

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (STSS)



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL EMPLEO DECENTE Y
OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN HONDURAS
EURO+LABOR



MESA TERRITORIAL DE EMPLEO DE SAN LORENZO



PRODUCTO 3



PLAN DE PROMOCIÓN DE EMPLEO E INGRESOS

Juntos promovemos empleos dignos y productivos

SAN LORENZO, VALLE

2019 - 2029



INSTITUCIONES PARTICIPANTES:

CDE MIPYME
SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL DE VALLE
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN LORENZO
FUNDACIÓN CHOROTEGA
FUNDACIÓN AGROLÍBANO
MANCOMUNIDAD DE NASMAR
ANMPHI
INFOP
FUNDESUR
RED JUVES
EMPACADORA SAN LORENZO
UDEL MARCOVIA
ADEPES
DINAF
SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN
VISIÓN MUNDIAL
CRÉDITO SOLIDARIO
AMUSISA
MIPYME VIVE
CRUZ ROJA SAN LORENZO



Edwin Flores

Asesor en Desarrollo Económico Local
Proyecto **EURO+LABOR**

Kelin Colindres

Coordinadora
Proyecto **EURO+LABOR**



Acrónimos

ANDI	Asociación Nacional de Industriales
ANMPIH	Asociación Nacional de Micro y Pequeña Industria de Honduras
ARSA	Agencia de Regulación Sanitaria
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CANATURH	Cámara Nacional de Turismo de Honduras
CDE MIPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
CEOS	Unidad de Centros de Atención Integral Para buscadores de Empleo y Oportunidades
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CODEMS	Comités de Desarrollo Municipal
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
EUA	Estados Unidos de América
EURO+LABOR	Proyecto Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras
FERISAN	Feria de San Lorenzo
GBR	Gestión Basada en Resultados
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
INE	Organización Internacional del Trabajo
INFOP	Instituto de Formación Profesional
MTE	Mesa Territorial de Empleo
NINI	Ni Trabaja, Ni Estudia
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
OSC	Organizaciones de Sociedad Civil
PDER	Plan de Desarrollo Regional
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar

PMD-OT	Planes Municipales de Desarrollo con Enfoque de Ordenamiento Territorial
PIB	Producto Interno Bruto
PIM	Plan de Inversión Municipal
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SESAL	Secretaría de Salud
SAR	Servicio de Administración de Rentas
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SENASA	Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria
SEPLAN	Secretaría Técnica de planeación y Evaluación
SEDIS	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social
SPS	San Pedro Sula
SE	Secretaría de Educación
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
UCRISH	Universidad Cristiana de Honduras
UDEL	Unidad Técnica de Desarrollo Local
UE	Unión Europea
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNICAH	Universidad Católica de Honduras
UTH	Universidad Tecnológica de Honduras

ÍNDICE

Contenido	5
1. Introducción.....	6
2. Antecedentes	2
2.1 El Municipio de San Lorenzo	2
2.2 La Mesa Territorial de Empleo: Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local.....	4
3. Metodología para la Elaboración del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos de San Lorenzo (Explicación de Teoría de Cambio, Modelo Conceptual y planificación con enfoque a resultados)	6
4. Definición del problema	7
4.1 Valoración estratégica del problema principal en San Lorenzo	9
5. Formulación del Modelo Conceptual	12
6. Alcance del Problema por Dimensión	14
6.1 Dimensión 1: Personas Afectadas	16
6.1.1 Falta de programas de formación profesional, técnica y vocacional.....	17
6.1.2 Formación profesional, técnica y vocacional no alineada a la demanda laboral del territorio	17
6.1.3 Falta de estímulo a la cultura emprendedora e Innovadora.....	18
6.1.4 Estigmatización de jóvenes y mujeres por su condición	19
6.2 Dimensión 2: Unidades Económicas	21
6.2.1 Poco acceso a proveedores de servicios de desarrollo Empresarial	22
6.2.2 Limitada Inteligencia de Mercados.....	23
6.2.3 Poca capacidad de Inversión en sectores generadores de empleo decente	23
6.2.4 Bajo Nivel de Innovación y competitividad de empresas, especialmente en MIPYMES	24
6.3 Dimensión 3: Instituciones Públicas	27
6.3.1 Falta de manuales operativos y socialización de los mismos en las instituciones estatales.....	28
6.3.2 Falta de compromiso Interinstitucional.....	28
6.3.3 Centralización de recursos financieros	29
6.3 Dimensión 4: Población y Territorio.....	31
6.4.1 Planes educativos no adecuados a las condiciones socioeconómicas de la zona	32

6.4.2 Ausencia de cohesión social para mejorar la convivencia e inversión diversificada en el territorio	32
6.4.3 Inadecuado aprovechamiento económico del potencial territorial como ser: patrimonio natural, histórico y cultural.....	33
6.4.4 Convivencia social e intercultural erosionada	33
7 Propuesta de solución para resolver problemas en el municipio de San Lorenzo.	36
7.1 Formulación de los resultados y productos por Problema Dimensional	37
7.2 Marco de Resultados	40
7.3 Especificación de resultados y productos principales	45
7.3.1 Resultado final	45
7.3.2 Resultado 1. Dimensión de las personas afectadas	45
7.3.3 Resultado 2. Dimensión de las Unidades Productivas.....	48
7.3.4 Resultado 3. Dimensión de las instituciones públicas.....	51
7.3.5 Resultado 4. Dimensión de población y territorio.....	53
7.4 Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio	56
8 Biografía.....	58
9 Anexo	59

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Definición del Problema de Empleo en el Municipio de San Lorenzo:-----</i>	<i>7</i>
<i>Tabla 2: Valoración del Problema de Empleo en el Municipio de San Lorenzo: -----</i>	<i>9</i>
<i>Tabla 3 Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión de Personas Afectadas -----</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4 Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión de Unidades Económicas-----</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 5 Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión de las Instituciones Públicas --</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 6: Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión Territorio y Población-----</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 7: Matriz de resultados por Dimensión del Plan de Promoción de Empleo e Ingresos San Lorenzo -----</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 8: Marco de Resultados 2019 – 2029 -----</i>	<i>40</i>

Índice de Ilustraciones

<i>Ilustración 1: Gráfico de Concepto y pilares de la Mesa Territorial de Empleo (MTE) --</i>	<i>5</i>
<i>Ilustración 2: Gráfico de casualidades Dimensión de Personas Afectadas -----</i>	<i>16</i>
<i>Ilustración 3: Gráfico de Causalidades Dimensión Unidades Económicas-----</i>	<i>21</i>
<i>Ilustración 4: Gráfico de Causalidades Dimensión Instituciones Públicas-----</i>	<i>27</i>
<i>Ilustración 5: Gráfico de Causalidades Dimensión Población y Territorio -----</i>	<i>31</i>
<i>Ilustración 6: Gráfico de Resultados propuestos para resolver el problema de empleo en San Lorenzo-----</i>	<i>37</i>

1. Introducción

El presente Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2019-2029 de la ciudad de San Lorenzo, es una herramienta de planificación estratégica, formulada en base a un proceso altamente participativo por los actores sociales y del gobierno local y central, que integran la Mesa de Empleo del Municipio de San Lorenzo, con la asistencia técnica especializada del Centro de Desarrollo Empresarial para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de la Región del Golfo de Fonseca (CDE MIPYME GF) y el proyecto de Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras” (EURO+LABOR).

Esta iniciativa se inserta en los programas de apoyo que ejecuta la Unión Europea en colaboración con el Gobierno de Honduras y tiene como objetivo principal: Establecer las bases para que Honduras aborde gradualmente los desafíos en empleo, mediante una lógica basada en el desarrollo de políticas, el fortalecimiento de capacidades, que incluya la mejora de los sistemas de información y acciones concretas a nivel local en el marco de la acción tripartita y el diálogo social.

De manera específica el Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2019-2029 de San Lorenzo se inscribe en el Resultado 3 del Programa EURO+LABOR que establece lo siguiente: “Los trabajadores y los empleadores de las unidades económicas formales e informales en 15 municipios tienen acceso a los beneficios del empleo decente y productivo”.

Los planes fueron formulados en municipios piloto donde operan los centros de promoción de empleo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), mediante una metodología denominada *Estrategia para la Promoción de Empleo e Ingresos de la Población*, elaborada con el apoyo del Programa Euro + Labor, que se adaptó al contexto local, considerando los ejes de la Política Nacional de Empleo, que se encuentra en la fase de elaboración.

En el municipio de San Lorenzo, el proceso de formulación del Plan de Promoción de Empleo, consistió en la realización de tres talleres, en los que participaron un promedio de 25 personas en representación del sector privado, organizaciones de la sociedad civil, el sector académico, turístico y cultural, así como los técnicos de la oficina de la STSS y del Servicio Nacional de Empleo del SENAHE de la Regional de Choluteca y San Lorenzo. Estos últimos en calidad de gestores y animadores de los procesos de participación y diálogo de los actores locales, aglutinados en la instancia de cohesión social denominada *Mesa Territorial de Empleo de San Lorenzo*.

Asimismo, el Plan se inscribe en los ejes de intervención que plantea La Ley de Visión de País y Plan de Nación formulada por el Gobierno de la República, que establece: “El Desarrollo Económico Territorial, entendido como el proceso de transformación y mejoramiento de las economías locales a partir del fortalecimiento de la competitividad de cadenas productivas, subsectores o conglomerados económicos potenciales del territorio, la consolidación de redes socioeconómicas de cooperación y competencia, implementación de mecanismos de retención de excedentes en la economía local.

