*Marco de Acción Conjunta de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH):*

*“Empleo digno, productivo, inclusivo y sostenible”*

*Consejo Económico y Social (CES)*

*Noviembre 2018*

[*1. Introducción* 3](#_Toc528921016)

[2. Complementariedad del MAC con objetivos nacionales e internacionales 5](#_Toc528921017)

[*2.1 Prioridades de Gobierno 2018-2022 y su relación con el MAC* 5](#_Toc528921018)

[*2.2 Prioridades Nacionales en el Marco de los ODS y su relación con el MAC* 7](#_Toc528921019)

[3. Principios, enfoques y desafíos del MAC 8](#_Toc528921020)

[*3.1. Principios del MAC* 8](#_Toc528921021)

[*3.2. Enfoques orientadores* 9](#_Toc528921022)

[*3.3. Desafíos del MAC* 10](#_Toc528921023)

[4. El Marco de Acción Conjunta 11](#_Toc528921024)

[*4.1. Objetivos del MAC como hoja de ruta de la PNEH* 11](#_Toc528921025)

[*4.2. Ejes del MAC* 12](#_Toc528921026)

[5. Principales actores involucrados en la implementación del MAC 15](#_Toc528921027)

[6. Elementos para garantizar la ejecución del MAC 18](#_Toc528921028)

[7. Siglas 22](#_Toc528921029)

[8. Bibliografía 23](#_Toc528921030)

[*8. Anexo: ejes, sub-ejes, productos y actividades del MAC aprobados por el CES* 25](#_Toc528921031)

# *1. Introducción*

La generación de empleos dignos y productivos constituye uno de los ejes de alta prioridad para el desarrollo sostenible de Honduras. En mayo de 2017 se aprobó el Decreto ejecutivo PCM- 029-2017, sobre la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH). Previamente había sido consensuado en el Consejo Económico y Social (CES). El Decreto de creación de la PNEH, instruye a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), la formulación de una propuesta de Marco de Acción Conjunta (MAC), que contenga el Plan de Implementación de la Política.

El Consejo Económico Social (CES) creado en el año 2001 es el principal ámbito tripartito de concertación en temas laborales del país. Si bien la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) es la responsable de ejecutar el Marco de Acción Conjunta (MAC) de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), el MAC fue diseñado a nivel tripartito en la Mesa Sectorial de Empleo Decente (MSED) y aprobado por la Asamblea del CES, dicho proceso contó con el apoyo técnico del Programa Euro+Labor financiado por la Unión Europea.

El MAC constituye el instrumento estratégico y operativo, para la implementación de la PNEH, estableciendo mecanismos efectivos de articulación y coordinación intergubernamental, principalmente entre las entidades del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y de las instituciones que por razones de competencia, están vinculadas con su ejecución, sustentado en la participación activa de las organizaciones de empleadores y trabajadores, por lo tanto asume al diálogo social tripartito como la metodología para la efectiva orientación de la PNEH.

La PNEH en sus inicios fue proyectada para generar más empleos, en su proceso de diseño se amplió su campo de acción abarcando diferentes aspectos, entre ellos aquellos necesarios para el sostenimiento de los resultados en el mediano y largo plazo, por lo tanto el MAC, como hoja de ruta de la PNEH, contempla un enfoque integral en sus diferentes componentes, incorporando aspectos tales como el fortalecimiento institucional centrado en el rol rector de la STSS, la coordinación interinstitucional, la complementariedad público-privada, afianzar el diálogo social y la evaluación de las políticas públicas.

La PNEH se estructura en base a ejes y grupos prioritarios. En lo referente a los ejes contempla los siguientes: a) generación de empleo: promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños; b) desarrollo del capital humano: empleabilidad. Promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad; c) entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas: facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos y d) competitividad: facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido, con equidad y mejora de la infraestructura física y productiva del país.

En lo relacionado a los grupos prioritarios, realiza énfasis en las juventudes y las mujeres, colectivos que presentan mayor déficit de trabajo decente. En efecto, generalmente los jóvenes y las mujeres presentan, por un lado, tasas de desocupación, subempleo, informalidad o precariedad[[1]](#footnote-1) superiores, y por otro, niveles de ingresos o protección social inferiores al promedio de la población trabajadora. Existe una importante deuda laboral y social con las juventudes y las mujeres, de la atención que el país preste en atender dicha situación dependerá también su desarrollo futuro como sociedad.

La PNEH tiene como horizonte temporal hasta el 2028, para su implementación el MAC diferencia dos etapas (2019-2021 y 2022-2028), incorporando entre ambas un proceso de evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje. Adicionalmente, el MAC enfatiza en el diseño de la primera etapa, por lo tanto, existe una priorización de acciones inmediatas, con un horizonte en el corto plazo, por medio de las cuales se atenderá, con un enfoque integral, los desafíos del mundo laboral para construir una sociedad más integrada, basada en un mayor nivel de cohesión social.

En lo relacionado al presupuesto, se distinguen dos aspectos fundamentales focalizados en la mejora de la calidad del gasto de la financiación ya prevista y el aumento de este con nuevas partidas de recursos.

El primer punto tiene un fuerte énfasis en la calidad del gasto, superando la atomización de las iniciativas que lleva a la duplicidad de acciones. Para lograr dicho objetivo, se han diseñado diferentes mecanismos que garantizan una relación virtuosa entre lo público y lo privado, un sistema de monitoreo para dar seguimiento a las bondades de los programas y servicios, centrado en su impacto directo en los ciudadanos. Esto también contempla el fortalecer a la STSS en su rol rector y articulador como Autoridad Administrativa del Trabajo.

El segundo aspecto, remite al aumento considerable de recursos públicos, concebido no como un gasto, sino como una inversión, dado que el empleo decente es el motor de inserción laboral y social por excelencia, constituye el mejor mecanismo para superar la pobreza y el desarrollo económico inclusivo y sostenible. En las diferentes acciones sectoriales contempladas en la PNEH y el MAC se sumarán recursos como el Programa de la Unión Europea “EURO EMPLEO”, que fue diseñado teniendo al MAC como principal referencia.

El MAC opera como la hoja de ruta de la PNEH, pretende atender el conjunto de la problemática del déficit de trabajo digno y productivo para todos los habitantes del territorio nacional, al mismo tiempo que incorpora acciones focalizadas, en colectivos que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad, entre ellos: jóvenes, mujeres, discapacitados y residentes en el ámbito rural.

Efectivamente, en relación con los indicadores básicos de empleo y los valores que alcanzan actualmente en Honduras, la problemática de dichos colectivos deberá ser abordada de manera puntual, sin dejar de analizar el bono demográfico que implica a la alta población juvenil en el país. En ese sentido, se deberán identificar también las características del mercado laboral hondureño, donde el subempleo y la informalidad limitan las posibilidades de inserción laboral en condiciones de trabajo digno y productivo.

El objetivo fundamental del MAC, como hoja de ruta de la PNEH, consiste en lograr aumentar las oportunidades para los habitantes del territorio nacional de encontrar un trabajo digno y productivo, por medio del ordenamiento y rediseño de los programas en ejecución, la propuesta de nuevas iniciativas, el fortalecimiento institucional y el diálogo social.

Se define al “trabajo digno y productivo” como un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que los trabajadores manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

El déficit de trabajo decente es un tema central, considerado una problemática globalizada, independientemente del nivel de desarrollo y logros económicos que puedan tener un país, dado que la exclusión laboral continúa condicionando el desarrollo económico sostenible, la integración y la equidad social.

# 2. Complementariedad del MAC con objetivos nacionales e internacionales

Los pilares básicos sobre los cuales se ha ido construyendo el MAC, considera los objetivos a nivel de políticas y planes nacionales.

Lo anterior se complementa con los lineamientos propuestos por los organismos internacionales en Convenios ratificados por el país, entre ellos los Convenios y Recomendaciones de la OIT, lo expuesto en las diferentes herramientas para generar trayectorias de trabajo digno y productivo, específicamente el Programa de Trabajo Decente para la República de Honduras, firmado en forma tripartita en 2012 por los actores sociales[[2]](#footnote-2).

El MAC también guarda sintonía con otras políticas y planes del Estado de Honduras y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

## *2.1 Prioridades de Gobierno 2018-2022 y su relación con el MAC*

La PNEH y el MAC, responden a un enfoque multisectorial y multidimensional, que va más allá de las competencias de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y están en concordancia, con el objetivo central del Plan de Gobierno 2018 -2022, de mejorar las condiciones de vida, la productividad y la generación de empleo digno de todos los hondureños, en un ambiente de paz y tranquilidad mediante una estrategia de crecimiento económico acelerado e inclusivo de mediano plazo y apoyado por una plataforma de despegue económico que permita la transformación de la matriz productiva nacional.

El Plan de Gobierno 2018-2022 identifica y sistematiza desde una perspectiva de desarrollo, los principales lineamientos de las políticas públicas que orientan la gestión gubernamental, dentro de sus principios básicos se destacan:

* Crear y expandir oportunidades económicas a través de un crecimiento acelerado y sostenido;
* Asegurar el acceso igualitario a las oportunidades para todos los miembros de la sociedad.
* Proporcionar redes de seguridad social adecuadas.

Los pilares del Plan pretenden en conjunto mejorar las condiciones de vida y la productividad de todos los hondureños, mediante una estrategia de crecimiento económico inclusivo de mediano plazo, y apoyado por una plataforma de despegue económico, que permita la transformación de la matriz productiva del país para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos productivos. Los pilares para el logro de dichos objetivos son los siguientes:

* Innovar para crecer
* Acceso al crédito
* Honduras como plataforma logística
* Educación y salud para crecer
* Seguridad y defensa
* Estabilidad y confianza en el país
* Transparencia y rendición de cuentas.

Por otra parte, se reconoce la necesidad de avanzar en la plena integración de las hondureñas en todos los ámbitos de la vida nacional, en condiciones de igualdad de oportunidades. Esto implica garantizar el goce efectivo de las condiciones de igualdad en materia económica, social y política.

A nivel territorial, plantea garantizar la articulación del capital humano, económico, social y ambiental en cada territorio. Potenciar los sectores productivos que más generan empleo en cada región del país, aprovechando las potencialidades de cada territorio.

