



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

**HOJA DE RUTA PARA LA REFORMULACIÓN  
DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO.**

MCP24: Refundación de la Política Nacional de Empleo de Honduras

Mayo 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.



*Hoja de Ruta para la reformulación de la Política Nacional de  
Empleo*

17 de mayo 2022

## ***Tabla de contenidos del documento***

<b><i>Siglas</i></b>	<b><i>3</i></b>
<b><i>A. Introducción</i></b>	<b><i>5</i></b>
<b><i>B. Algunas consideraciones sobre el mercado de trabajo en Honduras</i></b>	<b><i>6</i></b>
<b><i>C. Objetivos y Alcance del trabajo</i></b>	<b><i>7</i></b>
<b><i>C.1 Objetivos</i></b>	<b><i>8</i></b>
<b><i>C.2 Alcance</i></b>	<b><i>8</i></b>
<b><i>C.3 Cronograma de fases de implementación</i></b>	<b><i>10</i></b>
<b><i>D. Organización y gobernanza del proceso de trabajo</i></b>	<b><i>11</i></b>
<b><i>E. Propuesta Metodológica</i></b>	<b><i>12</i></b>
<b><i>F. Cronograma</i></b>	<b><i>15</i></b>
<b><i>G. Análisis de riesgos</i></b>	<b><i>17</i></b>
<b><i>H. Matriz de Comunicación</i></b>	<b><i>18</i></b>
<b><i>I. Matriz de Responsabilidades</i></b>	<b><i>22</i></b>
<b><i>J. Anexo 1: Detalle de reuniones de trabajo realizadas para la elaboración de la Hoja de Ruta</i></b>	<b><i>¡Error! Marcador no definido.</i></b>

## *Siglas*

BANHPROVI	Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda
BM	Banco Mundial
CES	Consejo Económico y Social
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
DUE	Delegación de la Unión Europea en Honduras
EDA	Espacio de Diálogo Ampliado
EDT	Espacio de Diálogo Tripartito
FMI	Fondo Monetario Internacional
GDI	Grupo de Diálogo Interinstitucional
INE	Instituto Nacional de Estadística
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
MCD	Misión de Corta Duración
MiAmbiente	Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PNEH	Política Nacional de Empleo de Honduras
RACI	Responsable, Aprobado, Consultado e Informado
RS	Red Solidaria
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SDE	Secretaría de Desarrollo Económico
SDHJGD	Secretaría de Derechos Humanos, Gobernación, Justicia y Descentralización
SE	Secretaría de Educación
SE	Secretaría de Educación
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SENPRENDE	Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios
SEP	Secretaría de Estado de la Presidencia
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SME	Seguimiento, Monitoreo y Evaluación
SNP	Sistema Nacional de Planificación
SP	Secretaría Planificación
SPE	Secretaría de Planificación Estratégica

UE	Unión Europea
----	---------------

## *A. Introducción*

El presente documento es la descripción de la Hoja de Ruta de la Misión de Corta Duración (MCD)<sup>1</sup> que tiene por objeto apoyar el proceso de refundación de la Política Nacional de Empleo de Honduras, sobre la base de un nuevo modelo de desarrollo social y económico que responda a las necesidades del contexto actual del mercado laboral.

Para su elaboración se realizaron un conjunto de reuniones (ver anexo 1), intercambios y acuerdos desde el inicio de la Misión de Corta Duración hasta la elaboración de la presente Hoja de Ruta. En dichas reuniones participaron las autoridades y equipo técnico de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), representantes de la Delegación de la Unión Europea (DUE) en Honduras y el equipo de especialistas que integran la Misión de Corta Duración (MCD).

El documento se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, se introduce un capítulo que recopila información sobre las principales características del mercado de trabajo hondureño, principalmente en aquellos indicadores que reflejan los aspectos más urgentes y a la vez estructurantes que hacen a la necesidad de reorientar la política de empleo en el país. Un resumen de estas características fue presentado al Sr. Viceministro de trabajo Sr. Percy Durón el día jueves 12 de mayo.

Posteriormente se describen los objetivos y alcance del trabajo. Por alcance se entiende la especificación de los productos esperados en este proceso, así como las etapas posteriores. Esta especificación parte del acuerdo llegado con la contraparte de SETRASS y de Unión Europea (UE), fue presentada al Viceministro en la reunión anteriormente citada.

En el siguiente capítulo describe la organización y la gobernanza del proceso de trabajo, acordada en las instancias anteriormente citadas. Aquí se describen los diferentes grupos de trabajo a ser conformados, así como sus roles y funciones durante el proceso de trabajo.