Estos ejes de desarrollo integrarán los programas orientados a promover el crecimiento económico equitativo, el fortalecimiento de los sectores productivos y económicos (agrícola, pecuario, forestal, comercial), el fomento integrado de las MIPYMES, sobre una base ambientalmente sostenible y asegurando la gestión ambientalmente racional de sustancias químicas”

Partiendo de las consideraciones anteriores, el Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2019-2029 de San Lorenzo incluye los siguientes elementos: i) Modelo conceptual del problema principal priorizado, que explica las causas estructurales ii) Construcción del Modelo de Desarrollo para la Promoción de Empleo Decente e Ingresos de San Lorenzo, como resultado del análisis colectivo de la Teoría de Cambio, que plantea los resultados esperados y los productos identificados, valorados y priorizados, que se plasma en el Marco de Resultados y iii. El Plan de Acción para la Implementación de la Mesa Territorial.

Se prevé que la formulación e implementación del Plan y la puesta en Funcionamiento de la Mesa Territorial de Empleo, marquen el inicio de un proceso de desarrollo integral que impulse la generación de empleo decente e ingresos para los y las ciudadanos del municipio de San Lorenzo, a corto, mediano y largo plazo, con un impacto centrado, particularmente, en las vidas de los jóvenes y las mujeres del municipio.

2. Antecedentes

2.1 El Municipio de San Lorenzo

La ciudad de San Lorenzo, es conocida como la “Ciudad del Puerto” es una ciudad relativamente joven, porque aunque los españoles fundaron el pueblo de San Lorenzo en 1522, no fue hasta El 12 de abril de 1909 el Poder Ejecutivo lo llevo al rango de Municipio.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2018, el municipio de San Lorenzo tiene una extensión territorial de 234.6 km², su división política y administrativa consta de 10 aldeas y 53 caseríos y una población aproximada de

45,862 habitantes la cual está compuesta por 48 por ciento hombres y 52 por ciento mujeres, de los cuales el 71 por ciento viven en la ciudad y 29 en el área rural. El rango de edad mayoritario de la población oscila entre los 15 y 34 años. El 54 por ciento de la población cuenta con un nivel educativo de Básica. El 27 por ciento de la población se dedica a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Los establecimientos económicos de este municipio el 61 por ciento pertenece al sector comercio al por mayor y al por menor. La tasa de crecimiento es del 1.47%.

La actual ciudad San Lorenzo, es una de los 9 municipios que conforman el departamento de Valle que están ubicados en la zona Sur de Honduras, en el Golfo de Fonseca. Es reconocido por su clima cálido, sus bellas playas y los bellos parajes que la rodean, es muy visitada por turistas nacionales e internacionales que vienen a disfrutarla por completo. Pero también posee mucho movimiento comercial ya que en su territorio se ubica el Puerto Henecán, el más importante de Honduras en el Pacífico.

En el municipio de San Lorenzo existen empacadoras de camarón, melón, sal y fábricas de productos lácteos. El crecimiento económico actual se debe a la inversión del capital hondureño y extranjero en industrias de camarón, melón, productos lácteos, siendo éstos algunos de los rubros que generan mayores divisas para el país. Esta ciudad también cuenta con el puerto Henecán, el principal de Honduras en el Pacífico y sin duda el traslado del mismo ha generado un desarrollo significativo de esta ciudad, el comercio que genera esta actividad y la oportunidad de exportar productos agrícolas, comerciales y pecuarios al exterior.

Debido a su ubicación geográfica y abundancia de sus recursos naturales, se ha convertido en un centro turístico potencial. Tanto en turismo, alojamiento de aves, como los manglares, criaderos de tortuga y playas, propician el desarrollo de proyectos orientados al ecoturismo y al turismo rural.

Este municipio también cuenta con una fuerte identidad cultural a la variedad de sus tradiciones, costumbres, folklore, artes, artesanía y gastronomía. San Lorenzo es una ciudad llena de sitios bellos que visitar y disfrutar, comenzando con su variada y rica gastronomía a base de mariscos, que son su especialidad. De sus cálidas aguas son extraídos diariamente cientos de libras de peces, camarones, langostas, cangrejos y curiles con los que preparan los succulentos platos que ofrecen a sus visitantes. Esta riqueza cultural ha sido promovida en gran medida en los últimos años, por una instancia local llamada FERISAN, que organiza una feria patronal centrada en un enfoque recreativo, cultural y de promoción de los productos de la economía local.

Asimismo, durante el proceso de formulación de este Plan, se identificó que las organizaciones lideradas por mujeres gozan de mayor confianza entre la población. Esto refleja el trabajo de las oficinas municipales de la mujer, las redes de mujeres y en general las estructuras lideradas por la mujeres en el municipio.

2.2 La Mesa Territorial de Empleo: Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local

La Ley de Visión de País y el Plan de Nación de 2010, promovió la puesta en funcionamiento de instancias denominadas: Comisiones Regionales de Desarrollo, creadas como espacios de diálogo y concertación entre el Gobierno Central, la Sociedad Civil, los gobiernos locales y comunidad de cooperantes, orientadas hacia el análisis sectorial y la formulación de propuestas ordenadas y articuladas, que faciliten una gestión pública más efectiva, ordenada y transparente en cada región del país.

En ese sentido, el Consejo Regional de Desarrollo de la Región número 13, denominada la Región del Golfo de Fonseca, es el espacio regional donde participa el Municipio de San Lorenzo junto a otros 44 municipios del sur del país, aglutinados en 10 mancomunidades. Esta instancia también cuenta con una alta presencia institucional del Gobierno Central.

Por su parte, las organizaciones comunitarias organizadas en patronatos y Comités de Desarrollo Municipal (CODEMS) representan a la ciudadanía del territorio, mientras que la Corporaciones Municipales participan en calidad de representantes legales de los municipios

Esta lógica de relaciones se traslada al municipio de San Lorenzo, a través de las mesas temáticas de desarrollo, entre ellas, la Mesa Territorial de Empleo (MTE), creada a fin de identificar y concertar y emergencias. Se concibe además como un foro eficaz para la comunicación, el intercambio de experiencias, proyectos e iniciativas de interés común, centradas en la generación de oportunidades para el empleo decente.

Esta instancia está integrada por representantes del Gobierno Central a través de la Secretaría de Trabajo (STSS), la Municipalidad de San Lorenzo, el sector privado, la ciudadanía organizada, la academia y personas de reconocida credibilidad vinculadas al sector productivo.

La MTE tiene como propósito propiciar un espacio inclusivo de participación, de coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir al desarrollo

económico y la promoción del empleo en el municipio de San Lorenzo. Su quehacer se sustenta en los pilares siguientes:

1. **La participación inclusiva:** Implica que todos los sectores, sin exclusión, pueden sumarse a la discusión y análisis sobre la visión estratégica a largo plazo del desarrollo de su municipio.
2. **La responsabilidad compartida** que se traduce en asunción de los retos y desafíos por parte de cada uno de los actores y que éstos no pueden trabajar de manera aislada. Se busca que cada uno sea responsable de las acciones que le corresponden y que han sido plasmadas por la MTE en el Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos.
3. **La gestión por resultados** que implica pensar en los resultados que se van a alcanzar y no en actividades puntuales.
4. **La gestión con transparencia**, a fin de que la información que se analiza en la MTE sea veraz, exacta, comprobable, que no se adultere la información en ningún rubro o ámbito. También implica señalar carencias, limitaciones, problemas y necesidades reales para hacer propuestas encaminadas a mejorar la situación actual.
5. **La Sostenibilidad**, que incluye la apropiación local y el seguimiento y monitoreo de los procesos establecidos en el Plan y demás acuerdos de la MTE.

Las Mesas Territoriales de Empleo

Concepto General

Tienen como propósito propiciar un espacio inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos, para contribuir al desarrollo económico y la promoción del empleo en el territorio.



Ilustración 1: Gráfico de Concepto y pilares de la Mesa Territorial de Empleo (MTE)

En el año 2019 se formaron ocho Mesas Territoriales de Empleo, en municipios de relevancia económica y en los cuales la Secretaría de Trabajo no cuenta con oficinas regionales: además de San Lorenzo, se instalaron MTE en San Lorenzo, Roatán, Choloma, Catacamas, Juticalpa, Santa Rosa de Copan, Gracias y La Esperanza.

3. Metodología para la Elaboración del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos de San Lorenzo (Explicación de Teoría de Cambio, Modelo Conceptual y planificación con enfoque a resultados)

Para la elaboración del Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2019-2029 de San Lorenzo de la Mesa Territorial de Empleo – MTE de San Lorenzo, se aplicaron dos enfoques conceptuales y metodológicos complementarios, que se utilizan en la actualidad para el estudio y la gestión del ciclo de políticas públicas y programas de desarrollo. Estos son:

Gestión Basada en Resultados (GBR): Se define como un método de gestión del ciclo de políticas públicas y programas que orienta todos los esfuerzos y recursos disponibles (humanos, financieros y tecnológicos), hacia el logro de resultados de desarrollo que mejoren de forma real y significativa las condiciones y la calidad de vida de las personas.

El uso de esta metodología en la administración pública, contribuye a una mayor eficacia, eficiencia, transparencia y credibilidad en las instituciones. Además, favorece el conocimiento institucional para perfeccionar los modelos de intervención basados en el aprendizaje generado por su propia experiencia. Hay tres herramientas específicas que se han utilizado en el presente caso: modelo conceptual, estrategia de promoción de empleo y marco de resultados.

Enfoque sistémico: Un problema de desarrollo “tiende a comportarse como un sistema social complejo, en el que los múltiples factores de causalidad que lo producen operan siempre interconectados entre sí, formando una unidad estructural delimitada influida por factores estructurales del entorno país”.

La Estrategia Nacional de Promoción de Empleo Decente y los Planes Locales de Promoción de Empleo, son una herramienta muy importante para generar cambios en el enfoque empleado tradicionalmente en el ciclo de políticas públicas y programas de desarrollo en Honduras y la región, donde por lo general ha primado una visión parcial, superficial y fragmentada de la realidad social que se desea transformar.