Dentro de las medidas del Plan de Gobierno que guardan sintonía con el MAC se reconocen las siguientes:

* Impulsar el crecimiento económico para la generación de empleo, con inclusión social, preservando los equilibrios macroeconómicos fundamentales y el medioambiente
* Promover la innovación y el desarrollo de nuevas actividades económicas; diversiﬁcar la matriz productiva y lograr una inserción internacional más estable; y, mayor agregación de valor en las cadenas productivas de cada territorio
* Fortalecer y modernizar las instituciones del Estado para mejorar la calidad de la administración pública, la seguridad pública, y la calidad de los servicios públicos
* Incrementar los retornos sociales del país, mediante la inversión en infraestructura productiva, en capital humano y en la política social

## *2.2 Prioridades Nacionales en el Marco de los ODS y su relación con el MAC*

El Estado de Honduras se ha comprometido con la Agenda 2030. El país estableció cuatro Objetivos Nacionales en su documento de Visión de País 2010–2038 y Plan de Nación 2010–2022, y el Sistema de las Naciones Unidas los ha reunido en tres áreas estratégicas de cooperación para estructurar la cooperación del SNU al país, que tiene como objetivo principal apoyar al país en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En la tabla 1, se muestran los resultados de un ejercicio de alineamiento de los objetivos nacionales 1 y 3 de la Visión de País que engloban los ODS 1 y 8, que constituyen los más relacionados con la PNEH y el MAC.

Tabla 1: Vinculación Visión País y ODS 1 y 8 de la Agenda 2030

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo de la Visión de País** | **Objetivo de la Agenda 2030** |
| Objetivo 1: Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social. | ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y asegurar niveles mínimos de protección social. |
| Objetivo 3: Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental. | ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos |

Fuente: elaboración propia

# 3. Principios, enfoques y desafíos del MAC

## *3.1. Principios del MAC*

* *Universalidad*: todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La focalización de las intervenciones contribuye a universalizar el derecho al empleo
* *Indivisibilidad*: el derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la inclusión social y el ejercicio pleno de la ciudadanía. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral, multidimensional y multicausal
* *Igualdad y no discriminación*: todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los grupos vulnerables y socialmente excluidos, así como en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ninguna persona será discriminada o excluida del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios de igualdad y no discriminación son ejes transversales del MAC
* *Eficiencia*: las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos
* *Participación*: todos los actores tienen derecho a participar y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, las personas en situación de pobreza y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo, y no solo beneficiarios pasivos. La participación social es indispensable para lograr el cambio que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas
* *Rendición de cuentas*: todos los actores tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado de Honduras tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo. El deber de respetar exige que el Estado no interfiera directa o indirectamente en el disfrute de los derechos. El deber de proteger requiere que el Estado adopte medidas para evitar que terceros interfieran en la satisfacción de los derechos. El deber de cumplir exige que el Estado adopte medidas legislativas y administrativas adecuadas para la plena realización de los derechos

## *3.2. Enfoques orientadores*

* *Generación de un marco promotor concertado del trabajo digno y productivo*: se deben articular las políticas económicas con la PNEH. Tendiendo a fortalecer el rol central del empleo digno y productivo para el desarrollo económico sostenible e inclusivo. Para convertirlas en políticas de Estado de largo plazo, en tal sentido se coordinarán los lineamientos estratégicos del PNEH y del MAC, por medio del rol rector de la STSS con el asesoramiento del CES
* *Énfasis en mejoramiento de las capacidades de los recursos humanos*: el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), por medio de la oportuna calificación de la mano de obra, cumple un doble objetivo vinculados al aumento de los niveles de productividad en el trabajo y mejores posibilidades de inserción laboral para las personas
* *Generación de empleo decente y trayectoria de trabajo*:para que los individuos puedan encontrar un trabajo digno y productivo, es necesario articular objetivos a corto, mediano y largo plazo, donde el itinerario laboral deberá priorizar inicialmente la educación y la formación.
* *Perspectiva de género*: se apuesta por la incorporación transversal de la perspectiva de género en la PNEH y el MAC a fin de disminuir barreras y desigualdades.

## *3.3. Desafíos del MAC*

1. *Visión de largo plazo:* el MAC contempla actividades que tienen un importante valor estratégico relacionado al trabajo digno y productivo luego del 2021. La STSS deberá continuar con las acciones, que vayan directamente implicadas en las proyecciones a futuro.
2. *Integración y articulación*: fortalecer la perspectiva del rol central del trabajo digno y productivo en otros sectores y ministerios. Involucrar a la comunidad académica y profesional especializada en la concepción y formulación de las políticas públicas. Fomentar la cooperación horizontal entre países para la transferencia de experiencias en la promoción del trabajo decente.
3. *Conocimiento:* la información es relevante para adoptar decisiones fundamentales y permite una respuesta eficaz por parte de las instituciones involucradas, por eso es necesario disponer de información sobre el déficit de trabajo decente: distribución sectorial en el mercado de trabajo, condiciones de trabajo, ingresos, formación, modelos de transición a la vida laboral, vínculos entre el trabajo infantil, el desempleo y el subempleo, entre otros.
4. *Desarrollo de competencias:* generar las capacidades para el fortalecimiento institucional de la Secretaria Trabajo y Seguridad Social (STSS), a fin de contar con equipos humanos altamente calificados, especializados y motivados en la temática de empleo digno y productivo.
5. *Estabilidad:* contar con estabilidad del equipo técnico, pues la alta rotación del personal debilita la funcionalidad de los procesos e implementación de las políticas.
6. *Evaluación continua:* para analizar información relevante y oportuna para la toma de decisiones y el debate en torno a las políticas, a fin de hacer los ajustes pertinentes y verificar su justificación como inversión social.
7. *Participación:* promover permanentemente procesos y espacios de diálogo social en el marco del CES.

# 4. El Marco de Acción Conjunta

La PNEH y el MAC, responden a un enfoque multisectorial y multidimensional, con una estrategia de crecimiento económico inclusivo, que permita la transformación de la matriz productiva del país, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos productivos, particularmente potenciar las competencias y habilidades de la población preparándola para la vida y el trabajo. Se busca propiciar la expansión del acceso de los hondureños y hondureñas, especialmente de los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables, al mercado laboral, a través de la generación de empleo de calidad y la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad.

El MAC reconoce dos etapas, una de aplicación inmediata (de 2019 a 2021) y otra en el mediano plazo (de 2021 a 2028). Al final de la primera fase se tiene prevista una evaluación que arrojará aprendizajes relevantes para el diseño y los ajustes de la segunda etapa.

Se concibe al MAC como una gran instancia articuladora. Se constató la atomización y superposición de iniciativas. De esta forma, el MAC no debe ser un programa adicional sino un intento de aumentar las coordinaciones entre las diferentes iniciativas. Será sustantivo el aporte del MAC si se logra dotar plenamente, a las diferentes instancias, del enfoque integral necesario para disminuir los niveles de exclusión laboral y social.

## *4.1. Objetivos del MAC como hoja de ruta de la PNEH*

El MAC es un instrumento de planeación estratégica y operativa, cuya meta es propiciar la ejecución de la PNEH en base a sus objetivos generales y específicos.

*Objetivo General:*

Desarrollar e implementar estrategias que permitan a los habitantes del territorio nacional acceder a un trabajo digno y productivo, por medio de la ejecución en el corto y mediano plazo de un conjunto de intervenciones que articulen y concreten la implementación de la PNEH, para incrementar la empleabilidad de la población, especialmente de jóvenes y mujeres; aumentando los niveles de productividad y competitividad de las empresas.

*Objetivos Específicos:*

* Ejecutar acciones a corto, medio y largo plazo que permitan facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido y con equidad.
* Desarrollar intervenciones para facilitar la promoción y creación de empleos para la población hondureña, especialmente para los jóvenes y mujeres.
* Ejecutar acciones que contribuyan a generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral.
* Implementar propuestas de acción para la promoción y generación de empleos en el sector privado, mejorando las condiciones para la creación y desarrollo de empresas, adecuando fundamentalmente los marcos jurídicos y simplificando los procesos asociados.

El logro de las metas propuestas descansa sobre el fortalecimiento de las capacidades institucionales de la STSS para ejercer plenamente su rol rector como Autoridad Administrativa del Trabajo, teniendo como metodología de consulta con los actores el diálogo social en el marco del CES.

## *4.2. Ejes del MAC*

El MAC al concebirse como hoja de ruta de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH) desarrolla sus ejes estratégicos: competitividad, generación de empleo, desarrollo del capital humano y entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas. Adicionalmente, el MAC incorpora un eje de aspectos transversales donde aglutina prioridades presentes en la PNEH. Los cinco pilares sobre los cuales se estructura el MAC son los siguientes:

*A) Aspectos transversales:*centrados en la sustentabilidad, coordinación, rectoría y fortalecimiento institucional.

Los aspectos transversales tienen por objetivo garantizar la sustentabilidad, coordinación, rectoría para el logro de metas en el mediano y largo plazo. Estos componentes deben guiar e impactar en todos los productos del MAC como hoja de ruta de la PNEH. Por ejemplo, esto no solo implica el tender hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o diversos grupos, sino facilitar diversos mecanismos para propiciar más y mejor acceso a los diferentes programas y servicios de la PNEH. Lo que plantea diferentes componentes transversales, sin duda el ejercicio pleno del rol rector de la STSS, el fortalecimiento de los actores sociales vinculado al diálogo social, un observatorio laboral robusto y eficiente para facilitar el monitoreo de las acciones, la Ventanilla Única aglutinando las funciones en común de las diferentes iniciativas (registro, derivación y seguimiento), etc.

Cuenta con los siguientes sub-ejes:(1).1 Coordinación eficiente desde el STSS como instancia rectora; (1).2. Fortalecimiento del Diálogo Social Tripartito; (1).3 Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de empleo; (1).4 Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas de la PNEH; (1).5 Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; (1).6 Igualdad de oportunidades entre los diversos grupos; (1).7 Política de empleo a nivel local; (1).8 Ventanilla Única: sistema integrado de intermediación y formación laboral; (1).9 Lecciones aprendidas primera etapa política de empleo y (1).10 Ajustes de propuesta segunda etapa Política de Empleo.

*B) Generación de empleo:* promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños.

Es tarea del Estado diseñar, implementar y ejecutar políticas y programas públicos de empleo e ingresos que optimicen los servicios de intermediación, formación profesional y programas de empleo orientados a dinamizar el mercado de trabajo. Con ese fin, es necesario priorizar a nivel nacional a través de la STSS, el fomento del empleo digno y productivo.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (2).1 Acceso al crédito con énfasis en la generación de empleo; (2).2 Promover mecanismos de incentivos desde el Estado, orientados a generar empleos en la población en condiciones de vulnerabilidad; (2).3 Generar alternativas de empleo e ingresos para trabajadores rurales; (2).4 Generar alternativas de empleo e ingresos para mujeres con énfasis en las jefas de hogar; (2).5 Generar alternativas de empleo e ingresos para jóvenes; (2).6 Generar alternativas de empleo e ingresos para personas con discapacidad; (2).7 Diseñar, revisar y ajustar los marcos regulatorios para el fomento del empleo; (2).8 Promover la generación de empleo a través de la inversión pública; (2).9 Promoción de la inserción laboral por medio de fondos públicos y desarrollo empresarial. Con énfasis en grupos vulnerables y (2).10 Programas de incentivo a la demanda de empleo e inserción laboral de grupos específicos.