A continuación, se presenta un capítulo en el que se describe el proceso metodológico a ser desplegado durante el proceso de trabajo. Seguido a esto se especifica el Cronograma de trabajo, identificando momentos en los que deben completarse productos, productos intermedios, hitos del procesos y validaciones necesarias.

Los siguientes tres capítulos presentan tres herramientas de gestión que se consideraron pertinentes incorporar al proceso. En primer lugar, una Matriz de Riesgos, en donde se identifican los principales riesgos a ocurrir, así como su probabilidad de ocurrencia e impacto sobre el proyecto. Para cada uno de ellos, se plantean acciones posibles de mitigación.

En segundo lugar, se describe una Matriz de Comunicaciones. En esta se identifica para producto o hito del proceso, se propone que comunicar, a quien comunicar y el método recomendado.

Por último, se agrega una Matriz de Responsabilidades, en la que se describe de manera ágil, para cada producto e hito del proceso, quien es el responsable, encargado-a de aprobar, quien debe ser comunicado y quien informado.

---

<sup>1</sup> La MCD está integrada por Ernesto Abdala (Jefe de Misión y experto en políticas de empleo), Gabriel Corbo (experto en MIPYMES) y Luis Villaroel (experto en monitoreo y evaluación)

Cabe destacar que, el documento tiene un fin de planificación, tal como su nombre lo indica, Hoja de Ruta, lo que no inhabilita que puedan realizarse modificaciones durante el proceso, en acuerdo con la contraparte.

## ***B. Algunas consideraciones sobre el mercado de trabajo en Honduras***

Como plantea la OIT, 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.

Las consecuencias de la pandemia tienen un 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, 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.

Para el diseño de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), se deben tener en cuenta múltiples factores que arroja el perfil socioeconómico y laboral del país. Entre ellos, tener claro que el principal problema del mercado de trabajo no es el desempleo, sino la precariedad laboral asociada fundamentalmente al subempleo y la informalidad. Esto lleva a identificar que la debilidad se encuentra en la capacidad del mercado de generar empleos de calidad. El tránsito de la informalidad a la formalidad es aconsejable que sea priorizado. Por otra parte, dada 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 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, etc.

Para el diseño de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), se deben tener en cuenta múltiples factores que arroja el perfil socioeconómico y laboral del país. Entre ellos, tener claro que el principal problema del mercado de trabajo no es el desempleo, sino la precariedad laboral asociada fundamentalmente al subempleo y la informalidad. Esto lleva a identificar algunos de los elementos claves<sup>2</sup>:

A) La debilidad se encuentra en la capacidad del mercado de generar empleos de calidad. Generalmente, el empleo crece en el país en el sector informal de la economía y que

---

<sup>2</sup> En el desarrollo de la MCD se realizará un listado más exhaustivo de estos elementos claves

cuentan con baja productividad. Mejorar las condiciones del empleo resulta prioritario teniendo en cuenta que el 69% de los ingresos de los hogares son ingresos laborales.

B) Las MIPYMES tienen un alto protagonismo en la generación de empleo. Se deben implementar acciones para dicho sector que permitan su fortalecimiento y sostenibilidad.

C) Propiciar empresas sostenibles.

D) El tránsito de la informalidad a la formalidad es aconsejable que sea 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.

E) Facilitar el acceso al seguro social especialmente a los grupos que encuentran mayores dificultades para tener cobertura mejorando la inclusión financiera.

F) Se constata la necesidad de incrementar la empleabilidad de la Población Económicamente Activa (PEA).

G) 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.

En relación al déficit de trabajo decente y su impacto en los diferentes grupos del mercado laboral, dada 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 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.

La Política Nacional de Empleo de Honduras permitirá consolidar la generación de empleo y el desarrollo sostenible del país con la participación activa de todos los actores sociales. 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.

### *C. Objetivos y Alcance del trabajo*

De acuerdo a las características, reseñadas y la coyuntura del país, la presente Hoja de Ruta contempla tres etapas, ellas son:

- I. **Consulta y Acuerdo:** Proceso de consulta con los actores sociales, con el objetivo de obtención de una firma de acuerdo por el trabajo digno y productivo. Este documento de Política de Empleo deberá ser aprobado por la SETRASS incorporando aspectos de las recomendaciones de los actores. El documento anexará la sistematización con los aportes de los actores, así como un breve documento de los principales programas y servicios en ejecución vinculados a la Política de Empleo, una lista de bienes y

servicios, que deben estar reflejado en los POA y en el presupuesto y el diseño de algunos bienes y servicios seleccionados junto a la SETRASS para dar respuesta inmediata y contemplar la coyuntura política<sup>3</sup>. La etapa 1 será cubierta con la asistencia técnica en curso.