Partiendo de esa premisa, el modelo conceptual y la teoría de cambio, generan la identificación y priorización de los factores de causalidad claves, tanto en lo que denomina “unidad estructural del problema” como en el entorno país, a fin de resolver de manera integral y estructural el problema del empleo.

Utilizando los dos enfoques mencionados, se avanzó en la formulación del modelo conceptual, siguiendo los pasos siguientes: i) Identificación del problema principal ii) Estimación de la magnitud del problema a nivel territorial, con datos estadísticos o evidencias disponibles; iii) Organización de los factores de causalidad en dimensiones sistémicas; iv) Expresión gráfica de las relaciones de causalidad, con las evidencias encontradas v) Aplicación de Teoría del Cambio y vi) elaboración del Marco de Resultados.

4. Definición del problema

Para analizar la dimensión del problema de empleo e ingresos de la ciudad de San Lorenzo, se utilizaron tres criterios: Los elementos, el concepto y el problema que genera. Esta información se entrecruzó con las respuestas a las interrogantes de qué, quiénes y la magnitud del problema.

Con relación a este último criterio, y con la poca información estadística existente, se obtuvieron los datos siguientes: Para el año 2018 el municipio contaba con 45.862 habitantes, de los cuales, más de un 71% reside en la ciudad, es decir, unos 32,628 habitantes. El 52% son mujeres y el 48% son hombres, el rango de la edades de los ciudadanos se encuentra entre los 15 a 40 años de edad, por lo que puede decirse que la mayor parte de la población es relativamente joven. Además la tasa de crecimiento es del 1.47% y existe una población flotante aproximada de 30,000 habitantes.

Tabla 1: Definición del Problema de Empleo en el Municipio de San Lorenzo:

Elemento	Concepto	Problema
¿Que?	Situación que limita las capacidades, los derechos y bienestar de una población.	Escasas Oportunidades de empleo decente e ingresos.
¿Quiénes?	Situación que limita las capacidades, los derechos y bienestar de una población.	Mujeres y jóvenes entre 15 y 40 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos en el territorio.

Magnitud	Tamaño de población afectada por el problema.	El municipio contaba para el año 2018 con 45.862 habitantes, de los cuales, más de un 71% reside en la ciudad, es decir, unos 32,628 habitantes. El 52% son mujeres y el 48% son hombres, el rango de la edades de los ciudadanos se encuentra entre los 15 a 40 años de edad, por lo que puede decirse que la mayor parte de la población es relativamente joven. Además la tasa de crecimiento es del 1.47%.
-----------------	---	--

De lo anterior se deduce que el problema principal del empleo en San Lorenzo es:

“La Población de San Lorenzo, especialmente mujeres y jóvenes entre 15 y 40 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos”

Por su naturaleza económica, cuyas actividades principales son las agroexportaciones (camarón, melón, productos lácteos, carnes y la apicultura) y el comercio, el crecimiento económico actual se debe a la inversión del capital hondureño y extranjero que año con año, aportan al país grandes cantidades de divisas pro las exportaciones a los mercados regionales, de EUA, Europa y Asia.

De forma general, la MTE esperesó que hay una marcada diferencia en la contratación de hombres y mujeres en el mercado laboral de la zona; ya que se prioriza la mano de obra de mujeres en actividades que requieren de mucha delicadeza, como ser el empaque de productos, camarón, entre otras.

La edad de 15 años, se define bajo una fuerte controversia entre los participantes, pues en una situación óptima la mano de obra infantil no debería considerarse necesaria, sin embargo, la realidad impone las consideraciones de familias que requieren el aporte económico de sus miembros desde muy jóvenes, adolescentes que a temprana edad comienzan su vida reproductiva y la necesidad de obtener ingresos para su sustento y en los mejores casos, para sufragar estudios.

Similar situación viven las personas de la tercera edad, que a falta de un sistema de pensiones que beneficie a todos los hondureños, se ven en la necesidad de trabajar hasta edades muy avanzadas, sin embargo, son los jóvenes la mayor cantidad de población afectada por la falta de oportunidades.

Por otra parte, se analizó el rango, donde se presenta el mayor problema de generación de empleo e ingresos del municipio, siendo la edad entre los 15 a 40 años, donde el grupo considerado es el más afectado, ya que la información disponible sobre la magnitud del problema priorizado adolece de una serie de limitaciones, tanto en el tratamiento de las distintas variables intervinientes como en la confiabilidad y calidad de los datos, lo que es particularmente sensible a nivel territorial.

Este municipio no cuenta con información estadística relacionada con el tema de empleo (La Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas INE, establece lo relacionado con el empleo y sub empleo visible, sólo en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula).

4.1 Valoración estratégica del problema principal en San Lorenzo

La valoración del problema, de acuerdo a encuesta aplicada entre los miembros de la MTE de San Lorenzo fue el siguiente:

Tabla 2: Valoración del Problema de Empleo en el Municipio de San Lorenzo:

Aspecto	Descripción	Votos
Relevancia		
Máxima	El problema es una prioridad y reto nacional y local.	17
Potencial	El problema es una prioridad y reto nacional, pero todavía no hay una clara apropiación local.	1
Baja	El problema no es una prioridad y reto nacional ni local.	1
Capacidades		
Máxima	La institución tiene atributos y capacidades suficientes para atender el problema.	1
Potencial	La institución tiene atributos y oportunidades para desarrollar capacidades	2
Baja	Se requiere esfuerzos extraordinarios para construir capacidades	16

Apoyo		
Máxima	La solución del problema cuenta con el apoyo de actores clave	11
Potencial	Se reconoce el problema pero hace falta construir sinergias y articulaciones	16
Baja	No hay comprensión ni apropiación del problema por todos los actores	7

La valoración realizada para el Municipio de San Lorenzo fue valorada de manera similar en comparación con el problema a nivel nacional. Considerando que las escasas oportunidades de empleo e ingresos de la población, es una prioridad y reto a nivel nacional y local.

En el criterio de capacidad se valoró al conjunto de instituciones que tienen responsabilidad y competencia en el tema de generación de empleo decente y oportunidades de generación de ingresos -especialmente a través del emprendimiento empresarial - considerando que “se requieren esfuerzos extraordinarios para construir capacidades”. Esta es la calificación más baja de las opciones planteadas en la encuesta.

Respecto al criterio de apoyo, la percepción mayoritaria es que a nivel local “el problema cuenta con el apoyo de actores clave”.

Identificación de factores causales críticos del problema principal de empleo y generación de ingresos en San Lorenzo.

Como se refirió en el apartado 4 sobre la metodología para elaboración del Plan, desde la perspectiva sistémica utilizada en el presente trabajo, un problema de desarrollo siempre está determinado por una matriz o red de factores de causalidad que se manifiestan de manera interrelacionada y no siempre en un orden lineal de *causa-efecto*. Así, un factor puede ser causa de un problema y efecto de otro. Por ejemplo: el limitado acceso a la educación es causa de la baja empleabilidad de una persona, pero también efecto de otros factores sociales. Todo esto complejiza la distinción y análisis de las redes de causalidad.

De ahí que, además de la elección del problema principal, resulta crítico hacer una adecuada identificación y elección de sus causas, de tal manera que se diseñen las intervenciones más eficaces para su transformación estructural y sostenible, según la información y el conocimiento disponible. Para facilitar este ejercicio y a la vez asegurar la integralidad del análisis y la eficacia potencial y real de las intervenciones, los factores causales se han ordenado en cuatro dimensiones

sistémicas que integran la unidad estructural del problema priorizado. Desde los fundamentos científicos de la teoría de sistemas, este hecho reviste la mayor importancia, porque asegura un alto nivel de probabilidad de transformación, dado que todo problema, en todo sistema, está determinado por su propia estructura y el concurso del entorno. En consonancia con la Estrategia Nacional, se realizó a nivel local, el análisis de causalidad desde las cuatro dimensiones siguientes:

- **Dimensión 1. *Personas afectadas.*** Conjunto de causas que ponen de manifiesto la situación específica de los sujetos afectados por el problema del desempleo y subempleo, que determinan de forma directa o indirecta sus condiciones de empleabilidad, inserción y permanencia en el mercado de trabajo.
- **Dimensión 2. *Unidades Económicas.*** El segundo grupo de factores causales revela la situación específica de las capacidades y condiciones empresariales de las unidades económicas formales e informales, principalmente Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) para generar opciones de empleo decente e ingresos a sus propietarios y trabajadores.
- **Dimensión 3. *Instituciones públicas del sector empleo.*** El tercer grupo de factores especifican la situación de las competencias, capacidades y responsabilidades de las instituciones del Estado para la prestación de servicios de promoción de empleo decente y productivo en los niveles nacional y territorial. Incluye las instituciones públicas sectoriales y gobiernos locales.
- **Dimensión 4. *Población y territorio de zonas seleccionadas.*** El cuarto grupo de factores especifican las características de la población y el territorio donde se localizan las personas, las unidades económicas y las instituciones. Incluyen cultura, historia, recursos naturales, tejido social y relaciones interculturales en el caso de territorios étnica y culturalmente diversos. Como parte del tejido social vale considerar las formas de organización de los distintos actores locales (universidades, gremios, OSC) y calidad de sus relaciones.

Vistos como atributos del sistema empleo, los factores causales de las cuatro dimensiones determinan las oportunidades reales y potenciales para el desarrollo económico y la generación de oportunidades de empleo e ingresos en los territorios. Los factores estructurales del entorno país, por supuesto, influyen y condicionan estas oportunidades, pero los riesgos de la probable incidencia negativa pueden ser atenuados si el sistema empleo municipal se muestra relacionalmente congruente y consigue gestionar sus ventajas comparativas y minimizar sus limitaciones.

En cada dimensión sistémica del problema se ha identificado una lista de causas, de las cuales se han elegido aquellas que, según el conocimiento disponible, son

las más significativas y determinantes en la conservación o transformación del problema priorizado.

