



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

**Informe Taller “construyendo juntos la Política
de Empleo por una Honduras
solidaria y equitativa”**

GI90: “Dialogo por empleo decente y empresas sostenibles: Construyendo juntos la política
de empleo para una Honduras solidaria con crecimiento y equidad.”

Diciembre 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.



UNIÓN EUROPEA



Trabajo
y Seguridad Social

Ministerio de la República

Informe Taller

"construyendo juntos la política de empleo por una Honduras solidaria y equitativa"

Proceso
de diálogo

Construyendo
nuestra política
juntos





Contenido

I. OBJETIVOS DEL TALLER

Metodología:

1. DURANTE DEL TALLER

Resultados de análisis de problemas y potenciales soluciones

II. CONCLUSIONES DEL TALLER

III. ANEXOS

- Agenda del Evento
- Trifolios entregados durante el taller
- Lista de Asistencia
- Fotografías previas al taller
- Fotografías del desarrollo del evento
- Fotografías de pizarras generadas en el taller
- Presentación del diagnóstico de la política de empleo
- Presentación resultados de la encuesta en línea
- Presentación borrador de la política de empleo

pág 03

pág 04

pág 05

pág 12

pág 13

pág 14

pág 15

pág 16

pág 20

pág 22

pág 23

pág 25

pág 30

pág 34



I. OBJETIVOS DEL TALLER

El taller tuvo como objetivo socializar los resultados de la consulta en línea y compartir con los actores nacionales el proceso de análisis de los diferentes instrumentos que han servido para establecer la estructura de base para los ejes y objetivos estratégicos de la política de empleo, destacando los siguientes:

- Presentar e intercambiar opiniones sobre los resultados del diagnóstico del mercado laboral.*
- Presentar e intercambiar opiniones sobre el resultado de la encuesta en línea realizada a organizaciones y colectivos sobre temas vinculados a la política de empleo en Honduras.*
- Presentar e intercambiar opiniones sobre el borrador de la política de empleo.*
- Presentar a los representantes de las organizaciones los ejes y objetivos estratégicos de la política de empleo y sistematizar las propuestas de los participantes.*

Por otra parte, la jornada de trabajo estuvo orientada a lograr avanzar en la identificación de elementos para la una futura firma de acuerdo o en su defecto una declaración conjunta sobre los principales puntos abordados en el proceso del ciclo de diálogo social en el marco de la política de empleo.



Metodología:

Considerando que el taller estaba dividido en dos partes:

1. Un componente informativo que comprendía todas las presentaciones del diagnóstico, la encuesta en línea y la propuesta de política de empleo, esta parte incluía la interacción con el público presente mediante preguntas y respuestas escritas con la finalidad de recolectar las inquietudes que surgieran del público (Se detallan las preguntas recolectadas en la sección “Durante el taller”)

2. Un componente participativo, a través de dinámicas se dividieron los participantes (95 personas) en grupos al azar para darle esa óptica de diversidad a las opiniones que serían vertidas en el trabajo grupal. Este proceso fue trabajado a través de la metodología de METAPLAN.

Se propuso el método de solución de problemas el cual se basa en el enunciado del eje estratégico de la política de empleo, que precede en un objetivo estratégico según su eje. Los participantes en función del objetivo estratégico deberían definir un máximo de los 5 problemas principales que se evidencian para lograr alcanzar dicho objetivo, una vez definidos los problemas de manera simultánea los mismos participantes deberían de discutir y proponer las 5 soluciones potenciales a dichos problemas, permitiendo de esta forma recoger participativamente y dialogada las propuestas de cada grupo.

Finalmente después de un espacio de 1:45 minutos de trabajo en grupo, deberían nombrar a un vocero que en un espacio plenario expondría los resultados del trabajo realizado. (45 minutos)

1. Durante el taller

La primera parte del taller se desarrolló exitosamente, con las exposiciones sobre el proceso informativo del diagnóstico, los resultados de la encuesta en línea y de la propuesta de política de empleo, de este proceso se generaron una serie de preguntas de los temas relativos a la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), dichas preguntas fueron discutidas y aclaradas una a una por los representantes de la SETRASS así como por los aportes analíticos del entorno por el equipo consultor de EUROEMPLO.

Ya en la segunda parte del taller, es decir la parte de generación de información basada en percepciones se obtuvo la siguiente información de los grupos de trabajo.

Resultados de análisis de problemas y potenciales soluciones

Eje 1

Fortalecer la coordinación intra e institucional con sustento en la participación y el diálogo social para implementar, monitorear y evaluar la política de empleo de Honduras.



Objetivos Estratégicos

O.E.1.1

Fortalecer la institucionalidad y mejorar los mecanismos de articulación intra e interinstitucional para consolidar el rol rector de la SETRASS y el papel de las instituciones del sector empleo en la política de empleo.

# Problemas	Soluciones Potenciales
1 Faltas de mecanismos de articulación intra e institucional.	Participación activa de los entes involucrados.
2 Falta de liderazgo del ente rector.	Participación activa de los entes involucrados.
3 Falta de empoderamiento y divulgación de la información.	Compromiso de parte de la autoridad correspondiente de ejecutar controlar y monitorear.
4 Falta de conocimientos de los procesos y mecanismos de articulación actuales.	Socializar los procesos y mecanismos actuales para mejorar la articulación. Optimizar los procesos actuales mediante sistemas integrados.
5 Falta de identificación total de todos los organismos e instituciones involucrados en materia de empleo.	Convocatoria nacional a la población y organismo involucrados.
6 Ausencia de mesa técnica/ Comité interinstitucional permanente.	Instauración legal de un comité permanente con responsables y como SETRASS siendo rector.
7 Inexistencia de un marco legal que especifique instituciones/ organismos participantes y responsables.	Establecer un reglamento y marco legal basado en la política de empleo.

8	Falta de compromisos interinstitucionales.	Generar y coordinar convenios que sean vinculantes con las instituciones del sector.
9	Desarticulación de las intervenciones de las instituciones del sector.	PAlinear el PEI y el POA a la PEH y seguimiento de indicadores de cada institución.
10	Falta de Gobernanza interna y externa.	Creación de acuerdos ministerial/ Marco normativo.
11	Débil capacidad técnica y operativa.	Desarrollo de competencias/ habilidades y procesos formativos.



Objetivos Estratégicos

O.E.1.2

Generar espacios de participación y diálogo social que propicien la definición, pertinencia y sustento de las acciones

Problemas		Soluciones Potenciales	
1	No se utilizan los espacios de diálogo social disponibles.	Procesos de diálogo eficientes, respetar y hacer uso de las entidades de diálogo. Fortalecimiento de los espacios de diálogo social.	
2	Inexistencia del diálogo de las diferentes instituciones que participan en el mercado laboral.	Definir legalmente las acciones orientadas a mejorar los espacios de participación.	
3	Falta de continuidad de equipos técnicos institucionales.	Crear comité técnico interinstitucional reglamentado.	
4	Falta de aprovechamiento de los espacios sectoriales del CES.	Dar vida a la mesa sectorial de empleo del CES.	
5	Falta de espacios intersectoriales.	Articulación de mesas sectoriales/ intersectorial.	



Objetivos Estratégicos

O.E.1.3

Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación de la PNEH que permita la toma de decisiones oportunas y la rendición de cuentas

Problemas	Soluciones Potenciales
1 Falta de un sistema de monitoreo institucional.	Creación y diseño de un instrumento de monitoreo y evaluación institucional.
2 Falta de integración de sistemas de monitoreo evaluación entre instituciones.	Fortalecer y estandarizar los sistemas de registro administrativo, físicos y digitales.
3 Inexistencia de un sistema de monitoreo y evaluación eficiente.	Diseñar un sistema digital de monitoreo y evaluación constante de todos los indicadores del mercado laboral.
4 No se cuenta con sistemas de información homologados.	Fortalecer el SIEPSS y socializarlo con las demás instituciones (alimentar el sistema).
5 No acceso a la información desagregada.	Autorización para divulgación análisis e información.
6 Falta de un sistema de información integral de todas las secretarías.	Creación de un PCM para que todas las instituciones involucradas nutran la información integral.



Eje 2

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



Objetivos Estratégicos

O.E.2.1

Generar oportunidades de acceso al empleo decente e inclusión social, especialmente para personas que integran grupos con mayor precariedad laboral (rurales, mujeres, jóvenes, jefes de hogar, LGBTIQ+, grupos étnicos, discapacidad, etc.)