- II. **Diálogo Social, elementos hacia la operacionalización:** Proceso de diálogo social buscando acuerdos en las líneas generales y hacia la operacionalización (bienes y servicios) de la Política de Empleo. Los productos a ser generados son: Documento de definición de los elementos de la operacionalización de la política (bienes y servicios) y documento de consulta con los actores y acuerdos tripartitos ampliados (sociedad civil, academia, etc.)
- III. **Operacionalización de la Política de Empleo:** Implica el diseño de los programas y servicios contemplados según cada eje y sub-eje de la Política de Empleo, identificando en cada caso: objetivos, población beneficiaria, criterios de focalización, presupuesto, instituciones-actores y roles (principal institución responsable, instituciones implicadas, actores involucrados, programas y servicios vinculados de la Política-enfoque integral).

Se asume como metodología para la implementación de la Hoja de Ruta el diálogo social, con amplia participación de los actores sociales en cada una de las etapas planteadas. Los acuerdos y consensos alcanzados permitirán dar sostenibilidad e implementar la Política de Empleo.

### *C.1 Objetivos*

En el marco de la Misión de Corta Duración, el objetivo general es: “apoyar el proceso de refundación de la Política Nacional de Empleo de Honduras, sobre la base de un nuevo modelo de desarrollo social y económico que responda a las necesidades del contexto actual del mercado laboral”. Asimismo, se definen los siguientes objetivos específicos:

OE 1: Contribuir al proceso de rediseño de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH) de acuerdo a las características del actual contexto social, económico y laboral, en el marco de un proceso amplio de diálogo social y responsabilidad de los actores institucionales.

OE 2: Apoyar la revisión y ajuste del Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación (SME) de dicha Política, bajo el modelo de gestión basada en resultados y del Sistema Nacional de Planificación (SNP).

### *C.2 Alcance*

De acuerdo a estos objetivos y a las etapas propuestas, la presente Hoja de Ruta para la Misión de Corta Duración concierne a la etapa I. En esta etapa, el producto final es diseñar el documento “Política Nacional de Empleo de Honduras: por el trabajo digno y productivo” a ser aprobado por la SETRASS. Contemplando la necesidad de dar respuestas en el corto plazo

---

<sup>3</sup> El diseño de algunos bienes y servicios puede implicar ampliar días de trabajo o pasar estos resultados a la etapa 2

y consolidar una política de Estado en el mediano y largo plazo. Por lo tanto, se proyecta que el documento de la PNEH contemplara entre sus secciones las siguientes:

A) Marco General: propuesta de política que abarcará los diferentes aspectos que condicionan el trabajo decente y la empresas sostenibles y productivas. Especificando ejes, sub-ejes y mencionando las actividades en cada caso.

B) Plan de aplicación inmediata: prioridades con un horizonte temporal de 12 meses, contemplando la necesidad de dar respuesta inmediata en el marco de la coyuntura política. Se diseñarán algunos bienes y servicios seleccionados por la SETRASS, la asistencia técnica hará una lista de recomendaciones que pondrá a consideración de dicha Secretaría.

C) Lineamientos para una política de Estado: se identificarán los lineamientos que en la PNEH se entienden prioritarios para construir una política de Estado, trascendiendo los períodos gubernamentales.

El documento incorporará las recomendaciones de los actores a ser consultados durante el proceso de diálogo social, contemplando el aporte sustantivo del Plan de Gobierno, con lineamientos claros y pertinentes para generar oportunidades de empleo de calidad para todos y toda la ciudadanía del país. Independientemente de otros aspectos, el documento contará al menos con el índice que se presenta el recuadro 1.

*Recuadro 1: Índice de contenidos para el documento de la PNEH*

Introducción
Antecedentes
Breve diagnóstico socioeconómico y del mercado laboral
Marco Legal
Marco Institucional
Actores sociales, organizaciones empresariales y de trabajadores
Desafíos para la PNEH en base al diagnóstico, el marco legal e institucional
Complementariedad de la PNEH con objetivos nacionales e internacionales
Agenda 2030 y la PNEH
Prioridades del Plan de Gobierno
Fundamentos, principios y enfoques orientadores
Objetivos de la PNEH
Población meta y prioridades de focalización
Ejes de la PNEH
Temporalidad
Etapas para su implementación (Marco General, Plan de aplicación inmediata, Lineamientos para una política de Estado)
Elementos que garantizan la implementación de la PNEH
Principales instituciones y actores involucrados en la implementación de la PNEH
Financiación
Monitoreo y evaluación
Siglas
Bibliografía
Anexos
A.1. Marco General: propuesta de política que abarcará los diferentes aspectos que condicionan el trabajo decente y la empresas sostenibles y productivas.
A.2 Plan de aplicación inmediata
A.3. Lineamientos para una política de Estado