En total, se han seleccionado 16 factores directos: 4 en la dimensión de las personas afectadas; 4 en la dimensión de las unidades económicas; 4 en la dimensión de las instituciones públicas; y 4 en la dimensión de la población y territorio. A su vez en cada uno de los 16 factores directos se establecido sus causas subyacentes. En total, se han identificado 61 causas subyacentes, mismas que en conjunto configuran la unidad estructural de la red de causalidad sistémica del problema.

5. Formulación del Modelo Conceptual

Como se mencionó en el capítulo anterior, la construcción del modelo conceptual del Plan partió de la identificación del problema, con base en un amplio debate de los participantes, en torno a los factores que afectan al territorio, provocando que el aumento del empleo no sea acorde con el ritmo de crecimiento de la población.

Entre estos factores destacan: la situación de los inmigrantes que llegan al municipio y los emigrantes que salen fuera de él, por un lado, y por otro, la base económica territorial constituida por cultivos como el melón, el camarón y la sal, rubros que generan empleos estacionales.

Las cuatro dimensiones sistémicas que integran la unidad estructural del problema del sector empleo constituyen por sí misma una red de factores de causalidad. La clave para diseñar intervenciones eficaces está en la identificación con el mayor acierto posible de aquellos factores más críticos en cada dimensión considerando las condiciones del contexto de cada territorio priorizado. Para ello, en cada dimensión se ha identificado un problema central para de ahí identificar su red de causalidad crítica. A continuación, se describe estas interrelaciones de forma narrativa y visual, en tablas y gráficas.



El problema principal se nutre de otros cuatro problemas vinculados a igual número de dimensiones establecidas en la metodología de trabajo antes mencionada, que se detallan a continuación:

- a) **Las Personas:** Existen Limitadas condiciones de empleabilidad y emprendimiento de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, por el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral.
- b) **El Territorio:** Existe poco aprovechamiento territorial y la Oferta de formación no es congruente con la demanda laboral del territorio.
- c) **Las Instituciones:** Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio.

- d) Las Unidades Económicas:** Hay una baja competitividad de Unidades Económicas principalmente en MIPYMES. Por otra parte la economía que existe es informal y venta de productos en el mercado y pulperías sobre todo en el casco urbano.

Cabe destacar que durante los talleres se contó con alto nivel de participación de los sectores involucrados en la formulación del Plan, es decir, que el modelo conceptual y el problema principal identificado, responden al análisis, interés y los aportes de los miembros de la Mesa Territorial de Empleo de San Lorenzo.

Una vez definido el modelo conceptual, el problema central y cada una de las dimensiones, se procedió a identificar las causas principales que alimentaban el problema y las causas subyacentes. Este ejercicio permitió explicar con mayor detenimiento el problema principal.

Con estos insumos se aplicó la Teoría de Cambio que consistió en analizar y visualizar en colectivo el resultado final que se buscaba alcanzar. Es decir, en transformar el problema principal en un resultado central, o dicho de otra manera, en plantear el problema identificado en un sentido positivo. Lo mismo se hizo con cada una de las dimensiones y de las causas principales y subyacentes, lo que dio paso a la elaboración del *Marco de Resultados* del Plan.

Una vez establecidos los resultados a alcanzar, se procedió a identificar los principales productos que se consideraron indispensables para avanzar hacia la obtención de dichos resultados. Cada uno de estos productos se transformó en propuestas o iniciativas de proyectos para el período 2019-2029.

6. Alcance del Problema por Dimensión

Una vez identificado el problema principal, se procedió a analizar cuáles son los problemas secundarios que alimentan al problema principal, con base en las cuatro dimensiones utilizadas para este análisis. Los resultados encontrados por la MTE fueron:

Sobre la Dimensión de Población Afectada el problema identificado es: Limitadas condiciones de empleabilidad y emprendimiento de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, por el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral.

Se identificó que el problema responde a cuatro causas principales que son:

- a)** Falta de programas de formación profesional, técnica y vocacional.

- b) Formación profesional, técnica y vocacional no alineada a la demanda laboral del territorio
- c) Falta de estímulo a la cultura emprendedora e Innovadora
- d) Estigmatización de jóvenes y mujeres por su condición

Sobre la Dimensión de las Unidades Económicas el problema identificado es: Baja competitividad de Unidades Económicas principalmente en MIPYMES.

Las causas principales de este problema identificado son:

- a) Poco acceso a proveedores de servicios de Desarrollo Empresarial
- b) Limitada Inteligencia de Mercados
- c) Poca capacidad de Inversión en sectores generadores de empleo decente
- d) Bajo Nivel de Innovación y competitividad de empresas, especialmente en MIPYMES

Sobre la Dimensión de las Instituciones del Sector Público el problema identificado es: Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio.

Las causas principales de este problema identificado son:

- a) Falta de manuales operativos y socialización de los mismos en las instituciones estatales
- b) Falta de motivación y compromiso Interinstitucional
- c) Centralización de la administración de los recursos financieros

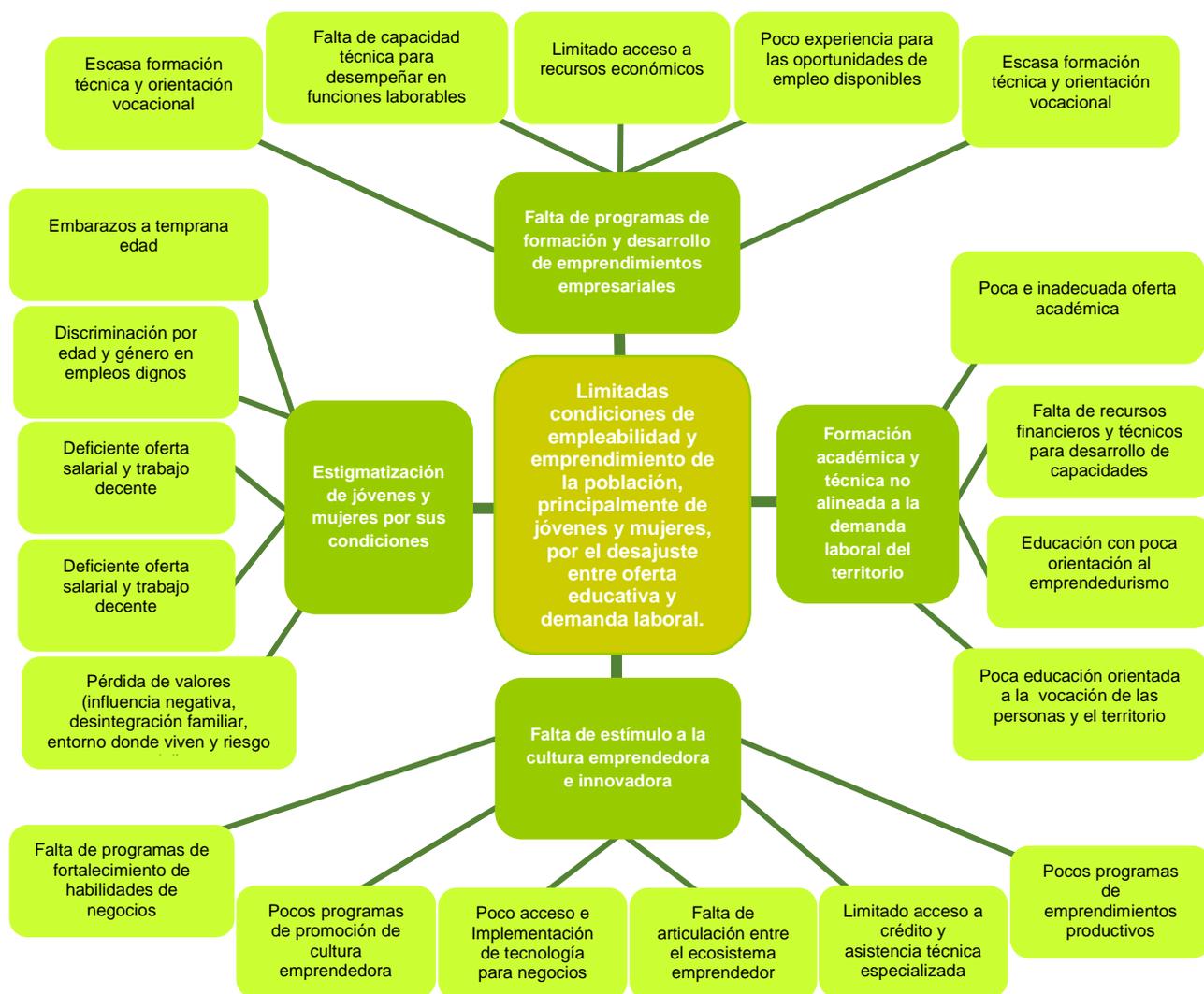
Sobre la Dimensión del Territorio y Población el problema identificado es: Poco aprovechamiento territorial y Oferta de formación no es congruente con la demanda laboral del territorio.

Al igual que en las dimensiones anteriores, se identificaron cuatro causas principales que son:

- a) Planes educativos no adecuados a las condiciones socioeconómicas de la zona
- b) Ausencia de cohesión social para mejorar la convivencia e inversión diversificada en el territorio
- c) Inadecuado aprovechamiento económico del potencial territorial como ser: patrimonio natural, histórico y cultural
- d) Convivencia social e intercultural erosionada

6.1 Dimensión 1: Personas Afectadas

Ilustración 2: Gráfico de casualidades Dimensión de Personas Afectadas



Sobre esta dimensión se determinó que el principal problema en este contexto es: **Las limitadas condiciones de empleabilidad y emprendimiento de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, por el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral.**

Es decir, que la oferta educativa actual no responde a la demanda a corto, mediano ni largo plazo y esto contradice las políticas que el Gobierno viene impulsando en los Planes Maestros de Desarrollo, entre ellas la creación de zonas de desarrollo en el país como lo dice el marco político y por otra parte el territorio carece de programas de emprendimiento y asistencia técnica que permita el éxito económico felicidad y desarrollo humano.

