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Plan de obras públicas con uso intensivo de empleo y participación de las MIPYMES	Objetivo general					
	Objetivos específicos					



Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsabl e
Compras Estatales						

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsabl e
Capacitación e inserción laboral de personas o grupos con dificultades de acceso al empleo.	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsabl e
Inserción laboral y social para personas convictas y exconvictas						



Ley de empleo juvenil						
Inserción laboral y social de personas con discapacidad						
Inserción laboral de personas mayores de 40 años.						
Trabajo temporal		Mujeres y jóvenes				
Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente						
Inserción laboral para mujeres jefas de hogar						
Inserción laboral de grupos étnicos						
Inserción laboral de personas LGTB						
Inserción laboral de migrantes retornados						
Capacitación para los nuevos empleos basados en tecnologías de la información y el conociendo						



Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Cuidados corresponsabilidad social y de género	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Revisión y ajustes de licencias maternas						
Diseño e implementación de plan piloto de sistema de cuidados a personas dependientes a nivel local, vinculado al mercado laboral y generación de oportunidades de empleo.						



*Objetivo Estratégico 2.2.: Propiciar el tránsito de la informalidad a la formalidad*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
2.2.1. Aumento del empleo formal	2.2.1.1. Revisión y ajustes del marco regulatorio para propiciar la formalización							
	2.2.1.2. Implementación de mecanismos de incentivos para la formalización							

*Programas y proyectos del Objetivo Estratégico 2.2.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Estrategia del tránsito de la informalidad a la formalidad	Objetivo general					



Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Revisión y ajustes de marcos regulatorios						
Incentivo al registro de categorías ocupaciones o sectores con alta informalidad (ej. Trabajo doméstico)						
Formalización del empleo rural						
Monotributo						
Sensibilización social para la formalización del empleo						
SENAEH ventanilla para la formalización de empresas y trabajadores.						



Tablero de indicadores para el monitoreo de los avances en la formalización (forma parte del Eje de Gestión social de la información del conocimiento)						
--	--	--	--	--	--	--



*Eje 3: Empleabilidad para la inclusión laboral y social*

Objetivo Estratégico	Resultado	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
3.1 Diseñar e implementar un sistema de educación y trabajo	3.1.1. Sistema de educación y trabajo implementado							
3.2 Aumentar el vínculo y permanencia en el sistema de educación formal, especialmente de las juventudes.	3.2.1. Incremento de personas que culminan los ciclos educativos de la educación formal.							
3.3. Aumentar el acceso y la calidad de la formación profesional y capacitación laboral.	3.3.1 Más personas acceden a formación profesional y capacitación laboral de calidad.							



*Objetivo Estratégico 3.1: Diseñar e implementar un sistema de educación y trabajo*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
3.1.1.Sistema de educación y trabajo implementado	3.1.1.1.Diseño del plan Nacional sobre lineamientos del Sistema de Educación y Trabajo							
	3.1.1.2.Implementación del Plan contemplando la incorporación en los PEI y POA de las instituciones involucradas							



*Programas y proyectos del Objetivo Estratégico 3.1*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Sistema de educación y trabajo	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Realizar una evaluación de impacto de la coordinación y complementariedad de la formación profesional, capacitación laboral, educación formal y técnica y el mercado de trabajo. Incluyendo los diferentes ámbitos de la educación formal y no formal.						



Sistematización de las evaluaciones del INFOP y recomendaciones para mejorar su eficiencia y marco legal						
Formación de Formadores de formación profesional y capacitación laboral.						
Diseño del sistema de educación y trabajo						
Lineamientos para la incorporación como componentes de los programas de la Política de Empleo sobre: complementariedad, pasarelas flexibles, certificación progresiva, reinserción y nivelación educativa.						
Plan piloto de certificación de competencias laborales y oficios aprendidos en el mercado informal.						
Profundización en el diseño y ejecución del marco nacional de cualificaciones.						
Revisión de la curricular de educación formal con énfasis en su vínculo con la formación profesional y el mundo del trabajo.						