Fuente: elaboración propia

Para el logro de este alcance, y de acuerdo al tiempo de la presente MCD, se propone un trabajo en tres grandes fases de ejecución. Ellas son:

- i) Conformación de la Gobernanza del proceso de trabajo (en el punto C4 de este documento se detalla una propuesta de Gobernanza). Para esto, el equipo de consultores deberá haber logrado sistematizar un conjunto de documentos base sobre la realidad del mercado de trabajo en Honduras, así como las principales herramientas metodológicas a ser empleadas.
- ii) Proceso de Diálogo Social. Durante esta fase, el equipo de consultores realizará el proceso de consultas y diálogo social. Esta fase supone: recabar información y consulta a los actores vinculados a la temática de empleo en y desarrollo productivo en Honduras; y validación de productos intermedios y finales. Durante esta fase, se realizarán los ajustes al modelo de Sistema de Monitoreo y Evaluación.
- iii) Elaboración de informes. En esta última etapa se desarrollan los informes de avance y finales del proceso.

### C.3 Cronograma de fases de implementación

En la tabla 1 se realiza un detalle del cronograma de las tres fases que involucran a la MCD.

Tabla 1: Cronograma de la fase de implementación

Fases/ Meses	1	2	3	4	5
<b>Fase I. Gobernanza del Proceso de Trabajo</b>					
Conformación del equipo de trabajo	X				
Recopilación y análisis de la información documental disponible	X				
Elaboración de instrumentos y metodología de consulta a actores	X				
<b>Fase II. Consulta y Diálogo Social</b>					
Desarrollo de entrevistas y consultas a actores sociales	X	X			
Elaboración y validación del proceso de rediseño de la PNEH.		X	X		
Ajuste del SME al contenido y estructura de la nueva PNEH			X	X	
Diseño del programa de formación dirigido a los operadores del SME y a los equipos directivos y técnicos			X	X	
Ejecución del programa de formación del SME				X	X
<b>Fase III. Elaboración de informes</b>					
Elaboración de informe de avance				X	
Elaboración de informe final					X
Presentación y validación de informe final					X

Fuente: elaboración propia

#### D. Organización y gobernanza del proceso de trabajo

Para el logro de los objetivos y alcance descritos, se establece una forma de organización y de gobernanza del proceso, de modo de brindar garantías al cumplimiento de los productos, de acuerdo al cronograma previsto de trabajo. Por otra parte, los diferentes ámbitos de consulta permitirán aumentar la pertinencia de los bienes y servicios que conformarán la política de empleo. Adicionalmente, desde la MCD se considera clave que los actores consultados también tengan un rol activo en la ejecución de los diferentes componentes de la política de empleo.

Para esto, en las reuniones de trabajo mantenidas entre el equipo de consultores y SETRASS (ver detalle en anexo) se estableció un acuerdo de organización y gobernanza, ratificado en la reunión mantenida con el Viceministro de Trabajo y Seguridad Social Percy Durón Rubio el día 12 de mayo, la cual se detalla a continuación.

Se creará un **Grupo de Trabajo SETRASS**, el cual se recomienda que este integrado por los técnicos de alto rango y poder de decisión, de las siguientes unidades y direcciones:

Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión;  
Dirección General de Salarios;  
Dirección General de Inspección de Trabajo;  
Dirección General de Previsión Social;  
Dirección General de Empleo;  
Secretaría General.

Las principales tareas de este grupo son:

- Realizar el acompañamiento de la MCD en el rol de contraparte de la SETRASS.
- Validar el documento de caracterización del mercado de trabajo de Honduras.
- Validar el listado de actores a ser consultados durante el proceso de trabajo, así como facilitar sus contactos.
- Facilitar el acceso a información y datos secundarios al equipo de consultores.
- Validar notas conceptuales a ser presentadas por el equipo de consultores.
- Validar el documento de reprogramación de la PNEH
- Validar el Sistema de Evaluación y Monitoreo

Además, se crea un *Grupo de Diálogo Interinstitucional (GDI)*, a ser integrado por: Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social SETRASS. Encargada de presidir el Grupo. Integrado por las siguientes instituciones:

- Secretaria de Desarrollo Social - Red Solidaria
- Secretaria de Educación (SE)
- Secretaria de Agricultura y Ganadería (SAG)
- Secretaría de Planificación Estratégica (SPE)
- Secretaria de Finanzas (SEFIN)
- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).
- Secretaría de Desarrollo Económico (SDE)
- Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios (SENPRENDE)
- Secretaria de Finanzas
- Secretaría de la Presidencia

- Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI).
- Secretaría de Ambiente
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Secretaría de Derechos Humanos, Gobernación, Justicia y Descentralización (SDHJGD)

Este Grupo tiene como principal función el de aportar información y establecer los grados de acuerdos con las notas conceptuales y documentos a ser elaborados durante el proceso.