Las principales causas de que una gran proporción de esta población carezca de las condiciones necesarias para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo o emprender una actividad económica propia, identificadas en San Lorenzo son variadas, encontrando sus raíces en situaciones culturales, sociales y carencias en el acceso a una formación técnica, académica y técnica que responda a las demandas del mercado y de las misma manera puedan generarse emprendimientos competitivos.

Las principales causas del problema identificadas, son las siguientes:

6.1.1 Falta de programas de formación profesional, técnica y vocacional.

Se identificó como causas subyacentes las siguientes: a) Escasa formación técnica y orientación vocacional, b) Falta de capacidad técnica para desempeñar en funciones laborables, c) Limitado acceso a recursos económicos, d) Poco experiencia para las oportunidades de empleo disponibles, Falta de incentivo o poca remuneración para la formación académica.

El territorio cuenta con un potencial de crecimiento en cuanto a suelos, clima, turismo, etc. Sin embargo la currícula educativa del territorio no destaca el espíritu emprendedor para que los jóvenes no solo se formen para ser empleados, sino también para que puedan desarrollar ideas de emprendimientos que destaque en la dinámica del territorio. Esta debilidad en las competencias que se van desarrollando es evidente tanto a nivel de la escuela primaria, colegios y como en la Universidad.

Se analizó que existe en el territorio poca formación técnica especializada a nivel de educación media para suplir las demandas locales que generan los sectores agrícola, industrial y agroexportador, siendo estos: electricistas, reparadores de motores de lanchas o de aires para los estanques de cultivo de camarón, técnicos capacitados para instalación y mantenimiento de cuartos fríos, mecánicos de maquinaria pesada agrícola e industrial, técnicos en procesamiento de alimentos, entre otros.

6.1.2 Formación profesional, técnica y vocacional no alineada a la demanda laboral del territorio

Esta causa principal se fortalece de cuatro causas subyacentes: a) Poca e inadecuada oferta académica, b) Falta de recursos financieros y técnicos para desarrollo de capacidades, c) Educación con poca orientación al emprendedurismo, c) Poca educación orientada a la vocación de las personas y el territorio.

El proceso educativo desde las escuelas primarias, secundarias y las universidades están formando en su mayoría profesionales que cuentan con las competencias necesarias para obtener un empleo en los sectores empresariales que dinamizan la economía en el territorio. Así mismo, la oferta educativa disponible principalmente en la educación privada, limita a que personas con escasos recursos económicos tengan insuficiente desarrollo de capacidades técnicas para la inserción y continuidad en el mercado laboral. Este fenómeno refleja en parte, que las pocas oportunidades de formación apegada a las demandas territoriales, es mayor en las universidades privadas que en las públicas.

La armonización de oferta y demanda educativa requiere de la coordinación de diversos actores y vencer esquemas tradicionalistas que idealizan determinadas carreras. Una de las principales limitantes es que en la ciudad de San Lorenzo, al igual que otras zonas del país, no existen Universidades Públicas (UP) y en parte la privada, continua formando profesionales en las carreras tradicionales como ser Administración de empresas, derecho e ingenierías, que no se apegan a la actividad económica y a la de demanda empresarial y laboral de su zona; y como consecuencia sigue generando frustraciones y en otros casos migraciones a otros países, porque no logran conseguir un empleo digno acorde a su función y en otros casos la mayoría de la demanda laboral del territorio en puestos gerenciales con cubiertos por personas extranjeras de países vecinos. Por otra parte, son pocas las familias que tienen oportunidad de enviar a sus hijos a estudiar fuera de la ciudad.

6.1.3 Falta de estímulo a la cultura emprendedora e Innovadora

En este sentido, las causas subyacentes identificadas son: a) Falta de programas de fortalecimiento de habilidades de negocios, b) Pocos programas de promoción de cultura emprendedora, c) Poco acceso e Implementación de tecnología para negocios, d) Falta de articulación entre el ecosistema emprendedor, e) Limitado acceso a crédito y asistencia técnica especializada, f) Pocos programas de emprendimientos productivos.

Se determinó que San Lorenzo es una ciudad donde se puede facilitar la comprensión y análisis de la innovación mediante el uso de ciertas dimensiones clave que la misma Comisión Económica para América Latina (CEPAL) establece que son estas: concertación público privada, fomento de emprendimientos productivos y capacitación, encadenamientos productivos, procesos colectivos de planeación estratégica, la participación social e institucionalización del proceso, y el papel de animador que juegan los gobiernos locales. Pero en el territorio no se cuenta con programas desarrollo de capacidades técnicas para el fortalecimiento profesional e identificación de nuevas alternativas productivas que les permitan la generación de emprendimientos, y por otra parte la pérdida de confianza y

esperanza en las en el país reducen de hacer uso de tecnologías e implementación de nuevos emprendimientos y no existen productos financieros que permitan impulsar estas iniciativas.

6.1.4 Estigmatización de jóvenes y mujeres por su condición

Se identificó como causas subyacentes las siguientes: a) Embarazos a temprana edad b) Discriminación por edad y género en empleos dignos y c) Deficiente oferta salarial y trabajo decente d) Pérdida de valores (influencia negativa, desintegración familiar, entorno donde viven y riesgo social), e) Falta de campañas o programas de sensibilización para la inclusión de jóvenes y mujeres.

Se determinó que en el municipio de San Lorenzo que existe una discriminación en el acceso a empleos dignos, sobre todo hacia los jóvenes, a quienes se les excluye por su condición social, ya sea si es pobre, por su edad, por vivir en zonas de riesgo o simplemente por su apariencia física. Es decir que los empresarios no ponen en riesgo las condiciones de la empresa porque esto implica poner en riesgo su capacidad productiva.

Tabla 3: Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión de Personas Afectadas

Dimensión/ Problema	Causa principal	Causas subyacentes
1. Personas, Limitadas condiciones de empleabilidad y emprendimiento de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, por el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral.	1.1 Falta de programas de formación profesional, técnica y vocacional.	1.1.1. Escasa formación técnica y orientación vocacional 1.1.2. Falta de capacidad técnica para desempeñar en funciones laborables 1.1.3. Limitado acceso a recursos económicos 1.1.4. Poco experiencia para las oportunidades de empleo disponibles 1.1.5. Falta de incentivo o poca remuneración para la formación académica.
	1.2. Formación profesional, técnica y vocacional no alineada a la demanda laboral del territorio.	1.2.1. Poca e inadecuada oferta académica 1.2.2. Falta de recursos financieros y técnicos para desarrollo de capacidades 1.2.3. Educación con poca orientación al emprendedurismo 1.2.4. Poca educación orientada a la vocación de las personas y el territorio

	<p>1.3. Falta de estímulo a la cultura emprendedora e Innovadora.</p>	<p>1.3.1. Falta de programas de fortalecimiento de habilidades de negocios</p> <p>1.3.2. Pocos programas de promoción de cultura emprendedora</p> <p>1.3.3. Poco acceso e Implementación de tecnología para negocios</p> <p>1.3.4. Falta de articulación entre el ecosistema emprendedor</p> <p>1.3.5. Limitado acceso a crédito y asistencia técnica especializada</p> <p>1.3.6. Pocos programas de emprendimientos productivos.</p>
	<p>1.4. Estigmatización de jóvenes y mujeres por su condición.</p>	<p>1.4.1. Embarazos a temprana edad</p> <p>1.4.2. Discriminación por edad y género en empleos dignos</p> <p>1.4.3. Deficiente oferta salarial y trabajo decente</p> <p>1.4.4. Pérdida de valores (influencia negativa, desintegración familiar, entorno donde viven y riesgo social)</p> <p>1.4.5. Falta de campañas o programas de sensibilización para la inclusión de jóvenes y mujeres.</p>

6.2 Dimensión 2: Unidades Económicas

Ilustración 3: Gráfico de Causalidades Dimensión Unidades Económicas



Sobre esta dimensión se determinó que el principal problema en este ámbito es: ***Baja competitividad de Unidades Económicas, principalmente en MIPYMES***

Es decir que el principal problema en la Micro, Mediana y Pequeña Empresa del municipio, es la poca diversificación, tanto productiva como industrial y eso se debe a que hay inversiones que están muy focalizadas en pocos sectores como camarón, melón, sal, caña energía y marañón. Estos sectores tienen una demanda laboral temporal y no permanente. Por ejemplo los cortadores de caña de azúcar durante la zafra o los de melón en el período de corte y de limpieza, generan una gran cantidad de empleos, en un ciclo de 4 a 6 meses durante el año; luego las personas quedan sin empleo y muchas veces tienen que migrar a otras zonas del país para buscar nuevas opciones, para cubrir los gastos de su hogar. Son pocas las

excepciones de empleos que se mantienen durante todo el año y son los puestos que, por su naturaleza, son considerados como empleados de carácter permanente. Entre ellos destacan los empleados administrativo contables y los de mantenimiento de plantas. Cabe destacar que los puestos a nivel de gerencia son cubiertos por personas extranjeras de países vecinos como Nicaragua, El Salvador, Costa Rica y Guatemala.

Con el sector comercio, que se desarrolla principalmente en el casco urbano del municipio, se genera una gran cantidad de autoempleos y subempleos, asociados a la economía informal, pero que de alguna forma, ayuda a las familias a invertir en educación, vivienda y menos en salud.

Las principales causas del problema identificadas, son las siguientes:

6.2.1 Poco acceso a proveedores de servicios de desarrollo Empresarial

En este sentido se identificaron cuatro causas subyacentes que alimentan al problema principal de la dimensión que son: a) Escasa diversidad en productos y servicios de desarrollo empresarial, b) Limitados servicios técnicos y capacitación, c) Pocos programas de fomento a la cultura emprendedora, d) Falta de Innovación, creatividad y uso de tecnologías, e) Carencias de centros y programas de emprendimiento.