# Problemas	Soluciones Potenciales
1 Falta de reglamento de la ley de equidad y desarrollo integral de las personas con discapacidad.	Crear el reglamento que incluya una estructura o medios de fiscalización aptos para denuncias.
2 Falta de cumplimiento de las garantías constitucionales y laborales.	Fortalecimiento de los entes garantes del cumplimiento de los derechos constitucionales (Recursos humanos y logísticos)
3 Altos índices de migración interna por falta de acceso a fuentes de empleo e inserción al mercado laboral.	Aumentar la oferta laboral formal de forma regionalizada e inclusiva.
4 Poco valor agregado a la materia prima.	Producción nacional con un mayor valor agregado.
5 Inversión pública	Inversión pública. Políticas fiscales.
Escasa política de impacto fiscal en beneficios de empresas para estimular la inclusión	Inclusión de PcD y demás colectivos.

6	Discriminación en los grupos priorizados para acceso al empleo.	Cumplir el rol de inspección del trabajo (fortalecimiento institucional).
7	Discriminación en los grupos priorizados para acceso al empleo.	Revisión de un salario justo de acuerdo a la necesidad. Garantizar el cumplimiento de condiciones laborales ambientales adecuadas. Garantizar la protección social con acceso a todos.
8	Falta de cumplimiento de la ley de equidad.	Obligatoriedad/ sanción a las instituciones que no cumplan la ley.
9	Desconocimientos de convenios internacionales OIT.	Promoción de convenios internacionales OIT y normativa laboral nacional.
10	Poco acceso a empleo en condiciones dignas.	Generar condiciones de empleo digno (privado y público).
11	Falta de políticas para el cuidado.	Crear Ley de cuidador- Sistema Nacional de Cuidados.



Objetivos Estratégicos

O.E.2.2

Propiciar el tránsito de la informalidad a la formalidad

#	Problemas	Soluciones Potenciales
1	Excesiva burocracia en los trámites administrativos para formalizar empresas.	Dar cumplimiento a la ley de simplificación administrativa.
2	La formación profesional técnica académicamente no concuerda con la oferta laboral.	Focalizar la educación dirigida a certificar como técnicos vocacionales, para fortalecer el emprendimiento y la generación de empleos.
3	La crisis económica obliga al trabajador a aceptar el subempleo.	Modificación de la currícula formativa con conocimientos básicos en derecho laboral.
4	Falta de incentivos a la formalización empresarial.	Crear una ventanilla única para creación y funcionamiento de empresas.
5	El costo alto operativo para la formalidad.	Crear condiciones para el desarrollo del emprendimiento. Políticas fiscales y económicas.
6	Falta de recursos para el desarrollo de emprendimientos.	Formulación de programas y proyectos.



Eje 3

Empleabilidad para el trabajo decente con inclusión social y aumento de la productividad para el desarrollo empresarial



Objetivos Estratégicos

O.E.3.1

Avanzar en el diseño e implementación de los pilares de un sistema de educación y trabajo

#	Problemas	Soluciones Potenciales
1	Precariedad en la oferta y calidad educativa.	Generar condiciones materiales y humanas que vuelvan accesibles la educación profesional y tecnificada.
2	Infraestructura educativa.	Aumento presupuesto (reparación acondicionamiento),
3	Escasez/ falta de acceso a la educación profesional y tecnificada.	Ampliar/ incrementar la red y presencia institucional del INFOP con enfoque y prioridad a grupos vulnerables.
4	Desigualdad entre la oferta y demanda de trabajo.	Implementa investigar las necesidades de mercado laboral.
5	Falta de articulación entre la educación formal y no formal, informal con la formación profesional.	Implementar el marco nacional de cualificaciones. Articulación entre el sector educación y trabajo.
6	Falta de promoción a los empleados que permita la progresividad.	Aprobación de reglamento a las promociones de los empleados.
7	La educación formal y formación técnica vocacional no responden a la oferta laboral.	Adecuar la currícula nacional educativa a la demanda laboral, con enfoque inclusivo.
8	Desarticulación institucional.	Coordinar el mecanismo de trabajo de SEDUC, INFOP, CONEANFO y mercado de trabajo. Puesta en marcha de la PETFP y la UTC.



Objetivos Estratégicos

O.E.3.2

Aumentar el acceso y la calidad de la capacitación laboral

#	Problemas	Soluciones Potenciales
1	No hay talento humano docente, administrativo y técnico capacitado para atender a grupos vulnerabilizados.	Fomentar el lenguaje de señas, sistema o programa de EIB, en los ámbitos educativos y laborales.
2	Talento Humano NO sensibilizado.	Concientizar y sensibilizar con enfoque INTERSECCIONAL.
3	Rapidez de avance tecnológico no está acorde a las capacidades actuales.	Actualización constante de planes de estudio. Formación, capacitación, actualización de formadores.
4	Falta de acceso a la educación discriminación.	Generar becas educativas. Multiplicar INFOP a nivel Nacional.



Eje 4

Competitividad empresarial favorecer las condiciones propicias para la creación y desarrollo de empresas generadoras de empleos decentes, con énfasis en las MIPYMES y los emprendimientos



Objetivos Estratégicos

O.E.4.1

Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales claves

#	Problemas	Soluciones Potenciales
1	Falta de formación educativa y administrativa.	Capacitación en habilidades administrativas, financieras, tecnológicas.
2	Falta de Crédito.	Facilitar acceso a créditos por medio de las instituciones correspondientes.
3	Extorsión.	Implementar políticas y acciones de seguridad.
4	Baja Productividad.	Acceso a mercados. Mejorar las condiciones de financiamiento %.
5	Poco incentivo para la formalización.	Simplificación de los procesos administrativos.
6	Bajos incentivos fiscales.	Revisión de tasas impositivas y tasa municipales.
7	Seguridad por extorsión.	Creación de una instancia para el combate de la extorsión en los pequeños negocios.
8	Débil capacidad institucional para fortalecimiento de las MIPYMES en Honduras.	Fortalecer y crear programas de incubación y desarrollo empresarial.
9	Falta de Capacitación (Financiera y otras) para los MIPYMES y emprendimientos.	Certificar las capacitaciones. Crear currículo para capacitar MIPYMES.



Objetivos Estratégicos

O.E.4.2

Desarrollar y promover la cultura emprendedora, con énfasis en facilitar el tránsito de estrategias de sobrevivencia (como trabajador por cuenta propia) a emprendimientos sostenibles y consolidados

#	Problemas	Soluciones Potenciales
1	Falta de formación para el emprendedurismo.	Implementar una estrategia para promover la cultura emprendedora.
2	Poca Promoción a los cursos de formación de emprendimiento INFOP	Campaña agresiva de talleres de formación de emprendimiento.
3	Poco conocimiento sobre el proceso completo de las etapas de emprender.	En la currícula de educación media se incluya información sobre el emprendimiento.
4	Falta de capital para impulsar proyectos.	Elaboración y gestión de proyectos.
5	Falta de acceso a crédito.	Generación de fondos de garantía
6	Falta de capital semilla para emprendimientos y MIPYMES.	Flexibilizar las políticas de BANHPROVI.



Objetivos Estratégicos

O.E.4.3

Facilitar la creación y la implementación de empresas sostenibles para fomentar más y mejores empleos, con énfasis en las empresas sociales, cooperativas y la economía verde

#	Problemas	Soluciones Potenciales
1	Falta de conciencia ambiental.	Incorporar en la currícula informativa la responsabilidad ambiental.
2	No hay cultura de economía verde.	Socialización de la economía verde y sus beneficios.
3	Precios bajos y poco incentivo para exportar.	Política de precios justos.
4	Vulneración de derechos.	Fortalecimiento y respeto de la consulta previa libre e informada para instalar empresas.
5	Tramitología y costos altos de constitución.	Simplificar los procesos, creación y funcionamiento de MIPYMES.

II. CONCLUSIONES DEL TALLER

• Los diferentes sectores presentes en el taller se mostraron sumamente interesados y sobre todo pusieron mucho énfasis en su deseo que sea una política abierta inclusiva y que priorice la búsqueda de la equidad.

• Se mostró interés en el tema de crear espacios que permitan una mejor comunicación y articulación entre los diferentes actores tanto nacionales como internacionales a favor del sector.