*Objetivo Estratégico 3.2: Aumentar el vinculo y permanencia en el sistema de educación formal, especialmente de las juventudes*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
3.2.1.Incremento de personas que culminan los ciclos educativos de la educación formal.	3.2.1.1Mejoras en infraestructura y tecnología educativa							
	3.2.1.2.Actualización en la formación del personal docente							
	3.2.1.3.Accionas focalizadas en territorios y/ o grupos con dificultades específicas para la culminación de ciclos educativos.							



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 3.2.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Culminación de ciclos educativos	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Plan piloto para mantenimiento en el sistema educativo para jóvenes adolescentes de bajo nivel socioeconómico que se encuentran en el mercado laboral						
Estudio y Trabajo		Jóvenes que se encuentran trabajando y puedan retornar al sistema educativo				
Inversión en infraestructura y tecnología educativa						



Actualización de la formación docente						
Mapeo de causas a nivel de territorios y grupos de las dificultades de culminación de ciclos						
Sistema de seguimiento de trayectorias educativas apoyado en sistemas de información.						



*Objetivo Estratégico 3.3.: Aumentar el acceso y la calidad de la formación profesional y capacitación laboral*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
3.3.1. Más personas acceden a formación profesional y capacitación laboral de calidad.	3.3.1.1. Diseño de un Plan Nacional de FP y Capacitación Laboral							
	3.3.1.2. Implementación del Plan Nacional de FP y Capacitación Laboral, incluyendo acciones focalizadas en territorios y-o grupos con dificultades de acceso al empleo decente.							



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 3.3.:*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Plan Nacional de formación profesional y capacitación laboral	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Diseño de Plan Nacional de formación profesional y capacitación laboral.						
Programa de formación para la inserción laboral de grupos vulnerables						
Formación Dual						



Interconectividad con el SIEPSS para el análisis de la pertinencia de las acciones de formación profesional y capacitación laboral						
SENAEH para registro y seguimiento de beneficiarios de cursos de formación profesional y capacitación laboral						
Capacitación laboral de amplia cobertura para jóvenes.						
Talleres de Orientación Vocacional y Ocupacional						
Rutas de Salida para egresados de cursos de formación profesional y capacitación laboral	Articulación con polígonos industriales					



*Eje 4: Competitividad empresarial: entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas, con énfasis en las MIPYMES y los emprendimientos.*

Objetivo Estratégico	Resultado	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
4.1.Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales claves	4.1.1.Más MIPYMES creadas y sostenibles.							
4.2.Desarrollar y promover la cultura emprendedora	4.2.1.Más iniciativas de emprendimientos de desarrollo gestionados.							
4.3.Promover el desarrollo empresarial en la economía verde	4.3.1. empresas y empleos creados y desarrollados en el sector verde de la economía.							



*Objetivo Estratégico 4.1.: Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales claves*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2	
4.1.1. Más MIPYMES creadas y sostenibles	4.1.1.1. Capacitación, asistencia técnica y acceso a crédito.						
	4.1.1.2. Desarrollo de Proveedores del Estado con énfasis en MIPYMES						
	4.1.1.3. Cadenas de valor empresarial						



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 4.1.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fortalecimiento de MIPYMES	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Revisión y ajustes de procedimientos con el fin de facilitar los procesos de formalización y tributación.						
Capacitación de las MIPYMES						
Asistencia técnica a las MIPYMES						



Microfinanzas						
Desarrollo de Proveedores del Estado para Compras Estatales						
Programa de Desarrollo de Proveedores para fortalecimiento de cadenas de valor						
Innovación y tecnología aplicada a MIPYMES						



*Objetivo Estratégico 4. 2: Desarrollar y promover la cultura emprendedora*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por periodo				Institución Responsable	
			Línea de base	Medio de verificación	Período 1	Período 2		Período 3
4.2.1.Desarrollar y promover la cultura emprendedora	4.2.1.1.Sistema de apoyo a la innovación.							
	4.2.1.2.Desarrollo de capital semilla y microfinanzas.							
	4.2.1.3.Capacitación y asistencia técnica para emprendedores/as							



*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 4.2.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Fomento del Emprendedurismo	Objetivo general					
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Asistencia técnica para Validación de ideas de negocios						
Plan de apoyo a la innovación						
Capital semilla						
Incubadora de proyectos						



*Objetivo Estratégico 4.3.: Promover el desarrollo empresarial en la economía verde*

Resultado	Intervenciones/ Estrategias	Indicadores	Metas por período				Institución Responsable
			Línea de base	Período 1	Período 2	Período 3	
4.3.1.Promover el desarrollo empresarial en la economía verde	4.3.1.1.Economía Circular						
	4.3.1.2. Marco regulatorio ambiental para el desarrollo de la economía verde						
	4.3.1.3.Capacitación y Certificaciones en economía verde.						

*Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 4.3.*

Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
Empresas y empleos verdes	Objetivo general					



Programa	Objetivo general y objetivos específicos	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Resultados	Indicadores	Institución Responsable
	Objetivos específicos					

Proyectos	Objetivo general (necesidad que pretende satisfacer)	Población meta (beneficiaria)	Presupuesto	Etapa de la política. Duración (en cantidad de meses)	Localización espacial	Institución Responsable
Capacitación en modelos de negocio de economía circular						
Revisión y ajustes de marcos regulatorios para el cuidado del ambiente						
Premio Nacional de empresas con impacto ambiental						



## A.2 Convenios de la OIT ratificados por Honduras

Tabla A2: Convenios de OIT ratificados por Honduras

### Fundamentales

Convenio
<u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u>
<u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u>
<u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</u>
<u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u>
<u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</u>
<u>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</u>
<u>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años.</u>
<u>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)</u>

### De gobernanza (prioritarios)

Convenio
<u>C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)</u>
<u>C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)</u>
<u>C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)</u>

### Técnicos

Convenio
<u>C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)</u>
<u>C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)</u>
<u>C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)</u>
<u>C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)</u>
<u>C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)</u>
<u>C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)</u>
<u>C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)</u>
<u>C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)</u>
<u>C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)</u>
<u>C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)</u>
<u>C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)</u>
<u>C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)</u>

**Convenio**

**C127** - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)

**C169** - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Fuente: Elaboración propia en base a OIT



### A.3 Propuesta inicial de programas y servicios para la política de empleo

Eje 1: Fortalecer la coordinación institucional con sustento en la participación y el diálogo social, para implementar, monitorear y evaluar la PNEH

<b>MATRIZ DE MARCO ESTRATEGICO</b>	
<i>Fin: Honduras con empresas sostenibles y sustentables generadoras de empleo digno y productivo como pilar del desarrollo económico y social del país.</i>	
<i>Eje 1: Fortalecer la coordinación institucional con sustento en la participación y el diálogo social</i>	
<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Resultado</b>
Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la PNEH	Rol rector de la SETRASS y la coordinación interinstitucional consolidados.
Generar espacios de participación y dialogo social que faciliten la definición de intervenciones que respondan a las necesidades de la población.	Espacios de participación institucionalizados y consolidados de grupos tradicionalmente excluidos y actores centrales del mercado laboral (gobierno, empresarios y sindicatos)
Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación de la PNEH que permita la toma de decisiones oportunas.	Sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación implementado, en el marco de la PNEH

Objetivo Estratégico 1: Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la PNEH

<b>MATRIZ DE MARCO ESTRATEGICO</b>	
<i>Objetivo Estratégico 1: Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la PNEH</i>	
<b>Resultado</b>	<b>Intervenciones/ Estrategias</b>
Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS en la PNEH	Desarrollo del rol rector de la SETRASS en el marco de la política de empleo
	Desarrollo de la coordinación interinstitucional en el marco de la política de empleo

Listado de Programas y Proyectos para el Objetivo Estratégico 1 del Eje 1.



<b>Programa</b>
Fortalecimiento de SETRASS como organismo rector de la política de empleo

<b>Proyectos</b>
Revisión y adecuación del organigrama de la SETRASS
Revisión y ajustes de los marcos regulatorios
Capacitación para funcionarios de SETRASS sobre implementación y efectividad de las políticas públicas de empleo
Digitalización y automatización de procesos
Fortalecimiento de la Dirección General de Empleo
Fortalecimiento de la Dirección General de Inspección de Trabajo
Incorporación en el PEI y POA de SETRASS de los componentes para el logro de los objetivos de la política de empleo.