*C) Desarrollo del capital humano:* promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad.

Tiene como objetivo desarrollar las capacidades laborales para satisfacer la demanda del mercado de trabajo. Se busca mejorar la capacidad de inserción o reinserción laboral de los habitantes del territorio nacional, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales, promoviendo el aprendizaje durante toda la vida, en un sistema de formación profesional ordenado, articulado y pertinente; en diálogo permanente con el sistema educativo formal, posibilitando la construcción de un Sistema Nacional de Educación y Trabajo.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (3).1. Acceso a la capacitación laboral; (3).2. Diseño de política de formación profesional; (3).3 Elaborar de forma tripartita el diseño del plan nacional de lineamientos sobre educación y trabajo; (3).4 Diseñar y ejecutar programa de habilitación para el trabajo desde la institucionalidad competente en base a formación dual y figura del aprendizaje; (3).5 Iniciativa de formación para la inclusión laboral de grupos vulnerables; (3).6 Sistema de Información sobre empleo, productividad y seguridad social. Énfasis en el mercado de trabajo para garantizar pertinencia de las acciones de formación profesional; (3).7 Cursos y programas de capacitación laboral utilizan a la Ventanilla Única de formación e intermediación laboral para el registro, derivación y seguimiento de beneficiarios; (3).8 Pertinencia y calidad de la formación; (3).9 Programa de alfabetización con cursos de capacitación en el sector agrícola; (3).10 Fomento de la empleabilidad, mediante el encuentro de la oferta y la demanda y (3).11 Programa nacional de becas, integrando todas las becas existentes (para educación formal y técnica), con el objetivo de mejorar la focalización.

*D) Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas*: facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos.

El objetivo es propiciar un entorno favorable para la creación y desarrollo de las empresas. Facilitar el acceso al crédito, el asesoramiento técnico, la asociatividad empresarial, implementar ventanilla única para los trámites con el Estado. Con un fuerte énfasis en las MIPYMES dada su importante contribución a la creación de empleo. En forma complementaria, incentivar la cultura emprendedora, creando las oportunidades de generación de nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo.

Cuenta con los siguientes sub-ejes: (4).1 Aranceles para los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país; (4).2 Diseñar e implementar programa de acceso a crédito para sectores vulnerables; (4).3 Programa de fortalecimiento de las MYPIMES en sectores identificados como prioritarios; (4).4 Mejorar la infraestructura logística; (4).5 Ampliar la equidad, calidad y la cobertura de la seguridad social; (4).6 Política General de salarios e incentivos a la productividad; (4).7 Promoción, formación y regulación de empleos verdes en Honduras; (4).8 Cultura emprendedora; (4).9 Diseño e implementación de la Estrategia Nacional de Inspección; (4).10. Desarrollar acciones de formalización que actúen sobre los mecanismos del empleo informal; (4).11 Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente y (4).12 Dar prioridad a las empresas o proveedores nacionales en las compras del Estado y/o concesiones, considerando el artículo 53 de la Ley de compras y contrataciones del Estado

*E) Competitividad:*facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido con equidad y mejorar la infraestructura física y productiva del país

La competitividad es fundamental para la atracción de las inversiones, mejorar la eficiencia en la producción para competir con productos nacionales frente a otros mercados en el comercio internacional. Resulta esencial un país con un marco jurídico que de garantías y de un futuro previsible para el sector empresarial. Fortalecimiento de las MIPYMES, con simplificación administrativa para el registro empresarial.

Cuenta con los siguientes sub-ejes:(5).1 Lineamientos para incorporar la creación de empleo de calidad en la política económica como uno de los objetivos prioritarios; (5).2 Fortalecimiento y estimulo a la competitividad de las MIPYMES; (5).3 Gobierno electrónico para facilitar el acceso a los trámites laborales; (5).4 Simplificación administrativa para las empresas; 5).5. Mecanismos que aseguren el cumplimiento de la normativa tributaria; (5).6 Implementar acuerdos comerciales con mercados estratégicos y (5).7 Garantizar la seguridad jurídica para la inversión de capital

En el anexo 8 se presentan los ejes, sub-ejes, productos y actividades del MAC en forma detallada.

# 5. Principales actores involucrados en la implementación del MAC

En los siguientes apartados se presentan los principales actores y espacios institucionales directamente involucrados en la ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación del MAC.

*5.1 Consejo Económico Social (CES): construyendo consensos en el diálogo social*

El Consejo Económico y Social (CES), como instancia de diálogo social, tiene la competencia legal para asesorar sobre asuntos vinculados a la política económica, educacional y laboral del país, para la construcción de políticas públicas pertinentes. Por lo tanto, es un órgano de diálogo y concertación, de asesoría y asistencia permanente del Poder Ejecutivo, especialmente en los casos que correspondan a políticas de contenido económico y social. A tales efectos, resaltan como parte de su estructura institucional, las mesas sectoriales integradas por representantes de los sectores que conforman el Consejo.

El CES en un proceso ampliamente participativo diseñó el Marco de Acción Conjunta, que fue elaborado en la Mesa Sectorial de Empleo Decente (MSED) y aprobado por la Asamblea del Consejo.

Resulta esencial continuar potenciando el fortalecimiento del CES, teniendo en cuenta la importancia del diálogo social para alcanzar acuerdos que hagan sostenibles las políticas de Estado. Además, el CES tendrá un rol central en el monitoreo y evaluación del MAC.

*5.2 El rol de las organizaciones de trabajadores y empleadores en el MAC*

La Ley del 2009 para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación, reconoce que el desarrollo económico, social y político del país, requiere de una participación efectiva de los poderes del Estado y de amplios sectores de la población hondureña, con el fin de proteger a los grupos más vulnerables del país, generando oportunidades y empleos.

El MAC involucra para su implementación los compromisos de tres sectores, gobierno, trabajadores y empresarios, planteándose como un marco integrador y de consenso de prioridades y objetivos.

Si bien compete al gobierno la responsabilidad de la ejecución directa del MAC, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen un rol sustantivo a dos niveles.

Por un lado, con una participación en las instancias de diálogo social tripartito, dando seguimiento a las diferentes acciones y asesorando en forma conjunta en la gestión por resultados en la implementación de la PNEH. Este punto se reafirma en el concepto de rendición de cuentas de las políticas públicas, con el agregado que es el CES la instancia encargada de la evaluación de la política de empleo.

Por otra parte, en las diferentes actividades contempladas en el MAC, tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores, al ser componentes activos de las mismas, enriquecerán su diseño y ejecución. El concepto reconoce y remite a que sin ellos las bondades de las intervenciones del MAC se verán limitadas en diversos factores, entre ellos: legitimidad, pertinencia, eficiencia y sostenibilidad. El MAC y la PNEH deben reconocer en cualquier fase de su ejecución que empleadores y trabajadores son actores fundamentales del mercado de trabajo. Constituyéndose como informantes calificados para el diseño de los programas y servicios de la política y aliados estratégicos en la ejecución de las mismas.

*5.3 La STSS rol rector y articulador*

En el caso del gobierno nacional, la ejecución exitosa del MAC plantea diferentes factores.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) tiene la responsabilidad de fomentar, establecer, dirigir, supervisar y evaluar la política sociolaboral, orientada al trabajo digno y productivo, tendrá también la responsabilidad de ajustar los mecanismos hacia los sectores con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, promoviendo además el cumplimiento de los derechos laborales de acuerdo con la normativa vigente y los Convenios internacionales ratificados por el país.

La STSS, con el apoyo de las organizaciones de empleadores y trabajadores, tiene la responsabilidad de permear estratégicamente a las diferentes políticas y planes públicos sobre el rol central del empleo para el logro de los resultados como nación. Las principales instituciones gubernamentales involucradas directamente en la implementación de la PNEH son la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; la Secretaría de Desarrollo Económico (SDE); la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG); la Secretaría de Energía, Recursos Naturales, Ambiente y Minas (MiAmbiente+); Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI); y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Incorporar a nivel transversal en la agenda del gobierno al empleo como motor de inclusión y desarrollo sostenible del país resulta clave, permitiendo que en el accionar de otras iniciativas gubernamentales se contribuya para el aumento del trabajo digno y productivo en el territorio nacional.

*5.4 Fuerza de Tarea para la generación de empleo, oportunidades e ingresos*

Como parte del compromiso de la Presidencia de la Republica a través de la STSS, se ha creado el mecanismo para la gestión de la PNEH, en el PCM-008- 2018, en el cual en su artículo 1 establece: “crear la Fuerza de Tarea para la generación de empleo y oportunidades e Ingresos, como una estructura interinstitucional dentro del Poder Ejecutivo que coordinará las acciones derivadas de la Política Nacional de Empleo del Estado de Honduras”.

Esta instancia es clave para asegurar la sostenibilidad y garantizar una coordinación eficaz a nivel del organigrama público y gabinetes sectoriales. En el recuadro 1 figura su integración.

|  |
| --- |
| *Recuadro 1: Secretarías e instituciones que integran la Fuerza de Tarea*   * Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, la cual la presidirá***.*** * Secretaría de Estado en el Despacho de Coordinación General de Gobierno. * Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico. * Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas. * Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Servicios Públicos. * Secretaría de Estado en los Despachos de Desarrollo e Inclusión Social. * Secretaría de Estado en los Despachos de Agricultura y Ganadería. * Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI). * Instituto de Desarrollo Comunitario de Agua y Saneamiento (IDECOAS). * Comisión para la Promoción de la Alianza Público Privada (COALIANZA). * Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos (CONVIVIENDA) * Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). * Instituto Hondureño de Turismo. * Banca Solidaria. * Programa Honduras 20/20. * Otras instituciones que sean invitadas a participar por el presidente de la FTEO   Fuente: PCM-008- 2018 |

El artículo 2, del PCM en referencia, establece que la Fuerza de Tarea tendrá las funciones de coordinar, impulsar y garantizar el cumplimiento de los ejes estratégicos de la PNEH, declarados como objetivos estratégicos.