• Se discutió la importancia de generar o impulsar con mayor dinamismo una cultura de emprendimiento en la juventud.
• Se pidió abiertamente el deseo de conocer y tener acceso a la información que se presentó durante el taller.

• Se remarcó la importancia de visibilizar y crear condiciones idóneas para los sectores más vulnerables.

• Las organizaciones están en la disposición de atender el llamado de la SETRASS a conformar mesas de empleo para impulsar los diferentes sectores propiciando la coordinación de los esfuerzos.

• Se destacó la importancia de involucrar en este proceso a la SEDUC, INFOP, SENPRENDE, CONEANFO, Universidades, etc., para que se haga la inclusión en la currícula de los temas de derecho laboral, emprendimiento, entre otros.



**Trabajo
y Seguridad Social**
Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Taller

*"construyendo juntos la política de empleo
por una Honduras solidaria y equitativa"*

ANEXOS

Taller *"construyendo juntos la política de empleo
por una Honduras solidaria y equitativa"*



**Proceso
de diálogo**

**Construyendo
nuestra política
juntos**

EUROEMPLEO

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

AGENDA

Taller "construyendo juntos la política de empleo por una Honduras solidaria y equitativa"

Hora	Actividad	Encargado/Expositor
9:00 am – 9:15 am	Inscripción y Bienvenida	Equipo Facilitador
9:15 am – 9:50 am	Palabras por las Autoridades	SETRASS Sec. De Planificación Estratégica Dirección de Gestión por Resultados Sec. De la Presidencia SEFIN
9:50 am – 10:30 am	Antecedentes de trabajo con los grupos (Institucional, Interinstitucional y ampliado) Diagnóstico del Mercado Laboral	Observatorio del Mercado Laboral Javier Morales Magister en Finanzas, Analista del Observatorio del Mercado Laboral (OML), Dirección General de Empleo SETRASS Darwin Moran Ingeniero de Sistemas, Analista Informática, Técnico en Informática del Observatorio del Mercado Laboral (OML), Dirección General de Empleo SETRASS
10:30 am – 10:45 am	Pausa (Café)	
10:45 am – 11:10 am	Informe de la Consulta en Línea	Freddy Serrano Ingeniero de Negocios, Técnico de "Si Empleo" Dirección General de Empleo SETRASS
11:10 am – 11:30 am	Presentación del Borrador de la Política de Empleo de Honduras	Ingrid Amador Directora General de Empleo SETRASS
11:30 am – 12:00 pm	Espacio para Consultas y Preguntas	Equipo Facilitador
12:00 pm – 1:00 pm	Almuerzo	
1:00 pm – 1:30 pm	Explicación de metodología de trabajo y conformación de Mesas	Equipo Facilitador Asistencia Técnica
1:30 pm – 2:30 pm	Grupos de trabajo	Todos Coordinación de mesas (equipo SETRASS)
2:30 pm – 3:15 pm	Presentación en plenario de los grupos de trabajo	Delegado de cada mesa
3:15 pm – 3:30 pm	Cierre de la Jornada	Equipo Facilitador

Trifolios

entregados durante el taller





Fotografías previas al taller





Fotografías

del desarrollo del evento





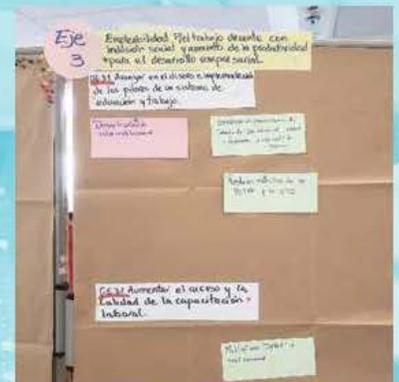
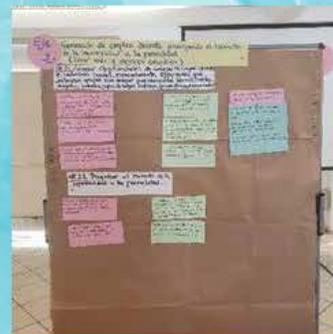
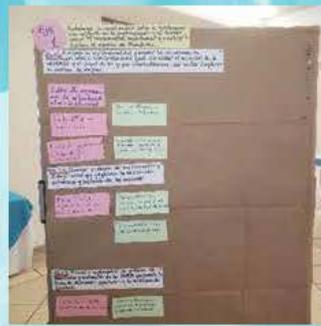
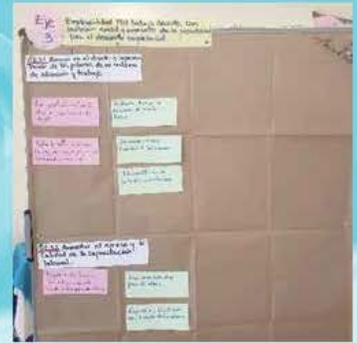
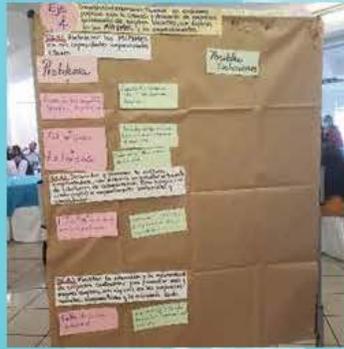
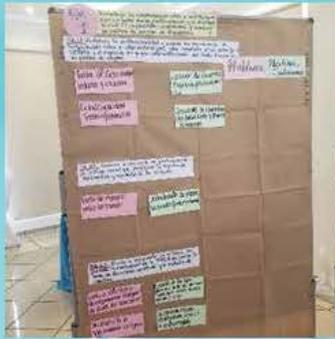
Fotografías

del desarrollo del evento



Fotografías

de pizarras generadas en el taller



Presentación

del diagnóstico de la política de empleo



Antecedentes de la política de Empleo

2018	Miércoles de Acción Comunitaria (MAC)
2018	Comentarios Técnicos por el Empleo Digno e Productivo
2017	Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH)
2012	Política de Protección Social
2011	Plan de acción para promover el empleo juvenil en Honduras 2011-2014
2011	Plan Nacional Estratégico para un crecimiento económico más equitativo
2009	Visión de País 2010-2030- Plan de Nación 2010-2022
2007	Acuerdo Tripartito del Programa de Trabajo Decente de Honduras 2008-2011
2006	Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno (PNGED)

- ### Complementariedad política de empleo con objetivos nacionales e internacionales
- Plan de Gobierno: Plan Estratégico Honduras, 2022-2024
 - Constitución y Reformaciones de la OCE: Honduras cuenta con 28 Constituciones de la OCE ratificadas
 - Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
 - Otros pilares constitucionales

- ### 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 (Artículo XIV, XV y XVI)
 - Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en el Trabajo (Artículo 1)
 - Acuerdo Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 1, apartado 1)
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Artículo 1 inciso a) párrafo 1)
 - 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)
 - Convenio Internacional sobre la Promoción de los Derechos e Intereses Trabajadores Migratorios e Itinerantes
 - Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador de 1988 (Artículo 8)
 - Dilemas Constitucionales de la OCE

- ### Principios y enfoques orientadores de la Política de Empleo
- Universalidad:** todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, sexo, edad, lengua, sexo, especie animal. *Estrategia política:* luego de considerar el contexto de salud. La política promoverá la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La Eliminación de las discriminaciones constituye a universalización del derecho al empleo. La política de empleo tendrá desde lo nacional.
 - Enfoque de garantía de derechos humanos:** el empleo de calidad propicia el acceso a diferentes derechos humanos. Cuando un empleo se realice en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana propicia el acceso a otros derechos contemplados en la normativa social y al desarrollo pleno de la ciudadanía. Por lo tanto, la política transiende como norma 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 integral e integral, multidimensional y transversal atendiendo los diferentes componentes que conforman la inclusión y la igualdad.

- ### Principios y enfoques orientadores de la Política de Empleo
- Universalidad:** todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, sexo, edad, lengua, sexo, especie animal. *Estrategia política:* luego de considerar el contexto de salud. La política promoverá la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La Eliminación de las discriminaciones constituye a universalización del derecho al empleo. La política de empleo tendrá desde lo nacional.
 - Enfoque de garantía de derechos humanos:** el empleo de calidad propicia el acceso a diferentes derechos humanos. Cuando un empleo se realice en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana propicia el acceso a otros derechos contemplados en la normativa social y al desarrollo pleno de la ciudadanía. Por lo tanto, la política transiende como norma 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 integral e integral, multidimensional y transversal atendiendo los diferentes componentes que conforman la inclusión y la igualdad.