<b>Programa</b>
Fortalecimiento de la Red de Oficinas de Empleo SENAETH

<b>Proyectos</b>
Ventanilla única para registro, orientación, derivación y seguimiento para los diferentes Programas y servicios de la política de empleo
Diseño y ejecución de un plan de fortalecimiento y sostenibilidad de oficinas de empleo del SENAETH

<b>Programa</b>
Fortalecimiento de los espacios de coordinación interinstitucional para la política de empleo.

<b>Proyectos</b>
Incorporación en el PEI y POA de las instituciones del sector empleo, de los componentes para el logro de los objetivos de la política de empleo



Capacitación para funcionarios de las instituciones del sector empleo sobre implementación y efectividad de las políticas públicas de empleo

Espacio de articulación entre SETRASS y las instituciones del sector empleo.

**Objetivo Estratégico 2 del Eje 1: Generar espacios de participación y dialogo social que faciliten la definición de intervenciones que respondan a las necesidades de la población.**

<b>Resultado</b>	<b>Intervenciones/ Estrategias</b>
Espacios de participación institucionalizados y consolidados de grupos tradicionalmente excluidos y actores centrales del mercado laboral (gobierno, empresarios y sindicatos)	<p>Dialogo social y participación de grupos tradicionalmente excluidos</p> <p>Diálogo social tripartito</p>

**Programa y Proyectos del Objetivo Estratégico 2 del Eje 1**

<b>Programa</b>
Fortalecimiento de los espacios de diálogos social tripartito para la contribución y seguimiento de la política de empleo.

<b>Proyectos</b>
Capacitación y sensibilización sobre las temáticas vinculadas a la política de empleo
Diseño e implementación de un Plan, identificando roles específicos para la participación directa de organizaciones empresariales y sindicales en la ejecución de la política de empleo.

<b>Programa</b>
Fortalecimiento de los espacios de diálogos social con sectores tradicionalmente excluidos para la contribución y seguimiento de la política de empleo.

<b>Proyectos</b>
Capacitación y sensibilización sobre las temáticas vinculadas a la política de empleo
Diseño e implementación de un Plan, identificando roles específicos para la participación directa de organizaciones y actores de sectores tradicionalmente excluidos en la ejecución de la política de empleo.



**Objetivo Estratégico 3 del Eje 1: Diseñar e implementar un sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación en el marco de la política de empleo**

<b>Resultado</b>	<b>Intervenciones/ Estrategias</b>
Sistema de gestión social de la información, conocimiento y evaluación implementado, en el marco de la PNEH	<p>Sistemas de información interconectados a nivel gubernamental sobre la temática de empleo</p> <p>Generación de conocimiento sobre el mercado de trabajo.</p> <p>Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas sobre la política de empleo</p>

**Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 3 del Eje 1**

<b>Programa</b>
Interconectividad de registros de Información sobre los temas vinculados a la política de empleo

<b>Proyectos</b>
Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS) en el marco del Observatorio Laboral

<b>Programa</b>
Agenda de estudios e investigaciones sobre el mercado de trabajo en Honduras

<b>Proyectos</b>
Fondo concursable para generación de estudios e investigaciones

<b>Programa</b>
Monitoreo y evaluación de la política de empleo

<b>Proyectos</b>
------------------



Diseño e implementación del sistema de monitoreo y evaluación de la política de empleo

**Eje 2: Generación de empleo decente priorizando el tránsito de la informalidad a la formalidad (crear más y mejores empleos)**

Objetivo Estratégico	Resultado
Generar de oportunidades para personas con problemas de acceso al empleo decente (rurales, jóvenes, jefes de hogar, LGTB, grupos étnicos, discapacidad)	Personas con problemas de inserción laboral acceden a empleo decente
Propiciar el tránsito de la informalidad a la formalidad	Aumento del empleo formal

**Objetivo Estratégico 1 del Eje 2: Generar de oportunidades para personas con problemas de acceso al empleo decente**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias
Personas con problemas de inserción laboral acceden a empleo decente	Inversión pública para la generación de empleo Programas focalizados

**Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 1 del Eje 2**

Programa
Plan de obras públicas con uso intensivo de empleo y participación de las MIPYMES

Proyectos
Ley de Compras Estatales para Empresas Sociales y Pymes

Programa
Capacitación e inserción laboral de personas o grupos con dificultades de acceso al empleo.