El artículo 3 PCM 008-2018, establece que la Fuerza de Tarea presentará un plan operativo anual que contenga las metas para la creación de empleo y oportunidades, el cual debe ser discutido y aprobado por la SCGG e incorporado al Sistema de Gestión por Resultados para su seguimiento y evaluación. También se declara que la SCGG presentará al Presidente de la Republica, informes periódicos y sucintos sobre el cumplimiento del plan operativo de la Fuerza de Tarea de Empleo

# 6. Elementos para garantizar la ejecución del MAC

Se transforma en un marco estratégico de referencia las Prioridades del Plan de Gobierno 2018-22 que permita incorporarse al Sistema Nacional de Planificación, garantizando la asignación de recursos específicos para la PNEH.

El Gobierno de Honduras, a través de la Dirección Presidencial de Planificación, Presupuesto por Resultados e Inversión Pública de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, ha replanteado el Sistema Nacional de Planificación en el marco de la implementación del modelo de gestión por resultados en la Administración Hondureña.

Figura 1: Estructura del Sistema Nacional de Planificación



Fuente: elaboración propia

Este Sistema se estructura en dos grandes niveles: global e institucional (ver figura 1). El primero, constituido por la Visión de País y el plan de gobierno con un horizonte de mediano y largo plazo. El segundo comprende el proceso de planificación de las instituciones públicas el cual se expresa en planes estratégicos y planes operativos. Su horizonte es de mediano y corto plazo.

A su vez los niveles global e institucional, están cruzados transversalmente por dos enfoques: la perspectiva sectorial y la perspectiva territorial. El primero se traduce en políticas de desarrollo sectorial y transversal, formuladas en virtud de su valor estratégico para el país, se rigen por los principios de selectividad estratégica y direccionalidad y definen las principales transformaciones que se pretende alcanzar en el sector en el mediano y largo plazo.

Por su parte, la perspectiva territorial define las políticas y estrategias para incentivar y articular el accionar de los gobiernos municipales y los actores en el territorio con las acciones del gobierno nacional, buscando contribuir de manera más efectiva al Plan de Gobierno y a la Visión de País.

En este contexto, el relacionamiento entre el MAC, el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el presupuesto orientado a resultados se presenta en la figura 2.

Figura 2: Relación MAC-PEI-PRESUPUESTO



Fuente: elaboración propia

Las políticas sectoriales, como la Política Nacional de Empleo de Honduras, definen las grandes estrategias para el desarrollo del sector, es decir, las principales transformaciones que se pretende alcanzar en el mediano y largo plazo. En el caso de la política de empleo, las estrategias se estructuran en torno a cuatro grandes ejes estratégicos y, a su vez, estos ejes se descomponen en lineamientos y estrategias.

Para concretar e implementar una política pública[[3]](#footnote-3) es necesario la entrada en escena de un instrumento clave del Sistema Nacional de Planificación, el Plan Estratégico Institucional (PEI). Este Plan es el instrumento que permite concretar los objetivos y estrategias de desarrollo definidas en la planificación global, en intervenciones y producción institucional para contribuir a generar los resultados e impactos sectoriales y de país.

Por lo anterior, una vez se cuente con una nueva política pública las instituciones responsables de su ejecución deben actualizar sus PEI para ajustar las intervenciones y la producción institucional a los nuevos objetivos de desarrollo sectorial y de país trazados en dicha política.

De esta manera, los PEI se convierten en el principal insumo para elaborar el Marco de Acción Conjunta (MAC) de una política pública, entendido éste como un instrumento de planificación interinstitucional de mediano plazo para operativizar dicha política, porque permiten definir el aporte en términos de intervenciones y productos, con sus respectivas metas de mediano plazo, de cada una de las instituciones responsables de implementarla.

Por lo tanto, el orden lógico en la elaboración de un Marco de Acción Conjunta de una política pública es actualizar los PEI de las entidades del Gobierno involucradas en su implementación para traducir las estrategias sectoriales en intervenciones y producción institucional y posteriormente ser incorporadas en dicho Marco de Acción.

En este sentido, uno de los aspectos más relevantes de un Marco de Acción Conjunta es integrar en un solo instrumento las acciones (intervenciones y producción) que van a realizar las distintas instituciones responsables de la política pública, así como obtener los costos asociados a su implementación y facilitar la coordinación interinstitucional y el seguimiento de los resultados.

Para garantizar la implementación del Marco de Acción Conjunta, es necesario que las instituciones responsables logren posicionar el PEI como un instrumento para orientar estratégicamente su gestión. En este contexto, la institución debe trabajar en tres aspectos fundamentales: gestión por procesos, estructura programática presupuestal y seguimiento del plan.

La gestión por procesos tiene como propósito generar la producción institucional, satisfaciendo los requerimientos de calidad de la población objetivo y coadyuvando a los resultados estratégicos del PEI.

De ahí que cada producto (bien o servicio) ofrecido por la institución debe tener asociado un proceso con sus respectivos subprocesos, procedimientos y la producción intermedia. Los procesos facilitan la estimación de los costos operativos de la producción institucional. Estos procesos se revisan continuamente para mejorar la calidad de los productos finales e intermedios, reducir costos y tiempos y controlar la aplicación estricta de las normas.

Para el MAC la gestión por procesos garantiza la producción intermedia requerida para alcanzar las metas de producto esperadas en el mediano plazo y facilita la estimación de los costos (insumos) necesarios para su implementación.

En cuanto a la estructura programática presupuestal, es necesario ajustarla al marco estratégico del PEI de manera que la asignación de recursos esté orientada directamente a los objetivos y resultados[[4]](#footnote-4) estratégicos institucionales. Para ello, los objetivos estratégicos del PEI son la base para definir los programas presupuestarios, los ejes estratégicos sirven de referencia para definir los subprogramas presupuestales, las actividades operativas se asocian con el mapa institucional de procesos y la inversión con las intervenciones. Ello no solo facilita el seguimiento financiero de las acciones tanto del PEI como del MAC, sino que hace más transparente para el ciudadano la asignación de recursos públicos.

Las metas de resultado y producto definidas en el PEI se incorporan en el Sistema Presidencial de Gestión por Resultados (SGPR) administrado por la SCGG, que es la herramienta de apoyo para el seguimiento y monitoreo de la planificación institucional orientada a resultados.

Ello permite hacer seguimiento físico y financiero del avance en las metas de producto y de resultado incorporadas en los PEI, generar informes periódicos de cumplimiento para informar a los grupos de interés y apoyar la toma de decisiones correctivas.

Los informes de cumplimiento de metas del PEI de las entidades responsables de la ejecución de la política pública, sirven a su vez como insumo para elaborar el informe periódico y consolidado de seguimiento de las metas del MAC y apoyar la toma de decisiones correctivas.

En síntesis, el MAC es un instrumento que operacionaliza, en las instituciones gubernamentales involucradas, una política pública mediante la actualización de los PEI de las entidades responsables de su ejecución para derivar la producción institucional que garantiza los resultados sectoriales de mediano plazo, la asignación de recursos mediante la readecuación de las estructuras programáticas presupuestales y el seguimiento periódico del avance físico y financiero alcanzado para tomar los correctivos necesarios.

# 7. Siglas

|  |  |
| --- | --- |
| AMHON:  BANHPROV: | Asociación de Municipios de Honduras  Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda |
| CES:  CGT:  COCOCH:  CTH:  CUTH: | Consejo Económico y Social  Central General de Trabajadores  Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras  Confederación de Trabajadores de Honduras  Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras |
| COALIANZA:  COHEP: | Comisión para la Promoción de la Alianza Público Privada  Consejo Hondureño de la Empresa Privada |
| CONVIVIENDA: | Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos |
| EDUCREDITO: | Instituto de Crédito Educativo |
| FIRSA: | Fideicomiso para la Reactivación del Sector Agroalimentario de Honduras |
| FTEO: | Fuerza de Tarea para la Generación de Empleo y Oportunidades e Ingresos |
| GS:  GSDE: | Gabinete Sectoriales  Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico |
| ICF: | Instituto de Conservación Forestal |
| IDECOAS: | Instituto de Desarrollo Comunitario de Agua y Sanea- miento |
| INFOP: | Instituto Nacional de Formación Profesional |
| MAC: | Marco de Acción Conjunta |
| MANUD:  ODS: | Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo  Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| OIT: | Organización Internacional del Trabajo |
| PCM: | Presidente en Consejo de Ministros |
| PEG | Plan Estratégico de Gobierno |
| PEI: | Plan Estratégico Institucional |
| PNEH: | Política Nacional de Empleo de Honduras |
| PRONAF: | Programa Nacional de Asistencia Farmacéutica |
| SCGG: | Secretaria de Coordinación General de Gobierno |
| SDE  SEDIS | Secretaría de Desarrollo Económico  Secretaria de Desarrollo e Inclusión Social |
| SENAEH:  SIEPS | Servicio Nacional de Empleo de Honduras  Sistema de Información para el Empleo, Productividad y Seguridad Social |
| SNPD:  SNU | Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo  Sistema de Naciones Unidas |
| STSS: | Secretaria de Trabajo y Seguridad Social |

# 8. Bibliografía

Instituto Sindical Unitario de Trabajadores de Honduras (ISUTH). Documento Base para la Formulación de una Propuesta de Política de Empleo Decente y Formación Profesional. Enero 2017.Tegucigalpa, Honduras

Secretaria de Energía, Recursos Naturales, Ambiente y Minas. Plan Estratégico Institucional 2018-2022. Septiembre 2017. Tegucigalpa, Honduras

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. Política Nacional de Empleo de Honduras. Abril 2017. Tegucigalpa, Honduras

Departamento de Planificación y Control de gestión de Servicios de Administración de Rentas.. Plan Estratégico Institucional PEI 2017-2022. Abril 2017. Tegucigalpa, Honduras

Consejo Hondureño de la Empresa Privada COHEP. Encuentro Nacional Empresarial. (ENAE) 2013. Estrategia de Empresas Sostenibles en Honduras.

Oficinal Internacional de Trabajo OIT. 2012. Guía para la formulación de Políticas Nacionales de Empleo,

Secretaría de Desarrollo Económico. Estrategia de Fomento al Emprendimiento de Honduras 2014-2018.

Secretaría de Educación, Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030

Presidencia de la República. Publicación. Honduras 20/20 Nuestra Visión al Desarrollo.

Secretaría de Agricultura y Ganadería. Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG). Plan Estratégico Institucional PEI.

Secretaría de Desarrollo Económico. Plan de Desarrollo Económico.

Fleming Peter, Unidad de Transformación Honduras 20/20 Retos y Oportunidades, Honduras.