- ### Principios y enfoques orientadores de la Política de Empleo
- Autosuficiencia:** el derecho al empleo está intrínsecamente asociado a otros derechos como el derecho a la inclusión social y al desarrollo pleno de la ciudadanía.
 - Equidad y no discriminación:** se debe promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo entre todos los habitantes del territorio nacional, por lo que la política de empleo tendrá un enfoque integral e integral, multidimensional y transversal, así como en la eliminación de las discriminaciones sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral.
 - Ajustamiento:** la política de empleo promoverá el logro de las empresas rentables en un marco de condiciones saludables y equitativas mediante un uso óptimo de los recursos. En tal sentido, se aplicará como herramienta principal la relación costo por persona beneficiaria, se busca la inserción laboral sólida de empleos de calidad y el desarrollo sostenible de las empresas. Los costos deben ser analizados en los efectos de los recursos trabajados al máximo y largo plazo, la eficiencia de los recursos de la política depende en medida por los cambios reales y no solo considerando únicamente de tratamiento de inserción.

- ### Principios y enfoques orientadores de la Política de Empleo
- Prospectiva de género:** la política seguirá los límites del alce de "la transversalidad de género", planteando acciones focalizadas en diversos aspectos que concierne a propiciar la inclusión de grandes colectivos de mujeres en el empleo de calidad, con énfasis de la autonomía económica permitiendo disminuir barreras para salir de situaciones de violencia y todo tipo de discriminación. Dichas acciones focalizadas en los sectores de emprendimiento con la participación de componentes de género en los programas en los cuales debe existir un rol activo beneficiaria.
 - Participación:** todos los actores tienen derecho a participar en la política de empleo y desarrollo del 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 directamente en las decisiones que afectan sus vidas, sus actrices y socios claves del desarrollo, y en esta beneficiaria género. La participación social es indispensable para lograr el cambio que demanda el progreso de la población y para dar de sostenibilidad a la política de empleo.

Presentación

del diagnóstico de la política de empleo

Principios y enfoques orientadores de la Política de Empleo

- Eficiencia de recursos:** El Estado de Honduras tiene la obligación de implementar la transparencia en el uso de los fondos públicos, basada en el sistema de monitoreo y evaluación, empoderamiento al sector privado y el involucramiento de los diferentes actores que abarca la política de empleo. La ejecución de estos recursos también permitirá el reflejo con los actores portadores de las acciones proyectando al logro de los objetivos.
- Transparencia:** La política de empleo proyecta la planificación en la local (abarcando los diferentes actores regional, departamental y municipal) que se deben materializar tanto en políticas institucionales de empleo y la actividad de los sectores en el marco de los planes de desarrollo municipal y comunitario.

Forma de organización y gobernanza del proceso

Grupo de Trabajo SETRASS

Grupo de Trabajo Interinstitucional del Sector Empleo (GDI)

Espacio de Diálogo Tripartito (EDT)

Espacio de Diálogo Ampliado (EDA)

Aprendizajes de los últimos 20 años

Bono demográfico

Crecimiento Económico

Mejor nivel Educativo

↓

No reflejan mejoras en el mercado de trabajo

2000 a 2019: Algunos avances en materia social y económica

Salud	Educación	Economía
<ul style="list-style-type: none"> Esperanza de vida, 2000 a 2019: 70.7 a 75.3 años. Reducción de la tasa de mortalidad materna e infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de los años de escolaridad. 2010 promedio de escolaridad 5.4, en 2019 6.6 años. 	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento económico Promedio 3.9%, con excepción del año 2009 (-2.4)

Bono demográfico oportunidad presente y desafío para el futuro

País "joven": Más del 50% de sus habitantes se encuentran entre 15 y 14 años.

Alta tasa de dependencia para el 2019 con el 66.1% se espera que para el 2050 sea del 55.0%, pero a los aumentos de los adultos mayores de 15.2% a 17.1%.

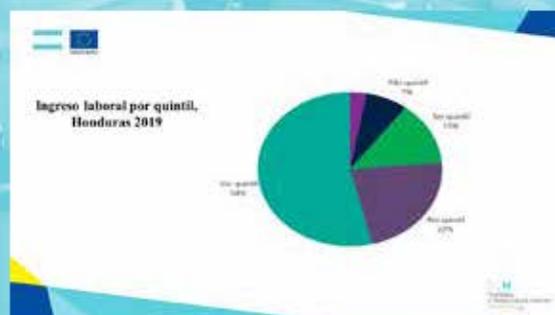
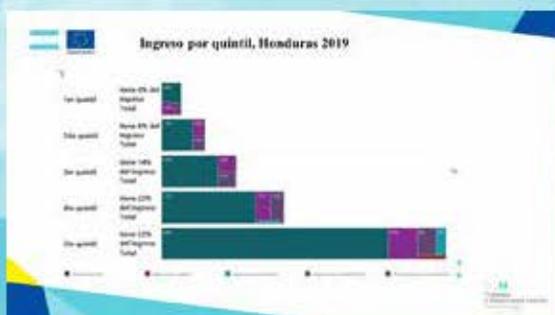
Bono demográfico

El aumento de personas en edad de trabajar en los próximos años dependerá de las políticas de empleo.

Desafío al Bono Demográfico, aumentando de la desigualdad laboral y al deterioramiento del sistema de protección social.

Pobreza y desigualdad

Pobreza	Desigualdad	Causa Múltiple
<ul style="list-style-type: none"> A pesar del crecimiento económico sostenido (2010-2019) el país no logró disminuir la pobreza. En el junio del 2022, 6 millones de los hondureños viven en la pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> El 20% más rico de la población recibe el 52% de los ingresos, en contraste el 20% más pobre de la sociedad hondureña que logra el 4% del total de los ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> La desigualdad y la pobreza tienen un impacto en el hecho de que la clase media no haya crecido en más de una década.



Presentación

del diagnóstico de la política de empleo

2020: Factores externos afectan la salud, la educación y el mercado de trabajo

Factores Externos

- COVID-19
- Tercera ola de COVID-19 y tercera ola

Efectos en la Educación

- Reducción de la cobertura, menor asistencia, interrupción de la calidad educativa debido al acceso a tecnología según nivel socioeconómico y lugar de residencia.

Efectos en el Mercado de Trabajo

- Perdida de empleos, deterioro de las condiciones de empleo formal.

Covid 19, insuficiente y escaso gasto social

El gasto social fue del 9,2% del PIB en 2020. Promedio en ALC: 10%.

167 dólares mensuales en gasto social, menor de los más bajos en la Región.

2019-2020 el gasto público en políticas sociales pasó de 0,11% (2019) a 0,42% (2020) del PIB.

También países a Ecuador y México son los tres países que menos recursos gastaron.

Aprendizajes de los últimos 20 años

Crecimiento Económico

Bono demográfico

Mejor nivel Educativo

No reflejan mejoras en el mercado de trabajo.

Algunas características de la Economía Hondureña

Mediana de la Región	Pequeña zona	Secura	Desigualdad territorial
<ul style="list-style-type: none"> Servicios modernos (banca, comunicaciones, etc.) y una amplia industrial (textiles, alimentos, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Los Micos, Posolte y Molinos (Cajonema ICPYMSI) son las zonas más importantes en la economía local por su alta informalidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Las zonas rurales son el 27% del Producto Interno Bruto (PIB) en 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Las zonas y el desarrollo económico más destacados se concentran en Tegucigalpa y el Valle de Sula. Los servicios tienen más alta presencia en Tegucigalpa y San Pedro Sula, en otros lugares se concentran en la agricultura de subsistencia.

Perfil del mercado laboral

Presencialidad laboral: Principal problema	Mínimo salario ya cubre la parte	Sexismo, Racismo y Economía
<ul style="list-style-type: none"> No se cubren los costos de desempleo. Baja capacidad de la economía de crear empleos de calidad. No se están manteniendo en la productividad laboral, asociada al subempleo y la informalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> El desempleo tiene mayor presencia en el sector informal, especialmente el subempleo y la informalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres presentan un mayor nivel de desempleo. Las personas (de 17 a 24 años) tienen mayor desempleo que el desempleo general y que las personas de 25 y más años. Las mujeres jóvenes tienen casi 3 veces (3,0) probabilidades de estar desempleadas, que las hombres de 25 años y más.