Proyectos
Inserción laboral y social para personas convictas y exconvictas
Ley de empleo juvenil
Inserción laboral y social de personas con discapacidad
Inserción laboral de personas mayores de 40 años.
Trabajo temporal
Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente
Inserción laboral para mujeres jefas de hogar
Inserción laboral de grupos étnicos
Inserción laboral de personas LGTB
Inserción laboral de migrantes retornados
Capacitación para los nuevos empleos basados en tecnologías de la información y el conociendo

Programa
Cuidados corresponsabilidad social y de género

Proyectos
Revisión y ajustes de licencias maternas
Diseño e implementación de plan piloto de sistema de cuidados a personas dependientes a nivel local, vinculado al mercado laboral y generación de oportunidades de empleo.

**Objetivo Estratégico 2 del Eje 2: Propiciar el tránsito de la informalidad a la formalidad**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias



Aumento del empleo formal	Revisión y ajustes del marco regulatorio para propiciar la formalización
	Implementación de mecanismos de incentivos para la formalización

**Programas y proyectos del Objetivo Estratégico 2 del Eje 2**

<b>Programa</b>
Estrategia del tránsito de la informalidad a la formalidad

<b>Proyectos</b>
Revisión y ajustes de marcos regulatorios
Incentivo al registro de categorías ocupaciones o sectores con alta informalidad (ej. Trabajo doméstico)
Formalización del empleo rural
Monotributo
Sensibilización social para la formalización del empleo
SENAEH ventanilla para la formalización de empresas y trabajadores.
Tablero de indicadores para el monitoreo de los avances en la formalización (forma parte del Eje de Gestión social de la información del conocimiento)



**Eje 3: Empleabilidad para la inclusión laboral y social**

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Resultado</b>
Diseñar e implementar un sistema de educación y trabajo	Sistema de educación y trabajo implementado
Aumentar el vínculo y permanencia en el sistema de educación formal, especialmente de las juventudes.	Incremento de personas que culminan los ciclos educativos de la educación formal.
Aumentar el acceso y la calidad de la formación profesional y capacitación laboral.	Más personas acceden a formación profesional y capacitación laboral de calidad.

**Objetivo Estratégico 1 del Eje 3: Diseñar e implementar un sistema de educación y trabajo**

<b>Resultado</b>	<b>Intervenciones/ Estrategias</b>
Sistema de educación y trabajo implementado	<p>Diseño del plan Nacional sobre lineamientos del Sistema de Educación y Trabajo</p> <p>Implementación del Plan contemplando la incorporación en los PEI y POA de las instituciones involucradas</p>

**Programas y proyectos del Objetivo Estratégico 1 del Eje 3:**

<b>Programa</b>
Sistema de educación y trabajo

<b>Proyectos</b>
Realizar una evaluación de impacto de la coordinación y complementariedad de la formación profesional, capacitación laboral, educación formal y técnica y el mercado de trabajo. Incluyendo los diferentes ámbitos de la educación formal y no formal.
Sistematización de las evaluaciones del INFOP y recomendaciones para mejorar su eficiencia y marco legal
Formación de Formadores de formación profesional y capacitación laboral.
Diseño del sistema de educación y trabajo
Lineamientos para la incorporación como componentes de los programas de la política de empleo sobre: complementariedad, pasarelas flexibles, certificación progresiva, reinserción y nivelación educativa.
Plan piloto de certificación de competencias laborales y oficios aprendidos en el mercado informal.



Profundización en el diseño y ejecución del marco nacional de cualificaciones.
Revisión de la curricular de educación formal con énfasis en su vínculo con la formación profesional y el mundo del trabajo.

**Objetivo Estratégico 2 del Eje 3: Aumentar el vínculo y permanencia en el sistema de educación formal, especialmente de las juventudes.**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias
Incremento de personas que culminan los ciclos educativos de la educación formal.	Mejoras en infraestructura y tecnología educativa
	Actualización en la formación del personal docente
	Acciones focalizadas en territorios y/ o grupos con dificultades específicas para la culminación de ciclos educativos.