Existe una tendencia moderna en el desarrollo empresarial, cada vez más visible a nivel global, que apuesta por un tipo de crecimiento económico inclusivo y ambientalmente sostenible que detenga el deterioro de la vida, en la vida de la tierra y al mismo tiempo genere bienestar a las empresas. Y el limitado acceso a servicios técnicos, capacitación, la falta de programas de fomento a la cultura emprendedora y el poco acceso al uso de tecnologías, la inseguridad y las políticas fiscales regresivas e inequitativas que castigan las unidades empresariales más pequeñas han permitido la ausencia de las operaciones de unidades empresariales. Los propietarios de las unidades económicas se encuentran con frecuencia con la necesidad de invertir esfuerzos y recursos especiales para su apertura y el funcionamiento, debido a prácticas burocratizadas y exceso de tramitología de las instituciones públicas responsables.

Además el país carece de una política de incentivos a las MIPYMES, que incluya condiciones fiscales equitativas y facilidades de importación de insumos y exportaciones de productos.

6.2.2 Limitada Inteligencia de Mercados

Se identificó como causas subyacentes las siguientes: a) Falta de información de mercados, b) No se realizan estudios de mercados que enfoquen la propuesta de valor de los emprendedores, c) Poca disponibilidad de las herramientas que permitan acceso a mercado y comercio electrónico, d) Incumplimiento de las normativas de libre competitividad y de protección del mercado interno.

Existe una serie de conocimientos, capacidades y herramientas que permite a las empresas mejorar su desempeño productivo y participar en el mercado con ventajas comparativas. La mayoría de fuentes consultadas incluyen como áreas clave, las siguientes: organización y gerencia, administración y finanzas, cadenas de valor, estándares ambientales y laborales, mercadeo, asociatividad. Los factores críticos que generan un débil desempeño en estas áreas son: 1) escasos servicios técnicos y capacitación; 2) débiles estructuras de organización formal; 3) limitada capacidad para cumplir estándares de mercados; 4) escasa agregación de creatividad e innovación a actividades económicas; 5) escasa integración de nuevas tecnologías en los procesos productivos; 6) limitada cultura de servicio al cliente (bajos estándares en desempeño o cultura del “hacer a medias”).

6.2.3 Poca capacidad de Inversión en sectores generadores de empleo decente

Se identificó como causas subyacentes las siguientes: a) Falta de cultura de ahorro y disposición para asumir el riesgo, b) Acceso limitado a servicios financieros con tasas de interés y condiciones inclusivas, c) Condiciones excluyentes de la banca comercial, d) Limitado acceso a crédito e inversión (especialmente MIPYME).

Desde el espacio de la Mesa se realizaron varios análisis y el principal establece que la zona concentra sus inversiones en pocos sectores como la producción de sal, camarón, melón siendo los rubros con mayor potencial en el territorio, generadores de demanda laboral estacional y muy pocos permanentes. Lo que se espera, es que por la ubicación del municipio, se puedan potenciar otros sectores, que ayuden a generar empleos decentes, pero hasta ahora no ha sido posible por el limitado desarrollo de capacidades y cultura de coordinación, el acceso limitado a servicios financieros con tasas de interés y condiciones inclusivas, limitada capitalización de excedentes para incremento de activos productivos y/o escalamiento y la carencia de centros y programas de emprendimiento; el factor limitante es el acaparamiento de recursos por parte de las grandes empresas tanto físicos como financieros.

Por otra parte, existe poca presencia de asistencia técnica y de información sobre las cadenas productivas por rubro, lo que limita en gran medida el desarrollo de emprendimientos productivos. De igual manera, el municipio carece de productos financieros orientado a capital de trabajo y mucho menos a la inversión.

6.2.4 Bajo Nivel de Innovación y competitividad de empresas, especialmente en MIPYMES

Como causas subyacente del problema se identificaron cuatro que son las siguientes: a) Poca capacidad para gerenciar los negocios, b) Poco aprovechamiento de los recursos del territorio, c) Escasa integración de nuevas tecnologías en los procesos, d) Escasa integración de nuevas tecnologías en los procesos, Carencia de Información de Mercado.

En San Lorenzo el sector MIPYMES tienen muchas dificultades para ingresar a mercados competitivos. Las que lo hacen es la gran empresa, sin embargo las pequeñas y medianas se mantienen en mercados cautivos y raras veces trascienden a la región, en especial Nicaragua y El Salvador.

Se suma a lo anterior, que muchas de las empresas de reciente creación, carecen del enfoque de cadena de valor, lo que limita su especialización y competencia en el mercado. Además, la región no dispone de un centro de información de mercados, que apoye en aspectos de innovación y mejoramiento de la productividad. La MTE percibió que es necesario desarrollar y trabajar la competitividad en el sector MIPYME de la zona. Es importante manejar temas como reducción de costos, mejora de la calidad y tiempos de entrega. Esto es, producir con buena calidad, a bajo costo, con entregas a tiempo.

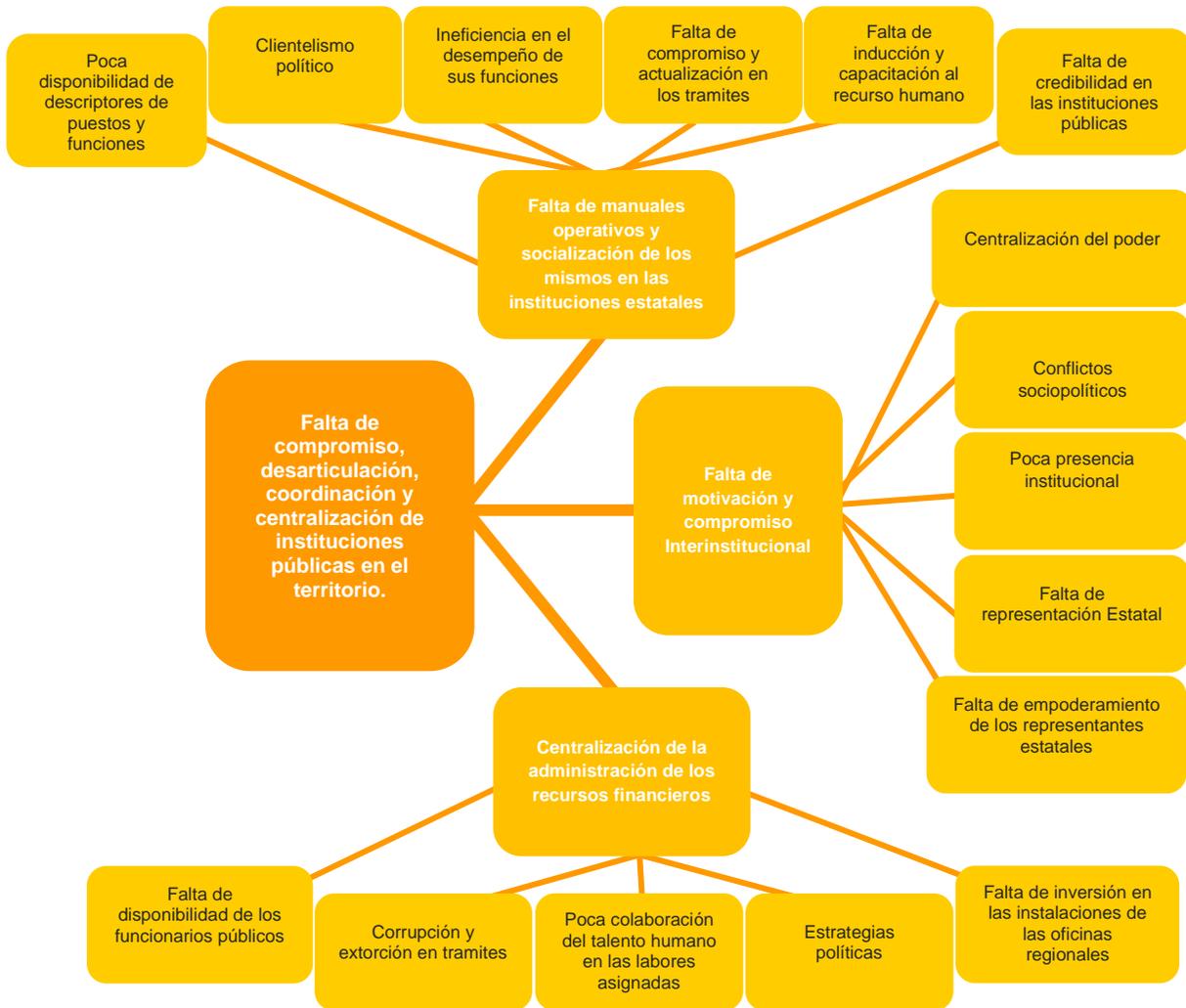
Tabla 4: Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión de Unidades Económicas

Dimensión/ Problema	Causa principal	Causas subyacentes
<p>2. Unidades Económicas, Baja competitividad de Unidades Económicas principalmente en MIPYMES.</p>	<p>2.1. Poco acceso a proveedores de servicios de Desarrollo Empresarial</p>	<p>2.1.1. Escasa diversidad en productos y servicios de desarrollo empresarial</p> <p>2.1.2. Limitados servicios técnicos y capacitación</p> <p>2.1.3. Pocos programas de fomento a la cultura emprendedora</p> <p>2.1.4. Falta de Innovación, creatividad y uso de tecnologías</p> <p>2.1.5. Carencias de centros y programas de emprendimiento.</p>
	<p>2.2. Limitada Inteligencia de Mercados</p>	<p>2.2.1. Falta de información de mercados</p> <p>2.2.2. No se realizan estudios de mercados que enfoquen la propuesta de valor de los emprendedores</p> <p>2.2.3. Poca disponibilidad de las herramientas que permitan acceso a mercado y comercio electrónico</p> <p>2.2.4. Incumplimiento de las normativas de libre competitividad y de protección del mercado interno.</p>
	<p>2.3. Poca capacidad de Inversión en sectores generadores de empleo decente</p>	<p>2.3.1. Falta de cultura de ahorro y disposición para asumir el riesgo</p> <p>2.3.2. Acceso limitado a servicios financieros con tasas de interés y condiciones inclusivas</p> <p>2.3.3. Condiciones excluyentes de la banca comercial</p> <p>2.3.4. Limitado acceso a crédito e inversión (especialmente MIPYME).</p>