Se observan algunos cambios en las ramas de actividad (periodo 2012 - 2020)

disminución significativa de la agricultura pesca y minas (38,6% a 23,9%).

Se duplica la rama de establecimientos financieros (2,9% a 4,9%).

Desafío: La informalidad

Factores que inciden en ella

Sexo	Ingreso	Educación	Terminado
<ul style="list-style-type: none"> En el sector comercio, en 2017 el 83% de las mujeres ocupadas tenían un empleo informal, frente a 72% de los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Menor ingreso de las mujeres, menor en la probabilidad de tener un empleo informal. 	<ul style="list-style-type: none"> Más años de estudio apropiados, menor probabilidad de estar en el sector informal, especialmente si son años que completan ciclos educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Zona urbana presenta mayor probabilidad de estar en el sector informal.

Factores que inciden en la informalidad

Mayor flexibilidad de la economía y menor costo del trabajo y parámetros de protección social.

Menor costo de la informalidad y menor costo de los beneficios sociales y de otros servicios relacionados con el pago de impuestos, salud y otros beneficios sociales.

Presentación

del diagnóstico de la política de empleo

Desafío: Las violencias y la inseguridad

Una estimación elevada sobre la tasa de inseguridad de la población

Después de EE. UU., Honduras es el país con la tasa de homicidios por cada 100.000 habitantes más alta del mundo (34 homicidios por cada 100.000 personas)

Según la CTPA, por el 2021 Honduras es el país con la tasa más alta de homicidios en América Latina y el Caribe (ALC)

Desafío: La Educación y la Formación Profesional

Deserción temprana del sistema educativo en un promedio anual para las transiciones laborales futuras

El 70% de las direcciones ejecutoras de programas de capacitación que pertenecen a empresas poseen programas VET y mayormente del ámbito rural

El INEOP como la instancia ejecutora a cargo de la formación profesional en Honduras no está en la transición al mercado laboral a la "modernización" y la adaptación de las nuevas tecnologías

Fuente de educación y trabajo para fomentar el emprendimiento, mejorar la calidad del empleo y la productividad laboral

Desafío: La Educación y la Formación Profesional

Deserción temprana del sistema educativo en un promedio anual para las transiciones laborales futuras

El 70% de las direcciones ejecutoras de programas de capacitación que pertenecen a empresas poseen programas VET y mayormente del ámbito rural

El INEOP como la instancia ejecutora a cargo de la formación profesional en Honduras no está en la transición al mercado laboral a la "modernización" y la adaptación de las nuevas tecnologías

Fuente de educación y trabajo para fomentar el emprendimiento, mejorar la calidad del empleo y la productividad laboral

Desafío: Las juventudes

Alta inactividad en la población de Honduras y en particular de las personas en edad de trabajar (16-24 años)

Menores niveles de acceso a seguridad social, salud, servicios financieros e internet

En una encuesta de la OIT (2017) de la juventud en Honduras, el 60% de las mujeres, el 40% de los hombres, tenían un ingreso promedio de \$ 1,796 mensuales

El sistema financiero no tiene capacidad para su crecimiento

Desafío: Los grupos étnicos

8,6% del total de la población según el censo 2013 (122,8)

Las organizaciones indígenas poseen una gran habilidad

El 22,4% de la población indígena y afro-hondureña se encuentra en situación de pobreza y el 75,2% en pobreza extrema

La pobreza incrementa los riesgos de violencia que enfrentan los departamentos de Occidente, Norte y Noroccidente, particularmente en las zonas de mayor presencia de actores armados

Desafío: La perspectiva de Género

IDG, tuvo mejoría entre 2005 (0,916) a 2021 (0,960)

2018 las mujeres tenían 4 años más de esperanza de vida que los hombres y una relación favorable en años de educación formal (10,6 a 9,4)

Aun mejorando su nivel educativo y la salud tienen menores ingresos (21% por cápita para los hombres 5,305 y para las mujeres 4,214)

Los hombres, en promedio ganan más que las mujeres en todas las ocupaciones, con excepción de algunas ocupaciones de muy baja calificación

Las mujeres hacen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado, más del triple que los hombres

Desafío: personas con discapacidad

Alrededor 22 millones de personas con discapacidad en el mundo, más de 100 millones en países en desarrollo

El 80% de las personas con discapacidad en América Latina viven en situación de pobreza

Se debe mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, particularmente en América Latina y el Caribe

El 10% de las personas con discapacidad en América Latina viven en situación de pobreza extrema

Desafío: Energía, logística y tecnologías de la información y comunicación

Según el informe de la OIT sobre el mundo del trabajo 2020, el acceso a internet en América Latina y el Caribe sigue siendo limitado, particularmente en zonas rurales y de bajos ingresos

El 60% de las personas con discapacidad en América Latina viven en situación de pobreza extrema

El 10% de las personas con discapacidad en América Latina viven en situación de pobreza extrema

El 10% de las personas con discapacidad en América Latina viven en situación de pobreza extrema

Presentación

del diagnóstico de la política de empleo

Desafío: El cambio climático

El Índice de Riesgo Climático Global (IRC) de Copernicus	Estrategia Nacional de Cambio Climático	Riesgo
<ul style="list-style-type: none"> Honduras fue el segundo país más impactado por huracanes en la última década y está entre los diez más vulnerables al cambio climático del mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> Alerta sobre procesos de reducción del volumen de lluvia y sequías con altas temperaturas. Problemas para la disponibilidad de agua para todos sus usos y afectando hábitos, ciclos reproductivos y movilidad de las especies. 	<ul style="list-style-type: none"> Consecuencias económicas y pérdida de empleo. Riesgo en la capacidad de proveer seguridad alimentaria a la población, la salud, la productividad de los cultivos. Dificultades de salud en determinados sectores de la sociedad.

Desafío: El cambio climático

- Es necesario propiciar empresas sostenibles, fortaleciendo el tejido empresarial, capaz de construir empresas de impacto económico, sostenibilidad social y ambiental.
- La política de empleo debe atender los efectos del cambio climático, buscando provocar que los procesos de desarrollo, crecimiento económico y de generación de empleo, tengan una visión de mayor y mejor economía verde y modelos de negocios de economía circular.

Los desafíos para la política de empleo requieren

- Fortalecimiento institucional de la SETRASS
- Asignación presupuestal adecuada a la política de empleo
- Involucramiento de los diferentes Decanatos y Unidades de la SETRASS
- Articulación e involucramiento de diferentes instituciones y organismos públicos
- Visión de largo plazo
- Desarrollo de competencias a nivel de las instituciones del sector empleo
- Evaluación constante
- Diálogo social

Gracias por su atención

EMPLEO

Presentación

resultados de la encuesta en línea



Consulta en línea

- Fue realizada en el periodo 18 de agosto al 9 de noviembre del 2022.
- Se realizó mediante un cuestionario, que fue puesto en línea en el sitio web de la SETRASS.
- El cuestionario tuvo en cuenta las intenciones de miembros de los Grupos de Trabajo de NETRASS e Intersectorial. Además se realizaron entrevistas en profundidad a OSC.
- La consulta fue dirigida a:
 - Directores y Caidados de la SETRASS;
 - Organizaciones políticas integrantes del Consejo de Trabajo Intersectorial del sector empleo, creado para el proceso de reformulación de la Política de Empleo;
 - Organizaciones de empleadores y trabajadores y b) Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).

El cuestionario fue organizado por sesiones.

Cada sesión contó con un conjunto de frases, a la cuales se solicitó realizar una valoración en una escala Likert, de 1 a 7, en donde el mínimo valor es "muy en desacuerdo" y el máximo "muy de acuerdo".