Adicionalmente, existirá un **Espacio de Diálogo Tripartito (EDT)**. Según lo planteado por las autoridades de la SETRASS sería en el ámbito del CES. En opinión de los especialistas que integran la MCD el ámbito tripartito resulta clave, los tres actores principales del mercado laboral (gobierno, sindicato y empresarios) no solo son informantes calificados sino que por medio de acuerdos bipartitos o tripartitos contribuirán al logro de los objetivos propuestos en el marco de la política de empleo.

Por otra parte, se generará un **Espacio de Diálogo Ampliado (EDA)** donde participaran 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.

### E. Propuesta Metodológica

Para el desarrollo de esta MCD, el logro de los objetivos y alcance definidos, se propone un desarrollo metodológico que engloba un conjunto de productos intermedios a ser validados y consultados de acuerdo a los roles definidos en la organización gobernanza del proceso de trabajo. Seguidamente se especifican productos intermedios y la metodología de trabajo a ser implementada (tabla 2), lista de actores a ser entrevistados (tabla 3) y principales dimensiones a ser indagadas y analizadas en esta etapa (recuadro 2)

*Tabla 2: Productos intermedios, metodología y fuente/técnica para su implementación*

Producto intermedio	Metodología	Fuentes o técnicas para implementar
Biblioteca Virtual vinculada a la temática de la política de empleo en Honduras	Sistematización de documentos	Consulta a Grupo de Trabajo Consulta a Grupo Interinstitucional Consulta y entrevistas a sector académico
Nota técnica sobre alternativas al empleo por hora	Análisis y sistematización de información. Taller de trabajo	Consulta a Grupo de Trabajo
Nota técnica sobre políticas sectoriales vinculadas a la política de empleo	Análisis y sistematización de información. Entrevistas en profundidad Talleres de trabajo	Consulta a Grupo de Trabajo Consulta a Grupo Interinstitucional Consulta y entrevistas a actores utilizando QuestionPro

Nota técnica rol de implicancias e las instituciones públicas y organizaciones empleadores y trabajadores y otros actores.	Análisis y sistematización de información. Entrevistas en profundidad Talleres de Trabajo	Análisis Programa de Gobierno Consulta a Grupo de Trabajo Consulta a Grupo Interinstitucional Consulta y entrevistas a actores utilizando QuestionPro.
Nota técnica sobre rol de Centros de Desarrollo a Pymes	Análisis y sistematización de información. Entrevistas en profundidad Talleres de Trabajo	Consulta a Grupo de Trabajo Consulta a Grupo Interinstitucional Consulta y entrevistas a actores utilizando QuestionPro
Nota técnica sobre política de Formación Profesional	Análisis y sistematización de información. Entrevistas en profundidad Talleres de Trabajo	Consulta a Grupo de Trabajo Consulta a Grupo Interinstitucional Consulta y entrevistas a actores utilizando QuestionPro.
SME ajustado al contenido de la nueva PNEH. Modelo teórico de Cadena de Valor Público, modelo conceptual de tensores, ámbito funcional y operativo, ámbito organizacional, indicadores, variables y, fuentes de información, frecuencia de medición	Taller de validación de Productos, Operaciones e Instituciones Públicas y No Públicas de la PNEH	Aplicación de la herramienta de decisión multicriterio AHP y DELPHI con grupo de EXPERTOS
Sistema Informático de Monitoreo y Evaluación de la PNEH. SIME-PUB ajustado	Taller de presentación del SIME-PUB ajustado	Uso en línea de SIME-PUB
Programa de formación del SME y SIME-PUB	Diseño del Programa de formación Validación del Programa de formación Capacitación	Plataforma CHAMILO o MOODLE Aplicación de QuestionPro Capacitación Sincrónica y Asincrónica

Fuente: elaboración propia

*Tabla 3: Lista no exhaustiva de actores a ser entrevistados*

Actores	Técnicas de investigación a ser aplicada
INFOP	Entrevista en profundidad semi estructurada
SENPRENDE	Entrevista en profundidad semi estructurada
UNIVERSIDADES	Entrevista en profundidad semi estructurada
Secretaria de Desarrollo Social	Entrevista en profundidad semi estructurada
CES	Entrevista en profundidad semi estructurada
Secretaría de Educación	Entrevista en profundidad semi estructurada
Secretaría de Agricultura	Entrevista en profundidad semi estructurada

Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)	Entrevista en profundidad semi estructurada
Asociación de Municipios de Honduras (AMHON)	Entrevista en profundidad semi estructurada
Central General de Trabajadores (CGT)	Entrevista en profundidad semi estructurada
Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras (COCOCH)	Entrevista en profundidad semi estructurada
Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)	Entrevista en profundidad semi estructurada
Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)	Entrevista en profundidad semi estructurada
Representantes de organizaciones que integren el Espacio de Dialogo Ampliado	Entrevistas en profundidad semi estructurada

Fuente: elaboración propia

*Recuadro 2: Lista no exhaustiva de dimensiones a ser indagadas y analizadas en esta etapa*

Principales líneas estratégicas de la institución, actor u organización Principales bienes y programas que la integran, Valoración sobre urgencias y necesidades del mercado de trabajo en la coyuntura actual del país Identificación de segmentos o sectores del mercado de empleo que, desde su rol institucional, entienden que deben ser priorizados Valoración sobre la pertinencia de los bienes y servicios actuales. Identificación de nuevas acciones. Necesidades específicas de la institución para hacer frente a los problemas de empleo digno y productivo.
--

Fuente: elaboración propia



## F. Cronograma

A continuación, se detalla el cronograma de productos/actividades para la fase de elaboración de la Hoja de Ruta en el periodo correspondiente a la Asistencia Técnica

Tabla 4: Cronograma de productos/actividades Hoja de Ruta

Productos / Actividades (Plazo 4 may- 5 oct)	4-	11-	18-	26-	1 - jun	8 - jun	15-	22-	29 -	6 - jul	13-	20-	27 -	3 - ago	10 -	17 -	24 ago	31	7 - sep	14 -	21 -	28-sep	5 - oct	
<b>Elaboración de Hoja de Ruta</b>	x	x	P																					
Conformación de Grupo de Trabajo				H																				
Reuniones de Trabajo con Grupo de Trabajo					R							R						R			R		R	
Conformación de Grupo Interinstitucional						H																		
Reuniones de Trabajo con Grupo de trabajo Interinstitucional									R						R						R			
Conformación de Espacio de Diálogo Social Tripartito (EDT)									R						R					R				
Biblioteca Virtual sobre Mercado de trabajo en Honduras			X	X	X	X	X	X	P	I														
Nota técnica sobre alternativas a empleo por hora	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PI												
Nota técnica sobre alternativas a trabajo por horas, validada por Grupo de Trabajo												V												
Nota técnica elevada a autoridades ministeriales											H													
Entrevistas y consultas a actores relevantes en la PNEH			X	X	X	X	X	X	X															
Nota técnica sobre políticas sectoriales vinculadas a la política de empleo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PI									
Nota técnica rol de implicancias e las instituciones públicas y organizaciones empleadores y trabajadores y otros actores.										X	X	X	X	X	X	PI								
Nota técnica sobre rol de Centros de Desarrollo a Pymes											X	X	X	X	X	PI								
Nota técnica sobre política de Formación Profesional											X	X	X	X	X	PI								
SME reformulado y ajustado al contenido de la nueva PNEH							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PI		X	X	X	X	X	P
Sistema Informático de Monitoreo y Evaluación de la PNEH SIME-PUB ajustado				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PI	X	X	X	X	X	P
Diseño de programa de formación del SME y SIME PUB														X	X	X	X	PI	X	X	X	X	X	P
Ejecución de programa de formación del SME y SIME-PUB																			X	X	X	X	X	P

Productos / Actividades (Plazo 4 may- 5 oct)	4 -	11 -	18 -	26 -	1 - jun	8 - jun	15 -	22 -	29 -	6 - jul	13 -	20 -	27 -	3 - ago	10 -	17 -	24 ago	31	7 - sep	14 -	21 -	28 - sep	5 - oct	
Formulación de informe de avance														X	X	X	X	P						
Validación de informe de avance																		V						
Informe final																		X	X	X	P			
Presentación de informe final																								H

P	Producto
PI	Producto Intermedio
R	Reuniones o Talleres de trabajo
H	Hito
V	Validación

Fuente: elaboración propia

## G. Análisis de riesgos

La matriz que a continuación se presenta identifica posibles riesgos para el logro de los resultados previstos, su probabilidad de ocurrencia, el impacto, el nivel de riesgo y las acciones de mitigación.