	<p>2.4. Bajo Nivel de Innovación y competitividad de empresas, especialmente en MIPYMES</p>	<p>2.4.1. Poca capacidad para gerenciar los negocios</p> <p>2.4.2. Poco aprovechamiento de los recursos del territorio</p> <p>2.4.3. Escasa integración de nuevas tecnologías en los procesos</p> <p>2.4.4. Limitada capacidad para cumplir estándares de mercados</p> <p>2.4.5. Carencia de Información de Mercado.</p>
--	--	---

6.3 Dimensión 3: Instituciones Públicas

Ilustración 4: Gráfico de Causalidades Dimensión Instituciones Públicas



Sobre esta dimensión se determinó que el principal problema es: **Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio**, es decir que, muchas de las acciones que deberían de estar a nivel de oficinas regionales, se gestionan a nivel central. También se ha identificado que no existen manuales operativos y socialización de los mismos en las instituciones estatales, no existe de compromiso interinstitucional y poca colaboración del talento humano en las labores asignadas, etc.

Las principales causas del problema identificadas, son las siguientes:

6.3.1 Falta de manuales operativos y socialización de los mismos en las instituciones estatales

Se analizó desde la Mesa que existen interés socio políticos en el proceso de reclutamiento de personal y que el proceso de contratación se maneja centralizado desde la central, por lo que no se garantiza el funcionamiento eficaz de los funcionarios, no se cuenta con un programa de auditoria que sirva para medir el desempeño y motivación del personal. Por otra parte no existe un manual de puestos y existe una falta de interés en el desempeño de las funciones.

Como causas subyacente del problema se identificaron cuatro que son las siguientes: a) Poca disponibilidad de descriptores de puestos y funciones, b) Clientelismo político, c) Ineficiencia en el desempeño de sus funciones, d) Falta de compromiso y actualización en los tramites, e) Falta de inducción y capacitación al recurso humano, f) Falta de credibilidad en las instituciones públicas.

6.3.2 Falta de compromiso Interinstitucional

Como causas subyacente del problema se identificaron cuatro que son las siguientes: a) Centralización del poder, b) Conflictos sociopolíticos, c) Poca presencia institucional, d) Falta de representación Estatal, e) Falta de empoderamiento de los representantes estatales.

La Mesa identificó la falta de articulación con los demás actores vinculados a este ámbito, debido a que no se cuenta con un Plan Integral de Fomento a la Inversión en las MIPYME.

También consideró de fundamental importancia que el municipio cuente con una Bolsa Única de Empleo. Si bien la Unión Europea fortaleció el Servicio Nacional de Empleo, por parte de la Secretaría de Trabajo e iniciativas similares a la Cámara de Comercio, estas deberían estar integradas en una instancia única que promueva y apoye la búsqueda de oportunidades de empleo para los jóvenes y mujeres en San Lorenzo.

Asimismo destacaron que cada institución del Estado trabaja por su cuenta en este sector, sin coordinación interinstitucional ni sinergia para impulsar a las MIPYME.

6.3.3 Centralización de recursos financieros

Otro tema no menos importante es la centralización de recursos se analizó desde la Mesa que una de las principales limitantes para el funcionamiento adecuado de las oficinas regionales es el ausente presupuesto asignado de los recurso ya que desde el proceso de contratación hasta el proceso de mantenimiento de las instalaciones se maneja desde las central. Por otra parte la falta de inversión en las instalaciones es crítico para el desarrollo de las funciones

Como causas subyacente del problema se identificaron cuatro que son las siguientes: a) Falta de disponibilidad de los funcionarios públicos, b) Corrupción y extorción en tramites, c) Poca colaboración del talento humano en las labores asignadas, d) Estrategias políticas, e) Falta de inversión en las instalaciones de las oficinas regionales.

Tabla 5: Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión de las Instituciones Públicas

Dimensión/ Problema	Causa principal	Causas subyacentes
3. Instituciones públicas. Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio.	3.1. Falta de manuales operativos y socialización de los mismos en las instituciones estatales	3.1.1 Poca disponibilidad de descriptores de puestos y funciones 3.1.2 Clientelismo político 3.1.3 Ineficiencia en el desempeño de sus funciones 3.1.4 Falta de compromiso y actualización en los tramites 3.1.5 Falta de inducción y capacitación al recurso humano 3.1.6 Falta de credibilidad en las instituciones públicas.
	3.2. Falta de motivación y compromiso Interinstitucional	3.2.1 Centralización del poder 3.2.2 Conflictos sociopolíticos 3.2.3 Poca presencia institucional 3.2.4 Falta de representación Estatal 3.2.5 Falta de empoderamiento de los representantes estatales.

	<p>3.3. Centralización de la administración de los recursos financieros</p>	<p>3.3.1 Falta de disponibilidad de los funcionarios públicos</p> <p>3.3.2 Corrupción y extorción en tramites</p> <p>3.3.3 Poca colaboración del talento humano en las labores asignadas</p> <p>3.3.4 Estrategias políticas</p> <p>3.3.5 Falta de inversión en las instalaciones de las oficinas regionales.</p>
--	--	---

6.3 Dimensión 4: Población y Territorio

Ilustración 5: Gráfico de Causalidades Dimensión Población y Territorio



Sobre esta dimensión se determinó que el principal problema en este ámbito es: **Poco aprovechamiento territorial y Oferta de formación no es congruente con la demanda laboral del territorio**, es decir que en la identificación del problema se identificaron factores como cultura, ambiente, territorio, educación y personas. En el territorio existe una gran constante significativa que la deforestación del manglar y bosques debido a las instalaciones productivas como camarón y sal. También se analizó que este es un territorio con potencial de producción agrícola donde se puede explotar el cultivo tropical que se desarrolle con baja humedad y debido a eso se dan grandes potencialidades de para la producción de cultivos como: melón, sandía y otros vegetales.

Sin embargo muchas áreas que antes eran destinadas al cultivo, ahora son utilizadas para la ganadería o se han colocado plantas solares . Lo anterior es el resultado de la utilización inadecuada del territorio. No se está ejecutando un Plan de Ordenamiento Territorial y por lo tanto el problema se ha venido acentuando, año con año.

Las principales causas del problema identificadas, son las siguientes:

6.4.1 Planes educativos no adecuados a las condiciones socioeconómicas de la zona

El municipio de San Lorenzo en un territorio donde se promueven productos no tradicionales de alto rendimiento orientados a la exportación, y con ello, se produce el auge de determinados cultivos, algunos ya existentes en el área como el melón y la sandía. La producción de melón en particular, está concentrada en empresas que poseen una alta integración vertical desde el cultivo del producto hasta su comercialización, y en general, tienen alguna conexión con las empresas de los mercados de destino bajo distintas modalidades de alianza.

La oferta laboral de la actividad agrícola es estacional, se concentra en la época seca y disminuye en los meses de abril a septiembre, y los salarios son inferiores al de las otras actividades. Sin embargo los puestos a nivel gerencial en la gran industria son Inmigrantes de otros departamentos y países vecinos como Nicaragua, Costa Rica, Guatemala y El Salvador.

Se identificaron como causas subyacentes a las siguientes: a) Inadecuada planificación curricular para los territorios, b) Poca formación técnica orientada a potencialidades de la zona, c) Baja inversión para el desarrollo de los planes educativos, d) Pocos espacios para las practicas técnicas y profesionales, e) No existe un mapeo de actores del mercado la laboral y f) Falta de articulación entre empresas públicas y privadas.

6.4.2 Ausencia de cohesión social para mejorar la convivencia e inversión diversificada en el territorio

En este ámbito, es notorio que hace falta mejorar la coordinación, articulación e integración en los sectores productivos en el territorio. Los sectores no tienen la cultura del diálogo ni de la planificación sobre su visión del territorio. Hace falta un abordaje sistémico de los problemas de la zona, particularmente en los temas sociales como salud, educación, seguridad, medio ambiente y energía eléctrica.

Para citar un ejemplo, en el ámbito energético, pese a que hay nuevas formas de producción de energía y que la EEH sigue siendo la principal institución responsable, el municipio sigue teniendo problemas de abastecimiento, debido a que los cables y transformadores son antiguos y cada vez que el amperaje sube se interrumpe el suministro.

Se identificaron como causas subyacentes a las siguientes:

a) Falta de abordaje sistemático de los problemas de la zona: salud, educación, seguridad y medio ambiente, b) Escasa y desequilibrada aplicación de normativas y leyes, c) Inequidad en la distribución de la riqueza y el poder y d) Tensiones políticas.

6.4.3 Inadecuado aprovechamiento económico del potencial territorial como ser: patrimonio natural, histórico y cultural

La mesa identificó que el territorio de San Lorenzo no está siendo aprovechado en función de sus múltiples potencialidades, por diversas razones. Una de las más importantes es la falta de un enfoque de encadenamiento productivo y que el territorio no cuenta con un plan de ordenamiento territorial ejecutado diseñado y ejecutado.