Sesiones del cuestionario

1. Obstáculos para la formalización
2. Salarios mínimos
3. Políticas focalizadas
4. Incentivos desde el Estado
5. Seguros de Desempleo
6. Licencias
7. Pertinencia de la Formación Profesional
8. Metodología de la Formación Profesional
9. Espíritu Emprendedor
10. Apoyo a Empresas
11. Asociativismo Empresarial
12. Leyes de apoyo a Pymes

Principales resultados

La contribución total de 48 respuestas de instituciones:

Tipo de Institución	Total
1. Gubernamental	23
2. Empresa Privada	5
3. Grupos y asociación de empresas	2
4. Federación, Confederación y/o central sindical, Sindicato	4
5. Organización de la Sociedad Civil (OSC)	14
Total parcial	48

1. Obstáculos para la formalización

- La frase que mayor nivel de acuerdo posee es "El seguro social es caro y los beneficios con el sistema de salud no son buenos" con el 54,17% de respuestas en puntaje 7.
- Le sigue "No existen mecanismos de afiliación a la seguridad social para ciertos grupos" con el 47,92% de respuestas en puntaje 7.
- La frase que menor puntaje máximo posee es "El Estado no protege a las empresas para que no caigan en la informalidad" con 2,08%, aunque es de destacar que en los puntajes 5 y 6 se ubican más del 50% de las respuestas.

1. Obstáculos para la formalización

	1	2	3	4	5	6	7	No. de frases	Porcentaje
El seguro social es caro y los beneficios con el sistema de salud no son buenos	0	0	0	0	0	0	23	48	54,17%
No existen mecanismos de afiliación a la seguridad social para ciertos grupos	0	0	0	0	0	0	23	48	47,92%
El Estado no protege a las empresas para que no caigan en la informalidad	2	0	0	0	0	0	1	48	2,08%

2. Salarios Mínimos

- La frase "La política salarial del país genera altos costos de mano de obra", posee opciones polarizadas. Poco más de uno de cada cinco independientes se encuentra entre muy en desacuerdo con esta frase, mientras que un porcentaje preponderante señala "bueno sus respuestas en los puntajes 6 y 7".
- Con la frase "El salario mínimo es alto para la realidad de algunos sectores de la economía" se ve una mayor proporción del perfil de desacuerdo. Casi el 40% se encuentra en desacuerdo con la frase, mientras que el 26,57% se muestra muy de acuerdo.
- Más del 60% se muestra de acuerdo con la frase "Las empresas no cumplen con los requisitos salariales que marca la Ley", al igual que con la frase "Los trabajadores no exigen que se cumplan los niveles salariales porque de lo contrario perderían su empleo" y la frase "El gobierno no garantiza el cumplimiento del salario mínimo".
- La frase que más grado de acuerdo posee, con poco más del 70% en el puntaje 7 es: "Los salarios mínimos son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias".

Presentación

resultados de la encuesta en línea

2. Salarios Mínimos

	Muy en desacuerdo							Muy de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Deben crearse centros de cuidado de primera infancia para las mujeres que tienen hijos que puedan trabajar.	22,92	16,42	8,33	16,67	16,67	22,50	16,42	2,08	100,00					
Las mujeres necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	39,58	6,25	4,17	14,58	2,08	10,42	20,92	2,08	100,00					
Los jóvenes necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	6,25	2,08	4,17	4,17	16,67	18,75	49,17	2,08	100,00					
Los adultos necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	6,25	2,08	8,33	4,17	12,50	16,42	54,17	2,08	100,00					
Las personas LGTBQ+ necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	6,25	2,08	2,08	8,33	2,08	4,25	75,83	2,08	100,00					
Las personas con discapacidad necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	10,42	0,00	4,17	10,42	12,50	16,67	43,75	2,08	100,00					

3. Políticas focalizadas

- Esta sección muestra **grados de acuerdo muy alto**.
- La frase con mayor nivel de acuerdo, con 72,92% en puntaje 7 es **"Las personas con discapacidad necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo"**.
- Le sigue **"Los jóvenes necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo"** con 46,87%.
- La de menor puntaje en 7, pero a la vez alto, 54,17% es la frase **"Las personas LGTBQ+ necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo"**.

3. Políticas focalizadas

	Muy en desacuerdo							Muy de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Deben crearse centros de cuidado de primera infancia para las mujeres que tienen hijos que puedan trabajar.	0,00	4,17	4,17	2,08	4,17	6,25	76,67	2,08	100,00					
Las mujeres necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	10,42	6,25	4,17	4,17	16,67	16,42	40,00	2,08	100,00					
Los jóvenes necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	0,00	2,08	2,08	4,17	4,25	16,67	68,75	2,08	100,00					
Los adultos necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	0,00	4,17	4,17	4,17	4,17	16,67	62,50	2,08	100,00					
Las personas LGTBQ+ necesitan políticas específicas que faciliten su ingreso al mercado de trabajo.	0,00	4,17	6,25	4,17	4,17	14,58	64,17	2,08	100,00					

4. Incentivos desde el Estado

- La frase **"Deben crearse centros de cuidado de primera infancia para las mujeres que tienen hijos que puedan trabajar"**, es la que lleva mayores grados de acuerdo, 70,83% puntaje la frase en el puntaje máximo.
- En segundo lugar, con 52,08% de puntaje máximo, se encuentra la frase **"Se debe instrumentar una política de incentivo al empleo para mujeres, mediante algún mecanismo de subsidios específicos"**.
- Igual porcentaje, tiene la frase **"Se debe instrumentar una política de incentivo al empleo para jóvenes, mediante algún mecanismo de subsidios específicos"**.
- La frase **"Crear incentivos para grupos específicos, es discriminatorio con el resto de la sociedad"** muestra a casi un tercio, 27,08% que se manifiesta como **Muy en Desacuerdo** y un 33,33% **Muy de acuerdo**.

4. Incentivos desde el Estado

	Muy en desacuerdo							Muy de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Deben crearse centros de cuidado de primera infancia para las mujeres que tienen hijos que puedan trabajar.	0,00	0,00	4,17	4,17	4,17	16,67	66,67	2,08	100,00					
Se debe instrumentar una política de incentivo al empleo para mujeres, mediante algún mecanismo de subsidios específicos.	0,00	0,00	4,17	4,17	4,17	16,67	66,67	2,08	100,00					
Se debe instrumentar una política de incentivo al empleo para jóvenes, mediante algún mecanismo de subsidios específicos.	0,00	0,00	4,17	4,17	4,17	16,67	66,67	2,08	100,00					
Crear incentivos para grupos específicos, es discriminatorio con el resto de la sociedad.	27,08	0,00	4,17	4,17	4,17	16,67	41,67	2,08	100,00					

5. Seguros de Desempleo

- La frase **"Es necesario que el país cuente con seguros de desempleo para que las empresas que pujan por un mal momento puedan hacer uso de él y no tengan que perder al trabajador, asegurando a este un mínimo de prestaciones"** los dos tercios partes de las respuestas se manifiestan en puntajes 6 y 7. Es decir el nivel de acuerdos muy alto.
- Puntajes prácticamente similares se obtiene en la frase **"Es necesario que el país cuente con seguros de desempleo para que el/a trabajador/a que pierde su empleo, pueda contar con un mínimo de ingresos"**. De todas formas, en esta frase se observa un 12,5% de respuestas que manifiestan estar muy en desacuerdo.
- En segundo lugar, la frase **"Debe eliminarse la Ley de Suspensión y crearse Seguros de Desempleo"** cuenta con 55% de respuestas en los puntajes 6 y 7.
- La frase, **"Los países que cuentan con seguro de desempleo deben pagar más impuestos y por ende las empresas son menos competitivas"** una cuarta de diez respondientes manifiestan estar muy en desacuerdo (puntaje 1 y 2), pero casi dos cada diez (16,7%) manifiestan estar muy de acuerdo (puntaje 7).

5. Seguros de Desempleo

	Muy en desacuerdo							Muy de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Es necesario que el país cuente con seguros de desempleo para que el/a trabajador/a que pierde su empleo, pueda contar con un mínimo de ingresos.	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7
Debe eliminarse la Ley de Suspensión y crearse Seguros de Desempleo.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67
Los países que cuentan con seguro de desempleo deben pagar más impuestos y por ende las empresas son menos competitivas.	8,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67

6. Licencias

- La frase que mayor nivel de acuerdo muestra es **"Las licencias maternales que tiene el país son muy cortas"**, con un 50,1% (puntaje 6-7). Sin embargo, una cuarta parte de los respondientes se manifiesta muy en desacuerdo (puntaje 1-2).
- En segundo lugar, le sigue la frase **"Las licencias maternales que tiene el país son adecuadas"**, casi la mitad de las respuestas, 47,9% (puntaje 6 y 7) están muy de acuerdo, con un nivel de desacuerdo de 16,9% (puntaje 1-2).
- La frase **"Las licencias para padres varones son para países con mayores niveles de desarrollo"**, tiene un 38,3% de desacuerdo (puntaje 1-2) y 31,2% de acuerdo (puntaje 6-7).
- El 58,3% de las respuestas se ubican en estar muy de acuerdo con la frase **"Honduras debe avanzar en tener licencias para padres varones"**, con un 16,7% de grado de desacuerdo (puntaje 1-2).