2017, Presupuesto General de ingresos y Egresos de la Republica Ejercicio Fiscal 2018, Honduras.

Banco Central, Plan Estratégico Institucional

Servicio de Administración de Rentas, Plan Estratégico Institucional

Secretaría de Finanzas, Plan Estratégico Institucional

Informe Técnico Sectorial. Gabinete de Desarrollo Económico.

Plan Estratégico Sectorial de Desarrollo Económico 2016

Plan Estratégico Institucional 2014-2016 PROHONDURAS

Plan Estratégico Institucional Instituto Hondureño de Ciencia y tecnología e Innovación

2018.

# *8. Anexo: ejes, sub-ejes, productos y actividades del MAC aprobados por el CES*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBJETIVO GENERAL**  Desarrollar e implementar iniciativas que permitan a los hondureños construir trayectorias de trabajo digno y productivo | | | | |
| **ASPECTOS TRANSVERSALES**  Sustentabilidad, coordinación, rectoría y fortalecimiento institucional | **GENERACIÓN DE EMPLEO**  Promover, incrementar y mejorar la inserción laboral digna y productiva de los hondureños | **DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO**  Empleabilidad. Promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad. | **ENTORNO PROPICIO PARA LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE EMPRESAS**  Facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos. | **COMPETITIVIDAD**  Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido con equidad y mejorar la infraestructura física y productiva del país |
| **(1).1 Coordinación eficiente desde el STSS como instancia rectora**  *(1).1.1 Direcciones y servicios sectoriales fortalecidas*  (1).1.1.1 Dirección General de Empleo. SENAEH  (1).1.1.2 Observatorio Laboral (articulado con Ventanilla Única)  (1).1.1.3 INFOP  *(1).1.2 Planificación sectorial para ejecución rectora vinculada a temas de empleo con énfasis en: SAG, SDE, IHT, BANPRODI, INFOP*  (1).1.2.1 Realizar recomendaciones desde el CES para planificación sectorial  (1).1.2.2 Diseñar y ejecutar decisiones gubernamentales para la complementariedad del PNEH con los programas y servicios de inclusión social  (1).1.1.3 INFOP  *(1).1.3 Diseño y ejecución de un programa institucional de formación (actualización y certificación de competencias) para los funcionarios de la STSS*  *(1).1.4 Mapear recursos nacionales y de la cooperación de cada institución pública y privada, destinados a financiar iniciativas de generación de empleo. Proponer recomendaciones para una coordinación eficiente con un rol central en la gestión de la STSS en consulta con instancias tripartitas (CES)*  *(1).1.5 Diseño de un plan institucional para el fortalecimiento del rol rector a nivel local, bajada al territorio en forma articulada con un papel protagónico del SENAEH*  *(1)1.6 Mayor participación e incidencia de la STSS en espacios interinstitucionales vinculados a la política de empleo (en un sentido amplio: política económica, social, etc.)*  **(1).2. Fortalecimiento del Diálogo Social Tripartito**  *(1).2.1 Mayor participación e incidencia del CES, apoyo técnico y financiero al Consejo*  (1).2.1.1 Elaboración Plan Estratégico CES  (1).2.1.2 Elaboración de la Estrategia de Comunicación  (1).2.1.3 Elaboración de la hoja de ruta del CES con sus principales funciones en el marco de la política de empleo  (1).2.1.4 Definición de cada uno de los actores y acuerdos tripartitos sobre los diferentes lineamientos de la política de empleo  (1).2.1.5 Definición para cada uno de los actores del rol en la ejecución de los diferentes ejes y productos de la política de empleo.    *(1).2.2 Fortalecimiento de los actores, en el marco de la instancia rectora y del diálogo social*  (1).2.2.1 Capacitación a cada sector tripartito sobre los diferentes componentes de la política de empleo  (1).2.2.2 Capacitación a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre derechos y obligaciones en el mercado de trabajo  (1).2.2.3 Garantizar la libre sindicalización de los trabajadores en base a los Convenios de OIT  (1).2.2.4 Fortalecer las Organizaciones de empleadores y trabajadores, propiciando desarrollo de sus estructuras y las capacidades institucionales  **(1).3 Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de empleo.**  *(1).3.1 Plan de comunicación de la política de empleo*  *(1).3.2 Eventos sobre los ejes de la política de empleo*  (**1).4 Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas**  *(1).4.1**Al inicio de la ejecución del MAC evaluar el impacto de los programas de empleo del gobierno con énfasis en la focalización de beneficiarios, la generación de empleo y calidad de estos según costos operativos*  ***(1).4.1.1 Evaluar los programas con énfasis en la generación de empleo***  *(1).4.2 Diseño del sistema de monitoreo y evaluación de la PNEH y el MAC*  (1).4.2.1 Elaboración de línea base para la evaluación por cada eje de la política de empleo.  (1).4.2.2 Implementación del proceso de evaluación a lo largo de la política de empleo y expost  (1).4.2.3 Evento semestral de presentación de avances de los resultados de la política de empleo  **(1).5 Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**  *(1).5.1 Diseño y ejecución de la línea transversal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes componentes de la política de empleo*  **(1).6 Igualdad de oportunidades entre los diversos grupos**  *(1).6.1 Diseño y ejecución de la línea transversal en los diferentes componentes de la política de empleo, para la igualdad de oportunidades entre diversos grupos (pobreza, juventud, género, lugar de residencia, discapacidad, grupos, étnicos, etc.)*  **(1).7 Política de empleo a nivel local**  *(1).7.1 Diseño e implementación de la política de empleo a nivel local*  (1).7.1.1 Fase piloto: diseño y ejecución de la política de empleo a nivel local (Tegucigalpa y dos Departamentos)  (1).7.1.2 Fase pre nacional: diseño y ejecución de la política de empleo a nivel local (Seis Departamentos)  1).7.1.3 Fase nacional: diseño y ejecución de la política de empleo a nivel local (todo el país)  **(1).8 Ventanilla Única: sistema integrado de intermediación y formación laboral**  *(1).8.1 Ventanilla Única (intermediación y formación laboral): espacio articulador para ofrecer a los beneficiarios los diferentes servicios de la Política de Empleo*  **(1).9 Lecciones aprendidas primera etapa política de empleo**  *(1).9.1 Evaluación por cada eje de la política de empleo*  (1).9.1.1 Talleres sectoriales con cada actor tripartito para analizar evaluación por cada eje de la política  (1).9.1.2 Talleres tripartitos, en el marco del CES, para analizar evaluación por cada eje de la política  (1).9.1.2.1 Acuerdos alcanzados en taller tripartito para segunda etapa según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales  (1). 9.1.3 Diversos eventos para presentar a la sociedad en el marco de “rendición de cuentas” la evaluación primera etapa de la política de empleo.  **(1).10 Ajustes de propuesta segunda etapa Política de Empleo**  *(1).10.1 Diseño para segunda etapa: continuidad y ajustes de política de Empleo a mediano y largo plazo*  (1).10.1.1 Talleres sectoriales con cada actor tripartito para propuestas de diseño de segunda etapa de la política de empleo según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales  (1).10.1.2 Talleres tripartitos, en el marco del CES, para aprobar diseño de segunda etapa de la política de empleo según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales  (1) 10.1.3 Diversos eventos para presentar a la sociedad segunda etapa de la política de empleo según ejes, grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, etc.) y aspectos transversales | **(2).1 Acceso al crédito con énfasis en la generación de empleo**  *(2).1.1 Capitalizar CONFIANZA[[5]](#footnote-5) y viabilizar el crédito para el agro, construcción y MIPYME con énfasis en la generación de empleo, en el marco de la implementación y evaluación del Plan 20/20*  **(2).2 Promover mecanismos de incentivos desde el Estado, orientados a generar empleos en la población en condiciones de vulnerabilidad**  *(2).2.1 Aprobación del proyecto de Ley de inclusión social y laboral para trabajadores autónomos y por cuenta propia*  (2).2.1.1 Declaración del CES sobre la necesidad de aprobación del proyecto de Ley  (2).2.1.2 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa  *(2).2.2 Elaborar lineamientos de política sobre el fomento a la inversión en el medio rural con énfasis en la generación de empleo*  (2).2.2.1 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa  (2).2.2.2 Diseño e implementación de Plan de Crédito Agrícola: creación de un fondo especial dirigidos a las pequeñas cooperativas o empresas asociativas de acceso a crédito, para proyectos de tecnificación y expansión de actividades agrícolas.  *(2).2.3 Elaborar de forma tripartita del proyecto de ley de apoyo para la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar*  (2).2.3.1 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa  *(2).2.4 Elaborar de forma tripartita de ley de apoyo para la inserción laboral de jóvenes*  (2).2.4.1 Diseño e implementación de nuevos mecanismos (programas y servicios) y ajustes a los existentes como apoyo integrado para el logro de los objetivos en el marco de dicha normativa  **(2).3 Generar alternativas de empleo e ingresos para trabajadores rurales**  (*2).3.1 Generación de empleos para trabajadores rurales en la agroindustria (Plan 20/20, Polígono Industrial)*  *(2).3.2 Apoyo técnico y financiero a las pequeñas cooperativas de agricultores para la certificación de los productos para exportación, incluyendo las certificaciones para “mercado Justo”*  **(2).4 Generar alternativas de empleo e ingresos para mujeres con énfasis en las jefas de hogar**  *(2).4.1 Generación de empleos para mujeres jefas de hogar ligados a los sectores: turismo, textiles, autopartes, equipo electrónico, construcción de viviendas sociales, agroindustria (Plan 20/20, Polígono Industrial)*  *(2).4.2 Diseño y ejecución de programa de crédito solidario para el emprendimiento de la mujer rural*  *(2).4.3 Fortalecimiento de los programas para mujeres emprendedoras, así como, el incremento a los fondos de crédito, con énfasis en las mujeres jefas de hogar*  *(2).4.4 Diseño de modalidades formativas y de certificación de competencias laborales en horarios y modalidades flexibles para mujeres con hijos*  *(2).4.5 Elaboración de guía con todos los servicios, programas e instituciones con acciones y/o mandatos vinculados a la inserción laboral de