**Programas y proyectos del Objetivo Estratégico 2 del Eje 3**

Programa
Culminación de ciclos educativos

Proyectos
Plan piloto para mantenimiento en el sistema educativo para jóvenes adolescentes de bajo nivel socioeconómico que se encuentran en el mercado laboral
Estudio y Trabajo
Inversión en infraestructura y tecnología educativa
Actualización de la formación docente
Mapeo de causas a nivel de territorios y grupos de las dificultades de culminación de ciclos
Sistema de seguimiento de trayectorias educativas apoyado en sistemas de información.

**Objetivo Estratégico 3 del Eje 3: Aumentar el acceso y la calidad de la formación profesional y capacitación laboral**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias
-----------	-----------------------------



Más personas acceden a formación profesional y capacitación laboral de calidad.	Diseño de un Plan Nacional de FP y Capacitación Laboral
	Implementación del Plan Nacional de FP y Capacitación Laboral, incluyendo acciones focalizadas en territorios y-o grupos con dificultades de acceso al empleo decente.

**Programas y proyectos del Objetivo Estratégico 3 del Eje 3**

<b>Programa</b>
Plan Nacional de formación profesional y capacitación laboral

<b>Proyectos</b>
Diseño de Plan Nacional de formación profesional y capacitación laboral.
Programa de formación para la inserción laboral de grupos vulnerables
Formación Dual
Interconectividad con el SIEPSS para el análisis de la pertinencia de las acciones de formación profesional y capacitación laboral
SENAEH para registro y seguimiento de beneficiarios de cursos de formación profesional y capacitación laboral
Capacitación laboral de amplia cobertura para jóvenes.
Talleres de Orientación Vocacional y Ocupacional
Rutas de Salida para egresados de cursos de formación profesional y capacitación laboral



**Eje 4: Competitividad empresarial: entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas, con énfasis en las MIPYMES y los emprendimientos**

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Resultado</b>
Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales claves	Más MIPYMES creadas y sostenibles.
Desarrollar y promover la cultura emprendedora	Más iniciativas de emprendimientos de desarrollo gestionados.
Promover el desarrollo empresarial en la economía verde	Más empresas y empleos creados y desarrollados en el sector verde de la economía.

**Objetivo Estratégico 1 del Eje 4: Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales claves**

<b>Resultado</b>	<b>Intervenciones/ Estrategias</b>
Más MIPYMES creadas y sostenibles	Capacitación, asistencia técnica y acceso a crédito.
	Desarrollo de Proveedores del Estado con énfasis en MIPYMES
	Cadenas de valor empresarial

**Programas y Proyectos de Objetivo Estratégico 1 del Eje 4**

<b>Programa</b>
Fortalecimiento de MIPYMES

<b>Proyectos</b>
Revisión y ajustes de procedimientos con el fin de facilitar los procesos de formalización y tributación.
Capacitación de las MIPYMES
Asistencia técnica a las MIPYMES
Microfinanzas
Desarrollo de Proveedores del Estado para Compras Estatales
Programa de Desarrollo de Proveedores para fortalecimiento de cadenas de valor
Innovación y tecnología aplicada a MIPYMES





**Objetivo Estratégico 2 del Eje 4: Desarrollar y promover la cultura emprendedora**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias
Desarrollar y promover la cultura emprendedora	Sistema de apoyo a la innovación.
	Desarrollo de capital semilla y microfinanzas.
	Capacitación y asistencia técnica para emprendedores/as

**Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 2 del Eje 4**

Programa
Fomento del Emprendedurismo

Proyectos
Asistencia técnica para Validación de ideas de negocios
Plan de apoyo a la innovación
Capital semilla
Incubadora de proyectos

**Objetivo Estratégico 3 del Eje 4: Promover el desarrollo empresarial en la economía verde**

Resultado	Intervenciones/ Estrategias
Promover el desarrollo empresarial en la economía verde	Economía Circular
	Marco regulatorio ambiental para el desarrollo de la economía verde
	Capacitación y Certificaciones en economía verde.

**Programas y Proyectos del Objetivo Estratégico 3 del Eje 4**

Programa
Empresas y empleos verdes



<b>Proyectos</b>
Capacitación en modelos de negocio de economía circular
Revisión y ajustes de marcos regulatorios para el cuidado del ambiente
Premio Nacional de empresas con impacto ambiental