Tabla 5: Matriz de riesgos

Riesgo	Probabilidad de Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Acción de Mitigación
Grupo de Trabajo no logra conformarse en cantidad y calidad adecuada	<b>Baja</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	El grupo es convocado a través de la Ministra de Trabajo
Grupo de Trabajo Interinstitucional no logra conformarse en cantidad y calidad adecuada	<b>Media</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	El grupo es convocado por la Ministra de Trabajo.
La Nota técnica sobre alternativa a trabajo por horas, es validada por Grupo de Trabajo, pero no conforma a las autoridades de la SETRASS	<b>Baja</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	Realizar una reunión previa a la presentación del Grupo de Trabajo, con la Ministra de Trabajo para presentarle borrador de Nota
Los actores convocados no acceden a brindar información o a entrevistas	<b>Baja</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	Realización de un fuerte apoyo de secretaria desde la SETRASS para la concreción de entrevistas
El Grupo de Trabajo no logra mantener la frecuencia de reuniones de trabajo propuesta	<b>Media</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	Entregar un cronograma de a las reuniones a ser mantenidas durante el proceso de trabajo, en la primera reunión de trabajo, junto a su agenda tentativa y solicitar su aprobación
Catálogo de PRODUCTOS (bienes y servicios) de la PNEH no es aprobado y/o consensuado	<b>Media</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	Profundizar en el diálogo con instituciones, actores y colectivos vinculados
Operaciones multianuales por PRODUCTO no son aprobadas y/o consensuadas	<b>Media</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	Profundizar en el diálogo con instituciones, actores y colectivos vinculados
Lista de instituciones, actores y colectivos implicados en el diseño, ejecución y monitoreo de la PNEH no es aprobada y/o consensuada	<b>Media</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	Profundizar en el diálogo con instituciones, actores y colectivos vinculados

Batería de indicadores en los tres niveles de desempeño (proceso, resultado e impacto) no es consensuada	<b>Media</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	Profundizar en el diálogo con instituciones, actores y colectivos vinculados
--	--------------	-------------	-------------	--

Fuente: elaboración propia

### H. Matriz de Comunicación

La matriz de comunicación es un instrumento de gestión de la asistencia técnica que garantiza que los distintos stakeholder estén informados sobre el desarrollo de la misión. En la tabla 6 se distinguen los objetivos, quiere decir que se comunica y por qué; el usuario, el destinatario y método de comunicación adoptado; la responsabilidad, preparación y envío; y el tiempo, fecha inicial y frecuencia cuando corresponde.

Por otra parte, se considera trascendente informar a la sociedad la activación del proceso para el diseño participativo de la Política de Empleo. Subrayando que se hará en etapas para tener respuestas inmediatas, en el mediano y largo plazo.

Tabla 6: Matriz de Comunicación

	Objetivo		Usuario		Responsabilidad		Tiempo	
	¿Qué comunicamos?	¿Por qué?	Destinatario	Método de Comunicación	Preparación	Envío	Fecha inicial	Frecuencia
	Describe el asunto o tema que se quiere comunicar.	Describe los motivos por los cuales se va a comunicar.	Nombre o rol de la persona al que va dirigido.	Describe la forma en que será comunicado.	Responsable de elaboración.	Responsable de hacer el envío.	Fecha en que debe comenzar el envío.	Indica la frecuencia del envío.

Biblioteca Virtual sobre Mercado de trabajo en Honduras	La apertura de la biblioteca.	Existe un repositorio de documentos y estudios sobre el Mercado de trabajo de Honduras de acceso libre para los actores del Grupo de Diálogo Interinstitucional	Representante de cada actor que integra el Grupo de Diálogo Interinstitucional.	Nota de la Ministra a cada uno de los actores	SETRASS	Secretaria	Semana del 29 de junio	Una vez
Nota técnica alternativa a empleo por hora	La existencia de una propuesta alternativa al empleo por hora	Hay una propuesta alternativa bajo la premisa de incentivo del empleo decente y de la protección de los sectores de población más desfavorecidos	Congreso Nacional de Honduras Comunidad	Nota de prensa	SETRASS	Secretaria General de la SETRASS	Semana del 20 de julio	Durante dos semanas
Nota técnica sobre políticas sectoriales vinculadas a la política de empleo	La existencia de la nota	Para que los actores del grupo interinstitucional y del Diálogo Social conozcan y realicen sus aportes correspondientes	Grupo Interinstitucional Espacio de Diálogo Social	Nota	SETRASS	SETRASS	Semana del 3 de agosto	Una vez