las mujeres*  *(2).4.6 Diseño de plan de empleo e igualdad de oportunidades en al menos un Departamento donde existe una baja tasa participación laboral de las mujeres*  *(2).4.7 Diseño de un proyecto de ley para trabajadores domésticos que contemple el cumplimiento de sus derechos laborales*  (2).4.7.1 Diseño piloto del sistema de cuidados a nivel local vinculado al mercado laboral y generar oportunidades de empleo  **(2).5 Generar alternativas de empleo e ingresos para jóvenes**  *(2).5.1 Generación de empleos para jóvenes ligados a los sectores: turismo, textiles, autopartes, equipo electrónico, construcción de viviendas sociales, agroindustria (Plan 20/20, Polígono Industrial)*  *(2).5.2 Elaboración de guía con todos los servicios, programas e instituciones con acciones y/o mandatos vinculados a la inserción laboral de los jóvenes*  **(2).6 Generar alternativas de empleo e ingresos para personas con discapacidad**  *(2).6.1 Diseño de estrategias de formación para el trabajo, que amplíen las oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad*  *(2).6.2 Revisión de la normativa vinculada a la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Propuestas de modificaciones y recomendaciones para facilitar su implementación haciendo las mismas más efectivas*  *(2).6.3 Elaboración de guía con todos los servicios, programas e instituciones con acciones y/o mandatos vinculados a la inserción laboral de las personas con discapacidad*  **(2).7** **Diseñar, revisar y ajustar los marcos regulatorios para el fomento del empleo**  *(2).7.1 Propuesta de Ley de Acceso a Crédito*  *(2).7.2 Propuesta de Ley para la Simplificación de trámites para la inversión*  *(2).7.3 Elaborar y proponer de manera tripartita propuesta de Ley de Empleo Juvenil*  *(2).7.4 Revisar la aplicación de la ley de empleo por hora*  *(2).7.5 Creación de un sistema de incentivos fiscales para las empresas que contraten jóvenes a medio tiempo, lo cual permita culminar sus estudios medios, universitarios o técnicos.*  *(2).7.6 Análisis a nivel del CES de ratificaciones de nuevos Convenios de OIT. Acuerdos tripartitos*  **(2).8 Promover la generación de empleo a través de la inversión pública**  *(2).8.1 Generación de empleo por inversión en obras públicas e infraestructura de carreteras*  *(2).8.2 Incentivar a las MIPYMES a participar en las licitaciones públicas*  *(2).8.3 Simplificación de procedimientos para MIPYMES con el Ente regulador de contrataciones*  *(2).8.4. Polígono industrial con compras del Estado*  (2).8.4.1 Elaboración de una hoja de ruta de aplicación inmediata para que cooperativas y microempresas compuestas mayoritariamente por jóvenes y mujeres (60%) brinden servicios al Estado en etapa de incubación de empresas. Programa Polígono Industrial  (2).8.4.2 Análisis de compras anteriores y futuras del Estado en bienes, servicios y obras públicas. Recomendaciones para el Polígono Industrial  (2).8.4.3 Acuerdos previos. Programa Polígono Industrial para Jóvenes y mujeres (fase piloto). Cooperativas y empresas brindan servicios al Estado. Fase piloto en áreas específicas[[6]](#footnote-6)  (2).8.4.4 Elementos definidos e implementación. Programa Polígono Industrial para Jóvenes (fase piloto): cooperativas y empresas brindan servicios al Estado  (2).8.4.5 Segunda fase. Programa Polígono Industrial para Jóvenes. Cooperativas y empresas brindan servicios al Estado  (2).8.4.6 Nuevos rubros empresariales a nivel del Polígono Industrial  (2).8.4.7 Diseño y ejecución de un programa piloto para la construcción de viviendas y uso de mano de obra juvenil  (2).8.4.8 Diseño de la segunda fase del programa de aplicación en al menos 4 Departamentos con potencialidades del país  *(2).8.5 Generación de empleo por medio de la mejora de la energía renovable con fines productivos (FTEO)*  (*2).8.6 Mejora de infraestructura de Casa Puente*  *(2).8.7 Construcción y ampliación de agua potable y saneamiento*  *(2).8.8 Diferentes obras para la mejora de la infraestructura social y/o comunitaria*  *(2).8.9 Generación de empleo por medio de emprendimiento digital dirigido a jóvenes (IHCIETI)*  **(2).9 Ventanilla Única: Departamento transversal en el STSS de intermediación y formación laboral**  *(2).9.1 Ventanilla Única (fase piloto): se logra unificar a la formación e intermediación laboral en el sistema de asistencia e información. Sistema informático en funcionamiento con bocas de entrada presenciales (oficinas del SENAEH e INFOP) y virtuales*  (2).9.1.1 Creación en línea del sistema de información de banco de egresados de los programas de formación y los usuarios de intermediación laboral  (2).9.1.2 Se articula con los programas de transferencias condicionadas registrando, dando seguimiento y derivación desde la VU  (2).9.1.3 Se articula con los programas de empelo presidenciales y de otras dependencias públicas registrando, dando seguimiento y derivación desde la VU  (2).9.1.3.1 Se fortalece la Red SENAEH al ser sus oficinas bocas de entradas presenciales para el registro y derivación de los usuarios de los múltiples programas vinculados al empleo  (2).9.1.3.2 Se instala un Consejo Asesor Tripartito de la VU (CES), dará seguimiento semestral y recomendaciones a la STSS  *(2).9.2 Ventanilla Única (fase piloto): mayor y mejor focalización de los cursos de capacitación laboral y servicios de intermediación laboral*  *(2).9.3 Ventanilla Única (fase piloto): mayor y mejor monitoreo de los cursos de capacitación laboral y servicios de intermediación laboral*  *(2).9. 4 Ventanilla Única (fase piloto): mayor información sobre el mercado laboral juvenil. Oferta y demanda de trabajo. Rol central observatorio laboral*  *(2).9.5 Ventanilla Única. Fase piloto: implementar mecanismos que acerquen a los trabajadores y empresas haciendo más efectivos los servicios de la VU*  (2).9.5.1 Plataforma web intermediación e información laboral.  (2).9.5.2 Proyecto La Comuna: espacios abiertos con énfasis en jóvenes y mujeres  (2).9.5.3 Ferias de información y registro  (2).9.5.4 Elaboración de una guía virtual periódica (semestral) con todos los programas y servicios (capacitación, intermediación, transferencias condicionadas, educación técnica, etc.) ofrecidos clasificados por grupos objetivos y localidades  (2).9.5.5 Protocolo por el que los programas de empleo registran a sus beneficiarios y utilizan los servicios de la V.U.  *(2).9.6 Ventanilla Única (segunda fase): Análisis de prospectiva de la capacitación laboral*  *(2).9.7 Se logran incorporar módulos específicos para grupos vulnerables: jóvenes, mujeres, etc.*  **Inserción directa**  **(2).10 Promoción de la inserción laboral por medio de fondos públicos y desarrollo empresarial. Con énfasis en grupos vulnerables**  *(2).10.1 Análisis de los antecedentes sobre la inserción laboral por medio de fondos públicos vinculado al desarrollo empresarial*  *(2).10.2 Elaboración de una propuesta de programa de inserción laboral por medio de fondos públicos vinculado al desarrollo empresarial*  *(2).10.3 Promoción de la inserción laboral de jóvenes y mujeres por medio de Programa de Trabajo Temporal*  *(2).10.4 Articulación con el Polígono industrial*  **Incentivo a la demanda**  **(2).11 Programas de incentivo a la demanda de empleo e inserción laboral de grupos específicos**  *(2).11.1 Programa de Primer Empleo Formal que facilite el tránsito a la formalidad*  (2).11.1.1 Análisis de antecedentes y normativa de primer empleo (ley de inserción laboral para jóvenes)  (2).11.1.2 Diseño programa primer empleo formal  *(2).11.2 Programa de empleo rural*  (2).11.2.1 Análisis de antecedentes y normativa de ley de fomento de inversión en el medio rural con énfasis en la generación de empleo  (2).11.2.2 Diseño programa de empleo rural  *(2).11.3 Programa de Aprendizaje*  (2).11.3.1 Análisis de antecedentes y normativa de la figura de aprendizaje (ley de inserción laboral para jóvenes)  (2).11.3.2 Diseño programa de aprendizaje  *(2).11.4 Programa de Pasantías*  (2).11.4.1 Análisis de antecedentes y normativa de la figura de pasantías (ley de inserción laboral para jóvenes)  (2).11.4.2 Diseño programa de pasantías  *(2).11.5 Programa de inserción laboral para mujeres jefas de hogar*  (2).11.5.1 Análisis de antecedentes y normativa de la figura de pasantías (Ley de apoyo para la inserción de mujeres jefas de hogar)  (2).11.5.2 Diseño de inserción laboral para mujeres jefas de hogar | **(3).1. Acceso a la capacitación laboral**  *(3).1.1 Programa de capacitación laboral de amplia cobertura para jóvenes*  (3).1.1.2 Fase piloto. Tegucigalpa y un Departamento. Programa de capacitación laboral de amplia cobertura  (3).1.1.3 Fase Pre Nacional: Tegucigalpa y ocho departamentos. Programa de capacitación laboral de amplia cobertura  (3).1.1.3.1 Se diseñan en forma tripartita las siguientes líneas de acción: (subprograma) para mujeres jóvenes jefas de hogar, (subprograma) para jóvenes rurales y (subprograma) para jóvenes con discapacidad  (3).1.1.4 Fase Nacional: los 18 departamentos del país  (3).1.1.4.1 Se desarrolla una línea de acción (subprograma) para mujeres jóvenes jefas de hogar  (3).1.1.4.2 Se desarrolla una línea de acción (subprograma) para jóvenes rurales.  (3).1.1.4.3 Se desarrolla una línea de acción (subprograma) para jóvenes con discapacidad.  (3).1.1.4.4 Se capacita con énfasis en los siguientes sectores: turismo, textiles, autopartes, equipo electrónico, construcción de viviendas sociales, agroindustria  (3).1.1.4.5 En todos los cursos se capacita sobre derechos y obligaciones laborales  (3).1.1.5 Rutas de salida para egresados del programa de capacitación laboral de amplia cobertura. Articulación con Polígono Industrial, Chamba vivís mejor, Pasantías vía Chamba Joven, empleos temporales en Chamba Comunitaria y Código Verde  **(3).2. Diseño de política de formación profesional**  *(3).2.1 Realizar una evaluación de impacto del Sistema y las acciones de formación profesional (INFOP)*  *(3).2.2 Elaborar de forma tripartita la política pública de formación profesional*  (3).2.2.1 Proyecto de Ley del Sistema Nacional de Formación Profesional.  (3).2.2.2 Plan de normalización y certificación de competencias laborales  (3).2.2.3 Proponer recomendaciones a la estructura administrativa del INFOP para volverla más efectiva  (3).2.2.4 Modernizar y mejorar el sistema de recaudación de aportaciones para obtener los recursos necesarios  (3).2.2.5 Creación y/o fortalecimiento de Centros especializados de formación profesional atendiendo las características de trabajadores, empresarias de cada región en particular  (3).2.2.6 Programa sistemático de mejora de Competencias y actualización de instructores  (3).2.2.7 Mejora continua de centros de formación profesional  (3).2.2.8 Especialización y fortalecimiento de Centros de Formación rural  (3).2.2.9 Programa Nacional de formación de capital humano para sector MIPYMES  (3).2.2.10 Interconexión de los sistemas de intermediación y formación profesional, por medio de la Ventanilla Única  (3).2.2.11 Estrategia para captar y ejecutar cooperación nacional e internacional en función de las necesidades y requerimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional  (3).2.2.12 Crear la capacidad sancionadora para los evasores del INFOP  *(3).2.3 Diseño e implementación de un programa piloto de certificación de competencias laborales*  *(3).2.3.1 Subprograma para certificar los oficias aprendidos en el mercado informal*  *(3).2.3.2 Subprograma para certificar los oficios de las personas retornadas*  *(3).2.4 Diseño de un sistema de monitoreo vinculado a la Ventanilla Única y evaluación de impacto los programas de formación existentes para ajustarlos a las necesidades del mercado laboral*  **(3).3** **Elaborar de forma tripartita el diseño del plan nacional de lineamientos sobre educación y trabajo**  (*3).3.1 Realizar una evaluación del impacto, coordinación y complementariedad entre formación profesional, educación técnica y mercado de trabajo. Incluyendo diferentes ámbitos de la educación formal y no formal*  *(3)3.2 Acuerdos tripartitos (CES) conteniendo propuestas de lineamientos en Educación y Trabajo, procurando la participación de los actores de Educación*  *(3).3.3 Elaborar de forma tripartita el diseño del plan nacional de lineamientos sobre educación y trabajo*  (3).3.3.1 Lineamientos para los programas y acciones sobre coordinación, complementariedad, pasarelas flexibles, certificación progresiva, reinserción y nivelación escolar con énfasis en grupos vulnerables  (3).3.3.2 Revisión y recomendaciones de la legislación sobre educación y trabajo  *(3).3.4 Educación de calidad y nivelación escolar*  (3).3.4.1Análisis con recomendaciones sobre el vínculo entre la capacitación laboral y educación formal  (3).3.4.2 Se desarrolla un programa piloto de mantenimiento en el sistema educativo para jóvenes adolescentes de bajo nivel socioeconómico, con altos niveles de vulnerabilidad y exclusión  *(3).3.5 Diseño de un sistema de monitoreo sobre los lineamientos para el sistema de educación y trabajo*  **(3).4** **Diseñar y ejecutar programa de habilitación para el trabajo desde la institucionalidad competente en base a formación dual y figura del aprendizaje**  *(3).4.1 Diseño y ejecución de un programa capacitación Dual, contemplando incentivos a las empresas*  *(3).4.2 Diseño y ejecución de programa en base a la figura del aprendizaje, contemplando incentivos a las empresas y a los trabajadores*  *(3).4.3 Para ambas intervenciones se propone el desarrollo de regulaciones especiales que contemple estipendio compuesto por: seguridad social, movilización y un sistema de registro, seguimiento y evaluación, tiempo de contratación y sin discriminar ningún tipo de trabajador, considerar el congelamiento de las cargas laborales hasta por un período de 36 meses, otorgamiento de un certificado en la rama que ejerció el trabajo e incentivos a empresas*  **(3). 5 Iniciativa de formación para la inclusión laboral de grupos vulnerables**  *(3). 5.1 Diseño y ejecución de un programa de formación para la inclusión de grupos vulnerables*  **(3). 6 Sistema de Información sobre empleo, productividad y seguridad social. Énfasis en el mercado de trabajo para garantizar pertinencia de las acciones de formación profesional**  *(3).6.1 Realizar análisis de prospección con recomendaciones para implementar nuevos cursos de formación profesional*  *(3).6.2 Revisar el comportamiento estadístico y priorizar la oferta formativa*  *(3).6.3 Fortalecer las instancias de investigación técnica prospectiva y diseño de la oferta de formación profesional*  **(3).7 Cursos y programas de capacitación laboral utilizan a la Ventanilla Única de formación e intermediación laboral para el registro, derivación y seguimiento de beneficiarios**  *(3).7.1 Elaboración de protocolos para el uso de la VU por parte de los cursos y programas de capacitación laboral*  **(3).8 Pertinencia y calidad de la formación**  *(3).8.1 El CES asesora en la definición de las acciones formativas*  *(3).8.2 Segunda etapa VU de formación e intermediación laboral: implementación de un sistema de monitoreo y evaluación de impacto en los programas de capacitación laboral*  **(3).9 Programa de alfabetización con cursos de capacitación en el sector agrícola. Articulación con programa de alfabetización del PESA y la SAG**  *(3).9.1 Diseño y ejecución de programa de alfabetización con cursos de capacitación en el sector agrícola. Articulación con programa de alfabetización del PESA y la SAG*  **(3).10 Fomento de la empleabilidad, mediante el encuentro de la oferta y la demanda**  *(3).10.1 Crear el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS) para el análisis de información hacia la pertinencia de la formación según demanda del mercado de trabajo*  *(3).10.1.1 Análisis de los diferentes sectores del mercado laboral y demandas de capacitación*  *(3)10.1.1.1 Fortalecer los procesos de investigación de las necesidades formativas, orientadas al empleo y lo nuevos nichos para el emprendimiento*  *(3).10.1.1.2 Fortalecer los procesos de investigación del mercado laboral a nivel local en todo el país*  *(3).10.2 Profundizar en el diseño e implementación del marco nacional de cualificaciones*  *(3).10.3 Análisis y recomendaciones del rediseño de la currícula de educación formal, con énfasis vinculación formación profesional y mundo laboral*  *(3).10.4 Análisis y recomendaciones para estandarizar las competencias de las carreras y cursos técnicos del sector agropecuario*  *(3).10.5 Intermediación laboral facilitando el vínculo entre la oferta y la demanda*  (3).10.5.1 Diseño de una estrategia que tenga a las Oficina de Empleo como uno de los principales pilares de la ejecución y aterrizaje de la PNEH a nivel territorial  (3).10.5.2 Diseño y ejecución de un plan de creación, fortalecimiento y sostenibilidad de 15 Oficinas del SENAEH  (3).10.5.3 Diseño y ejecución de un plan de creación, fortalecimiento y sostenibilidad de la Oficina central del SENAEH  (3).10.5.4 Diseño y ejecución de un plan de creación, fortalecimiento y sostenibilidad de 5 Oficinas del SENAEH en Ciudad Mujer  (3).10.5.5 Diseño y ejecución de un plan de creación, fortalecimiento y sostenibilidad de 5 Centros Regionales de Empleo y Oportunidades  (3).10.5.6 Diseño y ejecución de un plan de creación, fortalecimiento y sostenibilidad de 17 mesas territoriales de empleo instaladas y operando. Diseño y ejecución de 17 planes de promoción del empleo  **(3).11 Programa nacional de becas, integrando todas las becas existentes (para educación formal y técnica), con el objetivo de mejorar la focalización**  *(3).11.1 Diseño y ejecución del programa nacional de becas, integrando todas las becas existentes (para educación formal y técnica), con el objetivo de mejorar la focalización* | **(4).1 Aranceles para los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país**  *(4).1.1 Análisis y recomendaciones sobre las ventajas de mantener los aranceles mínimos establecidos de los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país*  *(4).1.2 Establecer recomendación en ámbito tripartito (CES) sobre mantener los aranceles mínimos establecidos de los bienes de capital (maquinaria e insumos) no producidos en el país*  **(4).2** **Diseñar e implementar programa de acceso a crédito para sectores vulnerables**  *(4).2.1 Generación de capital de riesgo para crédito para las MIPYMES*  *(4).2.2 Elaboración a nivel del CES de proyecto de Ley de acceso a créditos*  **(4).3 Programa de fortalecimiento de las MYPIMES en sectores identificados como prioritarios**  *(4).3.1 Asistencia técnica para mejorar la articulación productiva y comercial*  *(4).3.2 Asistencia técnica para mejorar redes empresariales, cadenas productivas y clúster*  *(4).3.3 Mejora del ecosistema de emprendimiento: infraestructura de soporte, coordinación interinstitucional, innovación y tecnología, formación y educación*  *(4).3.4 Consolidación Ventanilla única para la creación y operación de MIPYMES*  *(4).3.5 Diseño y consolidación de Centro de Desarrollo Empresarial (CDE) de apoyo para las MIPYMES*  *(4).3.6 Diseño y consolidación de Centros de Atención a través e los cuales se brindará asistencia técnica para mejorar la productividad, la competitividad y el acceso al crédito con énfasis en los rubros de turismo, agroindustrial, forestal, industrial y servicios*  *(4).3.6.1 Diseño e Implementación de una estrategia de promoción de la productividad laboral con énfasis en las MIPYMES.