Presentación

resultados de la encuesta en línea

6. Licencias

	Menos de acuerdo							Más de acuerdo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Reserva Laboral										
Las licencias otorgadas que tiene el país son suficientes	12.5	4.7	16.3	10.4	30.7	20.4	27.3	2.1	100.0	
Las licencias otorgadas que tiene el país son muy pocas	16.7	6.3	4.2	8.3	10.4	10.4	24.2	2.1	100.0	
Las licencias para países vecinos son pocas como para otros países de América	10.4	8.3	4.2	2.1	2.1	10.4	24.2	2.1	100.0	
El número de licencias en este país para países vecinos	14.6	2.1	4.2	10.4	8.3	8.3	10.4	2.1	100.0	

7. Pertinencia de la Formación Profesional

- Esta sección es una de las que muestra menores niveles de consenso.
- Las respuestas no se concentran en los extremos de las frases.
- En todas las frases, hay extremos que se compensan unos con otros, así como porcentajes relativamente elevados en los puntajes medios.

7. Pertinencia de la Formación Profesional

	Menos de acuerdo							Más de acuerdo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Reserva Laboral de la Formación Profesional										
Las horas de formación que se otorgan en el país son suficientes para el mercado laboral	14.6	8.3	8.3	8.3	10.4	14.6	14.6	8.3	100.0	
Las horas de formación que se otorgan en el país son muy pocas para el mercado laboral	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
Las horas de formación que se otorgan en el país son suficientes para el mercado laboral de países vecinos	14.6	8.3	14.6	8.3	14.6	14.6	14.6	8.3	100.0	
Las horas de formación que se otorgan en el país son muy pocas para el mercado laboral de países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
Las horas de formación que se otorgan en el país son suficientes para el mercado laboral de países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
Las horas de formación que se otorgan en el país son muy pocas para el mercado laboral de países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	

8. Metodología de la Formación Profesional

- Si bien en la anterior sección (pertinencia de la Formación Profesional) no se observaron grados fuertes de consenso en las respuestas, en esta sección (Metodología de la Formación Profesional) sí muestra importantes grados de acuerdo.
- Puede extraerse de estos resultados, que, para estas instituciones, la formación profesional en Honduras muestra dudas respecto a su pertinencia y bastante acuerdo en la necesidad de ajustes de metodología (horas de prácticas, formación en actitudes, competencias, etc.).

8. Metodología de la Formación Profesional

	Menos de acuerdo							Más de acuerdo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Reserva Laboral de la Metodología de la Formación Profesional										
El contenido de la metodología de la formación profesional es suficiente	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
El contenido de la metodología de la formación profesional es muy poco	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
El contenido de la metodología de la formación profesional es suficiente para países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
El contenido de la metodología de la formación profesional es muy poco para países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
El contenido de la metodología de la formación profesional es suficiente para países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	
El contenido de la metodología de la formación profesional es muy poco para países vecinos	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	14.6	14.6	8.3	100.0	

9. Espíritu Emprendedor

- La frase "El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor" casi la mitad se manifiesta estar muy en desacuerdo con esta frase. Poco más del diez por ciento se muestra en acuerdo.
- En el resto de las afirmaciones, se observa un importante grado de niveles de acuerdo. En todas las frases la mayoría tiende a ubicarse en los puntajes 6 y 7.
- La única frase que no muestra estos niveles de acuerdo es "De existir empleo de calidad, la mayoría de los cuentapropistas, preferirían tener un empleo".

9. Espíritu Emprendedor

	Menos de acuerdo							Más de acuerdo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Reserva Laboral de la Formación Profesional										
El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	100.0
El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	100.0
El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	100.0
El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	100.0
El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	100.0
El problema de Honduras es la falta de espíritu emprendedor	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	100.0

10. Apoyo a Empresas

- En esta sección, el grado de acuerdo y desacuerdo con las frases propuestas, muestra dos tipos de comportamientos.
- Por un lado, un importante nivel de acuerdo con las afirmaciones referentes a la necesidad de asesoramiento para validación del negocio y a la afirmación sobre la dificultad de la MIPYMES para acceso al crédito.
- Por otra parte, las afirmaciones en relación a los servicios de SENPRENDE, no muestran niveles altos de consenso.
- En todos los casos, las afirmaciones referidas a SENPRENDE, muestran mayores niveles de dispersión o de mayor acumulación de respuestas en valores intermedios.

Presentación

resultados de la encuesta en línea

10. Apoyo a Empresas

	Mayor acuerdo							Menor acuerdo	
	1	2	3	4	5	6	7	N/C	Total
El Estado debería proporcionar más apoyo a las empresas que se enfrentan a la crisis económica.	6,3	6,6	0,0	6,6	4,3	10,0	16,1	4,3	100,0
El apoyo gubernamental y la regulación para las MIPYMES que se enfrentan a la crisis económica son suficientes.	11,0	6,9	6,9	22,7	4,3	12,9	35,3	2,1	100,0
El apoyo gubernamental y la regulación para las MIPYMES que se enfrentan a la crisis económica son insuficientes.	9,7	6,6	13,9	29,8	20,9	4,3	18,8	2,1	100,0
Apoyar a las pequeñas y medianas empresas es una prioridad para el gobierno.	11,0	6,9	6,9	22,7	4,3	12,9	35,3	2,1	100,0
El apoyo gubernamental y la regulación para las MIPYMES que se enfrentan a la crisis económica son suficientes.	11,0	6,9	6,9	22,7	4,3	12,9	35,3	2,1	100,0
El apoyo gubernamental y la regulación para las MIPYMES que se enfrentan a la crisis económica son insuficientes.	6,3	6,6	0,0	6,6	4,3	10,0	16,1	4,3	100,0

11. Asociativismo Empresarial

- En esta sección, la frase que mayor nivel de acuerdo presenta es "Deben existir mecanismos que faciliten que las MIPYMES se unan y generen negocios más potentes".
- Le sigue la frase "Se deben apoyar más los proyectos de cadena de valor". Sin embargo, la frase "Los proyectos de cadena de valor no han dado el beneficio esperado" no muestra niveles de consenso claros.
- La afirmación "Uno de los mayores problemas para crecer es la ausencia de buenos proveedores" es la que posee mayores puntajes en niveles intermedios. Cuatro de cada diez respuestas se ubican en puntajes 4 y 5.

11. Asociativismo Empresarial

	Mayor acuerdo							Menor acuerdo	
	1	2	3	4	5	6	7	N/C	Total
Deben existir mecanismos que faciliten que las MIPYMES se unan y generen negocios más potentes.	10,0	2,1	14,7	23,9	20,9	4,3	23,9	2,1	100,0
Se deben apoyar más los proyectos de cadena de valor.	6,3	2,1	4,3	13,9	4,3	16,7	54,2	2,1	100,0
Los proyectos de cadena de valor no han dado el beneficio esperado.	6,3	2,1	14,7	23,9	16,7	4,3	35,3	2,1	100,0
Uno de los mayores problemas para crecer es la ausencia de buenos proveedores.	6,3	2,1	6,3	6,3	6,3	12,9	42,7	2,1	100,0

12. Leyes de apoyo a MIPYMES

- Existe un importante grado de acuerdo con todas las afirmaciones de esta sección. En todos los casos, siete de cada diez respondientes, ubican sus respuestas en los puntajes 6 y 7 de la escala.