Nota técnica rol de implicancias e las instituciones públicas y organizaciones empleadores y trabajadores y otros actores.	La existencia de la nota	Para que el Grupo de Trabajo valide en la sesión de trabajo del grupo	Grupo de Trabajo	Nota	SETRASS	SETRASS	Semana del 17 de agosto antes de la reunión del Grupo de Trabajo	Una vez
Nota técnica sobre rol de Centros de Desarrollo a Pymes	La existencia de la nota	Para que el Grupo de Trabajo valide en la sesión de trabajo del grupo	Grupo de Trabajo	Nota	SETRASS	SETRASS	Semana del 17 de agosto antes de la reunión del Grupo de Trabajo	Una vez
Nota técnica sobre política de Formación Profesional	La existencia de la nota	Para que el Grupo de Trabajo valide en la sesión de trabajo del grupo	Grupo de Trabajo	Nota	SETRASS	SETRASS	Semana del 17 de agosto antes de la reunión del Grupo de Trabajo	Una vez

Nota técnica de análisis de las condiciones preparatorias para el SME ajustado al contenido de la nueva PNEH	La importancia de los Sistemas de Monitoreo y Evaluación en el seguimiento de políticas. Ámbito conceptual, funcional, operativo y organizacional	Para poder contar con el SME como mecanismo de rendición de cuentas y de mejora continua	Secretaría de Trabajo Delegación de la UE	Nota técnica y un Taller de presentación del SME de la PNEH refundada	SETRASS	SETRASS	Semana del 24 de agosto	Una vez
Nota técnica del Sistema Informático de monitoreo y Evaluación de la PNEH. SIME-PUB ajustado	Rol del SIME-PUB en el monitoreo y evaluación de la PNEH	Para mostrar el doble rol de los SME: rendición de cuentas y mejora continua	Secretaría de Trabajo Delegación de la UE	Sesión de simulación del SIME-PUB	SETRASS	STRASS	Semana del 28 septiembre	Una vez
Nota técnica del programa de formación del SME y SIME-PUB	El Programa de formación del SME	Planificar la capacitación sincrónica y asincrónica del programa de formación	Secretaría de Trabajo Delegación de la UE	Nota técnica	SETRASS	SETRASS	Semana 31 agosto	Una vez
Informe final	Los principales lineamientos de la política acordada	Se ha logrado un acuerdo de reformulación de la PNEH	Comunidad Grupo de trabajo interinstitucional Espacio de Diálogo Social	Nota de prensa Nota técnica	SETRASS	Secretaria de Ministerio	Semana del 5 de octubre	Durante dos semanas

Fuente: elaboración propia

## I. Matriz de Responsabilidades

La matriz Responsable, Aprobado, Consultado e Informado (RACI) es utilizada para definir y compartir responsabilidades entre los cuatro stakeholders organizados en esta misión de asistencia técnica: Secretaría de Trabajo, delegación de la Unión Europea en Honduras, el SETRASS, el grupo de trabajo SETRASS, el grupo de trabajo interinstitucional, el CES y la comunidad.

Tabla 7: Matriz Responsable, Aprobado, Consultado e Informado (RACI)

Producto o Entregable	Interesados (Stakeholders)						
	Min. Trabajo	UNION EUROPEA	SETRASS	GRUPO DE TRABAJO SETRASS	GRUPO DE TRABAJO INTERINST.	CES	COMUNIDAD
Biblioteca Virtual sobre Mercado de trabajo en Honduras		<b>C</b>	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
Nota técnica sobre políticas sectoriales vinculadas a la política de empleo	<b>R</b>	C	C	R	I	I	<b>I</b>
Nota técnica rol de implicancias e las instituciones públicas y organizaciones empleadores y trabajadores y otros actores.	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
Nota técnica sobre rol de Centros de Desarrollo a Pymes	I	<b>C</b>	<b>C</b>	A	<b>C</b>	I	
Nota técnica sobre política de Formación Profesional	I	C	C	A	I	I	
Nota técnica del SME ajustado al contenido de la nueva PNEHE	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	R	I	I	I
Nota técnica del Sistema Informático de monitoreo y Evaluación de la PNEH. SIME-PUB ajustado	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>R</b>	A	C	I	I
Nota técnica del Programa de formación del SME y SIME-PUB	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>R</b>	A	<b>C</b>	I	C
Informe del Programa de formación del SME y SIME-PUB ejecutado	A	<b>A</b>	<b>R</b>	<b>C</b>	I	I	I
Informe de Avance	I	A	C	R	C	C	
Informe final	I	A	C	R	C	C	<b>I</b>

Fuente: elaboración propia