*  *(4).3.6.2 Análisis y recomendaciones sobre el impacto del Decreto Legislativo No 135-2008 y la Ley para el Fomento y desarrollo de la Competitividad de la MIPYMES*  *(4).3.7 Elaboración de Guía para MIPYMES con todos lo servicios y programas disponibles que las contemplan como beneficiarias*  *(4).3.8 Diseño y ejecución de un plan de mejora de la productividad y calidad de las MIPYMES, con énfasis en el sector agrícola, con el propósito que sean competitivas para exportar*  *(4).3.9 Análisis y rediseño de los instrumentos del sector social de la economía con énfasis en las MIPYMES*  *(4).3.10 Análisis y rediseño de los instrumentos para el crédito a la mujer rural. Contemplando Crédito Solidario*  *(4).3.11 Diseño de un plan estratégico de apoyo a las retornados y el uso de remesas para la creación de MIPYMES*  *(4).3.11.1 Análisis y diseño del fondo de fomento a MIPYMES de Migrantes retornados. Incluye capacitación, oportunidades de empleo y emprendimientos*  **(4).4 Mejorar la infraestructura logística**  *(4).4.1 Priorización la inversión en infraestructura productiva que Permita el movimiento de productos a zonas urbanas y puntos de embarque (puertos, aeropuertos, carreteras)*  **(4).5 Ampliar la equidad, calidad y la cobertura de la seguridad social. Formación y capacitación técnica a los sectores en materia laboral y seguridad social**  **(***4).5.1 Análisis con recomendaciones desde el CES sobre la actual situación de la seguridad social*  (4).5.1.1 Acuerdo tripartito sobre la ampliación de la cobertura con mayor calidad de las prestaciones  (4).5.1.2 Fortalecimiento del rol rector de la STSS del Sistema de Seguridad Social  *(4).5.2 Asistencia técnica a los sectores productivos y trabajadores para el cumplimiento de la legislación laboral y seguridad social*  *4.5.3 Asistencia técnica al gobierno en materia de vigilancia y cumplimiento de las normas laborales y seguridad social*  *(4).5.4**Promover la afiliación al seguro social, la cultura del ahorro, diseñar mecanismos que faciliten el acceso al sistema de seguridad social*  **(4).6 Política General de salarios e incentivos a la productividad**  *(4).6.1 Diseño, desarrollo y evaluación de Política General de Salarios e incentivos a la productividad*  *(4).6.2 Diseño y desarrollo de Estrategia de productividad laboral*  **(4).7 Promoción, formación y regulación de empleos verdes en Honduras**  *(4).7.1 Definición institucional de la STSS sobre rectoría en empleos verdes a nivel de sus Direcciones*  *(4).7.2 Elaboración de lineamientos de promoción, capacitación y regulación de empleos verdes*  *(4).7.3 Diseño y ejecución de mecanismos con incentivos a las empresas que adopten el enfoque de empleo verde*  *(4).7.4 Asistencia técnica para minimizar los impactos de la huella de carbono*  **(4).8 Cultura emprendedora**  *(4).8.1 Diseño y ejecución de Estrategia de fomento al emprendimiento, contemplando 5 ejes fundamentales: industria de soporte, financiación, cultura emprendedora, articulación institucional y sistema educativo*  *(4).8.2 Se elabora un módulo hacia el emprendimiento para su inclusión en el currículo de la Enseñanza Media*  *(4).8.3 Se elaboran diferentes módulos de competencias hacia el emprendimiento para los programas de la Política de Empleo*  *(4).8.4 Revisión y recomendaciones de normativa sobre emprendimiento. Desde el espacio tripartito (CES), se proponen modificaciones para un proyecto de ley de emprendimiento, contemplando diferentes grupos prioritarios de la política de empleo*  *(4).8.5 Ventanilla Única y emprendimiento*  (4).8.5.1 Ventanilla Única (fase piloto): se implementa registro diferenciado para aspirantes a emprendedores  (4).8.5.2 Ventanilla Única (segunda fase): guía de servicios para emprendedores, con énfasis en jóvenes y mujeres  *(4).8.6 Manual de las etapas para emprender*  *(4).8.7 Iniciativas y programas para el emprendimiento*  (4).8.7.1 Se desarrollan diferentes concursos para el emprendimiento para grupos específicos: mujeres, jóvenes, habitantes del medio rural, etc  (4).8.7.2 Diseño e implementación del programa padrino-empresario.  (4).8.7.3 Líneas para emprendimiento en programas seleccionados de la política de empleo  (4).8.7.4 Diseño de propuesta en la línea de Incubadora de Empresas  *(4).8.8 Programa para emprender dirigido a las personas retornadas*  **(4).9 Diseño e implementación de la Estrategia Nacional de Inspección**  *(4).9.1. Análisis con recomendaciones de la normativa vinculada a la inspección laboral*  *(4).9.2. Fortalecimiento de las inspecciones laborales*  *(4).9.3. Capacitación al cuerpo inspectivo*  (4).9.3.1 Capacitaciones con énfasis en prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente  (4).9.3.2 Capacitaciones con énfasis en empleo juvenil, mujeres y personas con discapacidad  *(4).9.4 Lineamientos de la Estrategia para contribuir al tránsito de la informalidad a la formalidad*  **(4).10. Desarrollar acciones de formalización que actúen sobre los mecanismos del empleo informal**  *(4).10.1 Evaluar el impacto de la normativa vigente en términos de formalización del empleo*  (4).10.1.1 Diseño y aplicación de normativa específica para la formalización del empleo  (4).10.1.2Implementar incentivos que promuevan el registro de categorías ocupacionales o sectores con alta informalidad (por ejemplo: trabajo doméstico)  *(4).10.2**Diseñar procedimientos para la vinculación de las MIPYMES con la formalización del empleo*  *(4).10.3**Promover la formalización en la iniciativa emprendedora*  *(4).10.4**Definir líneas de trabajo para avanzar en la formalización del empleo rural*  *(4).10.5**Interconectar registros vinculados a la formalización (seguro social, STSS, SEFIN, SDE, etc.)*  *(4).10.6 Desarrollo de nexos para la transición de la población vulnerable hacia el empleo formal*  (4).10.6.1 Involucrar a los beneficiarios de programas o en riesgo de sostenibilidad de ingresos en acciones de desarrollo de la empleabilidad que generen puentes hacia la formalización  (4).10.6.2 Fortalecimiento del SENAEH (Oficinas de Empleo) y su conexión con las oportunidades de inserción laboral formal  (4).10.6.3 Seguimiento y monitoreo de egresados de acciones de empleo sobre el tipo de inserción laboral alcanzada. Vía Ventanilla Única  *(4).10.7. Sensibilización para la formalización*  (4).10.7.1 Promocionar los incentivos disponibles para formalización del empleo entre los pequeños empleadores  (4).10.7.2 Regularización de trabajadores en empresas registradas  (4).10.7.3 Sello de reconocimiento a las empresas que cumplen con las normas laborales. Sello de empresa con trabajo decente. Estudiar incentivos a dichas empresas, por ejemplo, vinculado a las licitaciones y compras del Estado  *(4).10.8**Generación y uso de información para formalizar*  (4).10.8.1Producir regularmente y con criterios comunes estadísticas sobre empleo formal e informal (SIEPSS)  (4).10.8.2Análisis de los factores que incentivan el uso de los registros administrativos que cada área genere para informar sobre la formalización  (4).10.8.3Intercambiar información entre organismos para la planificación y ejecución de la política de formalización  (4).10.8.4Facilitar el acceso a documentación y procesos de comunicación asociados a la formalización empleo  *(4).10.9 Monitoreo del proceso de formalización*  (4).10.9.1 Avanzar en forma simultánea en las distintas dimensiones del proceso de formalización  (4).10.9.2 Confeccionar panel de indicadores sobre formalización  (4).10.9.3 Elaborar reportes de seguimiento periódicos para rendición de cuentas  **(4).11 Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente**  *(4).11.1 Diseño y ejecución de la Estrategia de erradicación y prevención del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente*  *(4).11.2 Sensibilización a la sociedad sobre la necesidad de erradicar y prevenir el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente*  *(4).11.3 Fortalecer las instancias de diálogo social sobre erradicación y prevención del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente*  **(4).12 Dar prioridad a las empresas o proveedores nacionales en las compras del Estado y/o concesiones, considerando el artículo 53 de la Ley de compras y contrataciones del Estado** | **(5).1 Lineamientos para incorporar la creación de empleo de calidad en la política económica como uno de los objetivos prioritarios**  *(5).1.1 Diseño de lineamientos para incorporar la creación de empleo de calidad en la política económica como uno de los objetivos prioritarios*  (5).1.1.1 Taller del CES para analizar y proponer lineamientos  (5).1.1.2 Diseño de acuerdo tripartito y aprobación de lineamientos  **(5).2 MIPYMES**  *(5).2.1 Ventanilla única para la creación y operación de MIPYMES*  (5).2.1.1 Diseño de VU: Simplificación de trámites para la operación de las MIPYMES, análisis de cada sector específico  *(5).2.2 Elaborar de forma tripartita el proyecto de Ley para las MIPYMES*  **(5).3 Gobierno electrónico para facilitar el acceso a los trámites laborales**  *(5).3.1 Diseño y plan de implementación del Plan de gobierno electrónico enfocado en el mercado laboral*  (5).3.1.1 Web Promoción Inversión de la Industria Nacional según sectores  (5).3.1.2 Web Promoción inversión empresarial en Honduras  (5).3.1.3 Trámites en línea del mercado laboral para las empresas y trabajadores  (5).3.1.4 Digesto de la normativa laboral que rige a las empresas a nivel nacional  **(5).4 Simplificación administrativa para las empresas**  *(5).4.1**Reforma a la Ley de Simplificación Administrativa, con el propósito de generar eficacia jurídica de la figura de la afirmativa ficta*  *(5).4.2 Simplificación Administrativa sobre los siguientes puntos: pago y Devoluciones de impuestos (SAR). Otorgamiento de exoneraciones (SEFIN). Certificaciones de origen. Permisos y registros. Permisos de operación y rótulos y de construcción (alcaldías). Registros de propiedad (Instituto de la propiedad)*  **(5).5. Mecanismos que aseguren el cumplimiento de la normativa tributaria**  *(5).5.1 Diseño, de forma participativa, de nuevo marco fiscal que promueva la inversión con generación intensiva de empleo*  *(5).5.2 Análisis y revisión del cumplimiento de las obligaciones formales en materia tributaria para reducción de tiempos*  *(5).5.3 Análisis y revisión de las cargas tributarias*  *(5).5.4 Mantener los aranceles mínimos establecidos de los bienes de capital (Maquinaria e insumos) no producidos en el país*  **(5).6 Implementar acuerdos comerciales con mercados estratégicos**  *(5).6.1 Fortalecimiento de las capacidades institucionales para las negociaciones comerciales*  *(5).6.2 Análisis con recomendaciones, elaborado por el CES, para las negociaciones comerciales con énfasis en el desarrollo de la industria nacional y la generación intensiva de empleo*  *(5).6.3 Análisis con recomendaciones elaborado por el CES para propiciar alianzas público-privadas centradas en la generación de empleo digno y productivo*  **(5).7 Garantizar la seguridad jurídica para la inversión de capital**  *(5).7.1 Desarrollar mecanismos para garantizar el criterio de igualdad en la aplicación de la normativa*  *(5).7.2 Revisión de reglamentos y disposiciones internas asegurando su armonía con las leyes* |

1. La precariedad es concebida como la ausencia de aportes a la seguridad social y cobertura de salud. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ver en el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_195663.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. En su acepción general incluiría las políticas sectoriales, plan de gobierno, políticas transversales, entre otras [↑](#footnote-ref-3)
4. Tradicionalmente, estas estructuras han sido diseñadas con un enfoque funcional y no estratégico, reflejando en cada uno de los programas presupuestales las macrofunciones organizacionales y no el marco estratégico de mediano y largo plazo. [↑](#footnote-ref-4)
5. Fondo de Garantías Recíprocas. [↑](#footnote-ref-5)
6. Pueden ser en mecánica automotriz y reciclaje (muebles e informática). [↑](#footnote-ref-6)