12. Leyes de apoyo a Pymes

	Mayor acuerdo							Menor acuerdo	
	1	2	3	4	5	6	7	N/C	Total
El Estado debería poder apoyar a las MIPYMES a través de las empresas asociadas.	6,3	6,3	0,0	10,4	6,3	10,4	54,2	2,1	100,0
La nueva Ley de MIPYMES es una excelente iniciativa.	2,1	6,3	4,2	16,7	12,9	22,9	29,2	4,2	100,0
La iniciativa de las empresas es buena en general.	6,3	4,2	0,0	10,4	4,2	22,9	50,0	2,1	100,0
La nueva Ley de MIPYMES es una excelente iniciativa.	6,3	2,1	4,2	0,0	6,3	18,8	60,4	2,1	100,0

Presentación

borrador de la política de empleo



Población meta y prioridades de focalización

- La política de empleo se orienta como una política universal (Población en Edad de Trabajo, PET) con acciones focalizadas.
- Una política de empleo universal debe contener acciones focalizadas en los segmentos de población con mayores dificultades de acceso al trabajo decente y en los sectores de los mercados productivos que tienen mayor dificultad para su desarrollo sostenible.
- A nivel de los grupos prioritarios se reconocen los siguientes: jóvenes, mujeres, habitantes del medio rural, personas pertenecientes a grupos étnicos, colectivos LORIQ, colectivos de migrantes y adultos mayores. La política de empleo debe priorizar que accedan a recursos y beneficios para mejorar la calidad de oportunidades en el mercado laboral.
- A nivel de los sectores se reconocen los MIPYMES, cooperativas, empresas sociales y emprendimientos (en ellos la política se centra en el trabajo de estrategias de sobrevivencia e emprendimientos sostenibles).

Etapos política de empleo

- Temperalidad 1:** Acción inmediata (7 meses) inicia de la implementación de la política de empleo: Definición política del marco para el diseño e implementación de acciones sociales orientadas hacia la estructuración del empleo, el trabajo decente y el desarrollo sostenible de las empresas.
- Temperalidad 2:** Acción de gestión (12 meses) de la implementación de la política de empleo: OIGOS, las instituciones parte de las acciones diseñadas y aprobadas en el etapa 1, se diseñan e implementan como se da la planeación de la política de empleo. Se establecen acciones de su alto valor estratégico hacia una política de Estado.
- Temperalidad 3:** Política de Estado (desde 2016): Estrategia transversal orientada a la política de empleo en una política de Estado basada en las actividades que tienen la capacidad de valor estratégico sobre el trabajo digno y productivo y el desarrollo empresarial sostenible. La SETRASS deberá continuar con las acciones, que vayan de acuerdo a las prioridades a fines.

Fin y ejes de la política de empleo

Fin: Instituir con empresas sostenibles y sustentables, productivas, de empleo digno y productivo como pilar del desarrollo económico y social del país.

- Eje 1: Fortalecer la coordinación intra e institucional con sistemas en la participación y el diálogo social para implementar, monitorear y evaluar la política de empleo de Honduras.
- Eje 2: Generación de empleo decente priorizando el tránsito de la informalidad a la formalidad (crear más y mejores empleos).
- Eje 3: Empleabilidad para el trabajo decente con inclusión social y aumento de la productividad para el desarrollo empresarial.

Fin y ejes de la política de empleo

Fin: Instituir con empresas sostenibles y sustentables, productivas, de empleo digno y productivo como pilar del desarrollo económico y social del país.

- Eje 1: Fortalecer la coordinación intra e institucional con sistemas en la participación y el diálogo social para implementar, monitorear y evaluar la política de empleo de Honduras.
- Eje 2: Generación de empleo decente priorizando el tránsito de la informalidad a la formalidad (crear más y mejores empleos).
- Eje 3: Empleabilidad para el trabajo decente con inclusión social y aumento de la productividad para el desarrollo empresarial.

Eje 1: Fortalecer la coordinación intra e institucional con sistemas en la participación y el diálogo social para implementar, monitorear y evaluar la política de empleo de Honduras

- 1.1.1 Componente: Fortalecer la coordinación intra e institucional con sistemas en la participación y el diálogo social para implementar, monitorear y evaluar la política de empleo de Honduras.
- 1.1.2 Componente: Mejorar el diálogo social priorizando la participación de los actores en la implementación de la política de empleo.
- 1.1.3 Componente: Fortalecer la coordinación intra e institucional con sistemas en la participación y el diálogo social para implementar, monitorear y evaluar la política de empleo de Honduras.

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

- 2.1.1 Componente: Interacción laboral para personas que integran grupos con mayor precariedad laboral.
- 2.1.2 Componente: Promover el tránsito de la informalidad a la formalidad.
- 2.2.1 Componente: Promover el tránsito de la informalidad a la formalidad.

Eje 3: Empleabilidad para el trabajo decente con inclusión social y aumento de la productividad para el desarrollo empresarial

- 3.1.1 Componente: Diseño e implementación de los planes de un sistema de educación y trabajo.
- 3.1.2 Componente: Aumentar el acceso y la calidad de la capacitación laboral.
- 3.2.1 Componente: Mejora de calidad y cobertura de la capacitación laboral.

Presentación

borrador de la política de empleo

Eje 4: Competitividad empresarial: Fortalecer las condiciones propias para la creación y desarrollo de empresas generadoras de empleos decentes, con énfasis en las MIPYMES y los emprendimientos

<p>O.4.1.1 Fortalecer las MIPYMES en sus capacidades empresariales (DGE)</p> <p>• 4.1.1 Componente: Fortalecimiento de las MIPYMES</p>	<p>O.4.1.2 Creación y promoción de cultura empresarial, con énfasis en la labor de entes reguladores de administración (como institución por cuenta propia) y emprendimiento, sustentando la competitividad</p> <p>• 4.1.1 Componente: Fomento del emprendimiento</p>	<p>O.4.1.3 Fortalecer la creación y la implementación de empresas sostenibles para fomentar más y mejores empleos, con énfasis en las empresas MIPYMES, emprendimiento y el desarrollo verde</p> <p>• 4.1.1 Componente: Promoviendo el desarrollo empresarial y la economía verde</p> <p>• 4.1.2 Componente: Empresas sostenibles con empleos decentes</p> <p>• 4.1.3 Componente: Fomento de las empresas sociales y el cooperativismo</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Rol rector de la SETRASS:

- La política de empleo se fundamenta en el **aprovecho pleno del rol rector por parte de la SETRASS**. Esta es una "acción plus" dentro del componente 1.1.1 "el plan de acción integral de la SETRASS en el marco de la política de empleo". Dicho plan debe ser aprobado de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Decreto 11-2015.
- Dicho plan debe establecer contribución de los siguientes actores: a) Funciones y responsabilidades de la SETRASS, el Rol de la DGE y el involucramiento de los Ak'at'um de dirección y unidades de la Secretaría.
- La SETRASS es la instancia pública rectora de la política de empleo; **debe mantener la visión transversal en todas las áreas de acción, implementación y monitoreo-evaluación de la política.**
- Debe articular y garantizar el enfoque integral y la complementariedad entre las diferentes acciones (programas, servicios e iniciativas) que forman parte de la política de empleo.**
- Debe precisar otros niveles de complementariedad y articulación con las políticas públicas sectoriales que contribuyan a los objetivos comunes con la política de empleo.**

Rol rector de la SETRASS: DGE

- La Dirección General de Empleo (DGE) se constituye en la principal dependiente institucional ejecutora de la política de la SETRASS, teniendo un rol decisivo en todo el ciclo de la política, más allá de la articulación interinstitucional o intersectorial.
- En la DGE, existe también, dentro de las unidades de la política como la "Ventanilla Única" y el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS).
- La Ventanilla Única tiene su base en la Red de Oficinas de Empleo (ROE) y el SIEPSS es el Observatorio del Mercado Laboral (OML), por lo tanto resulta fundamental el involucramiento de la DGE con respecto de acciones de monitoreo y bienestar.

Rol rector de la SETRASS: direcciones y unidades de la Secretaría

- El trabajo decente y el desarrollo empresarial sostenible involucra en mayor o menor medida a todas las instancias que forma parte del organigrama de la Secretaría.
- Por esto también resulta trascendente mantener y fortalecer el espacio de articulación intrainstitucional generado en el diseño de la política de empleo "Grupo SETRASS", que se encuentra como una acción dentro del eje 1.

Componentes transversales de la política de empleo

- Se trata de componentes que interrelaciona a las diferentes instituciones y actores e impacta en el desarrollo de las acciones, preparando el terreno de un marco específico y garantizando la coherencia, el enfoque integral y los objetivos generales de la política de empleo. Es posible señalar los siguientes:

A) Ventanilla Única (SE Empleo, funciones generales y orientación e intermediación laboral)
 B) SIEPSS
 C) Igualdad de oportunidades
 D) Política de empleo a nivel local

Gracias por su atención