En tal sentido, dos sectores de gran potencial, que no están siendo aprovechados, son la cultura y el turismo. En el ámbito cultural se identificó la necesidad de mejorar la gestión de las comisiones y consejos regionales y municipales de cultura. Lo mismo ocurre con la optimización del bagaje histórico de San Lorenzo que podría ser aprovechado para mejorar la propuesta turística.

También se identificaron como causas subyacentes las siguientes: a) Falta de coordinación/articulación e integración de los sectores productivos, b) Escasa Información para la toma de decisiones de inversión, c) Limitado conocimiento y valoración del potencial territorial, d) Inadecuado uso de los recursos naturales y estrategias de sostenibilidad y e) Desconocimiento del potencial de la economía naranja (cultura, historia y arte).

6.4.4 Convivencia social e intercultural erosionada

Se analizó desde la mesa que la convivencia social e intercultural (en el caso del municipio de San Lorenzo) es otro factor que influye en la valoración económica y social de este territorio. La inversión privada, nacional y extranjera, tiene un terreno más fértil en el municipio con una convivencia social más cohesionada y mayor

capacidad para gestionar sus conflictos de forma pacífica. Por el contrario, priman en la mayoría las siguientes expresiones que erosionan y ponen en riesgo el convivir social de su población: a) Desintegración familiar, b) Alto nivel de violencia en el hogar, c) Proliferación del delito y los vicios (Narcomenudeo, drogadicción y el alcohol), d) Conflictividad social por falta de solución de problemas estructurales, e) Falta de valores éticos morales y culturales, y f) Transculturación o malos importados.

Tabla 6: Causalidad del Problema Empleo desde la Dimensión Territorio y Población

Dimensión/ Problema	Causa principal	Causas subyacentes
4. Territorio y Población. Poco aprovechamiento territorial y Oferta de formación no es congruente con la demanda laboral del territorio.	4.1. Planes educativos no adecuados a las condiciones socioeconómicas de la zona.	4.1.1 Inadecuada planificación curricular para los territorios 4.1.2 Poca formación técnica orientada a potencialidades de la zona 4.1.3 Baja inversión para el desarrollo de los planes educativos 4.1.4 Pocos espacios para las practicas técnicas y profesionales 4.1.5 No existe un mapeo de actores del mercado la laboral. 4.1.6 Falta de articulación entre empresas públicas y privadas.
	4.2. Ausencia de cohesión social para mejorar la convivencia e inversión diversificada en el territorio.	4.2.1. Falta de abordaje sistemático de los problemas de la zona: salud, educación, seguridad y medio ambiente 4.2.2. Escasa y desequilibrada aplicación de normativas y leyes 4.2.3. Inequidad en la distribución de la riqueza y el poder 4.2.4. Tensiones políticas.

<p>4.3. Inadecuado aprovechamiento económico del potencial territorial como ser: patrimonio natural, histórico y cultural.</p>	<p>4.3.1. Falta de coordinación/articulación e integración de los sectores productivos</p> <p>4.3.2. Escasa Información para la toma de decisiones de inversión</p> <p>4.3.3. Limitado conocimiento y valoración del potencial territorial</p> <p>4.3.4. Inadecuado uso de los recursos naturales y estrategias de sostenibilidad</p> <p>4.3.5. Desconocimiento del potencial de la economía naranja (cultura, historia y arte).</p>
<p>4.4. Convivencia social e intercultural erosionada.</p>	<p>4.4.1. Desintegración familiar</p> <p>4.4.2. Alto nivel de violencia en el hogar</p> <p>4.4.3. Proliferación del delito y los vicios (Narcomenudeo, drogadicción y el alcohol)</p> <p>4.4.4. Conflictividad social por falta de solución de problemas estructurales</p> <p>4.4.5. Falta de valores éticos morales y culturales</p> <p>4.4.6. Transculturación o malos importados</p>

7 Propuesta de solución para resolver problemas en el municipio de San Lorenzo.

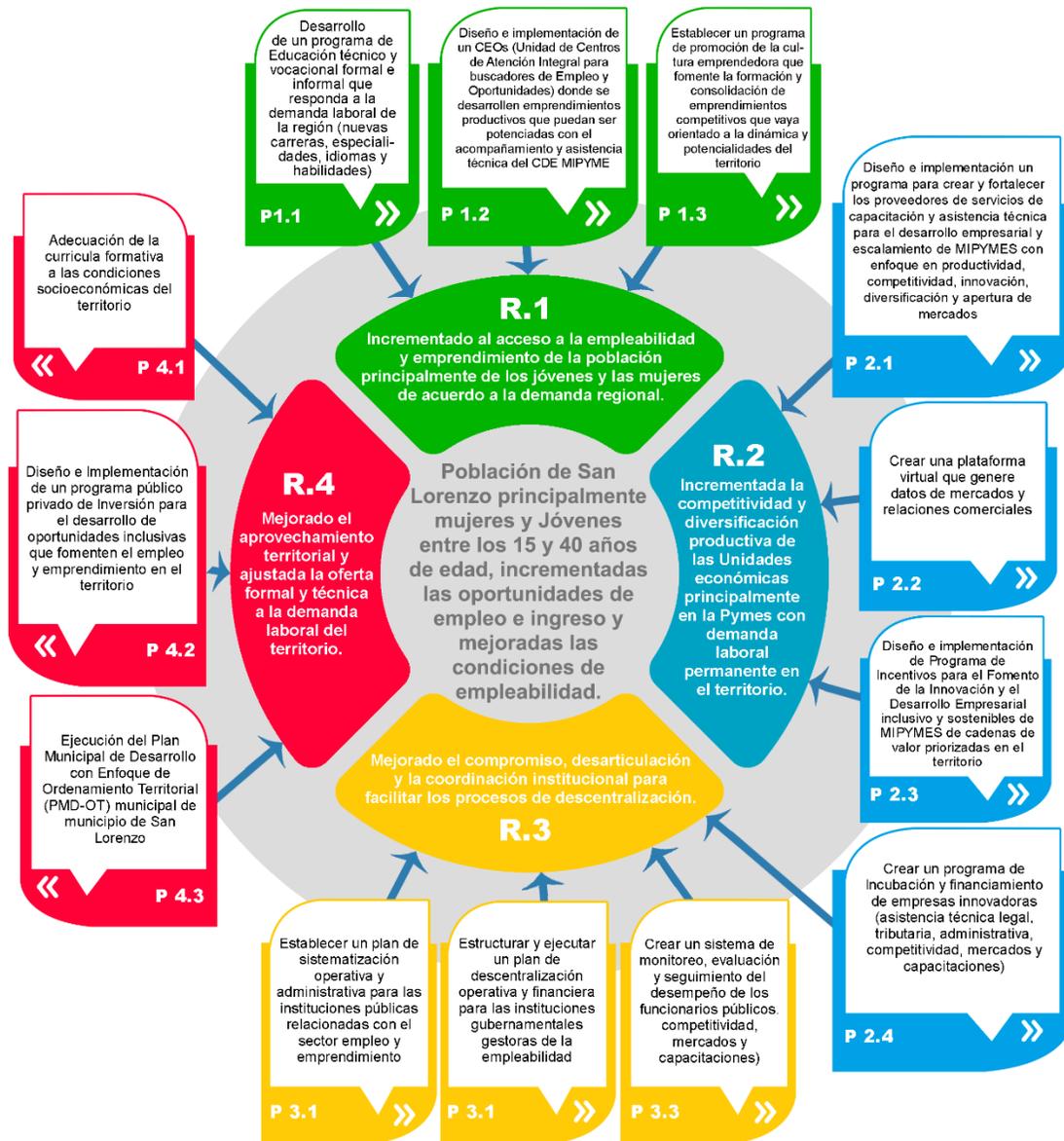
De acuerdo a la metodología de Gestión Basada en Resultados (GBR), el concepto Teoría de cambio se refiere a la explicación técnico-científica sobre la manera en que se espera alcanzar un resultado de desarrollo, tomando en cuenta el conocimiento sobre las causas críticas del problema que se quiere transformar aportado por el modelo conceptual, causas que se han expuesto en el apartado 7. Es decir, qué y cómo hacer para alcanzar eliminar o minimizar las causas que original el problema y sus efectos, con la finalidad de alcanzar el cambio deseado. Para ello, propone un orden de causa-efecto en la cadena lógica de resultados:

- a) Productos o intervenciones; elegidas por su eficacia potencial y viabilidad para alcanzar los resultados esperados en cada dimensión causal del problema. Estos productos estarán orientados a actuar de forma directa sobre causas principales o subyacentes que se consideren más críticas, un mismo producto puede actuar sobre más de un factor causal.
- b) Resultados a nivel de efecto directo en cada una de las dimensiones del problema (Personas afectadas, Unidades Productivas, Instituciones, y Población y Territorio. Se parte del supuesto teórico que los cambios que se produzcan en cada dimensión crearán una fuerza transformadora suficiente para el logro del resultado final.
- c) Resultado a nivel de impacto de largo plazo “Resultado Esperado en el período 2019 - 2029”.

De acuerdo a criterios de eficacia potencial, viabilidad, capacidad de crear sinergias para actuar sobre varias causas del problema, se han elegido 16 intervenciones estratégicas que orientadas a conseguir los cinco resultados esperados: cuatro a nivel de las dimensiones sistémicas y el resultado final.

7.1 Formulación de los resultados y productos por Problema Dimensional

Ilustración 6: Gráfico de Resultados propuestos para resolver el problema de empleo en San Lorenzo



Problema General: La Población de San Lorenzo, especialmente mujeres y jóvenes entre 15 y 40 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos.

Resultado Global del Plan: Población de San Lorenzo, principalmente mujeres y jóvenes entre 15 a 40 años de edad han incrementado las oportunidades de empleo e ingreso y han mejorado las condiciones de empleabilidad.

Tabla 7: Matriz de resultados por Dimensión del Plan de Promoción de Empleo e Ingresos San Lorenzo

Problema Dimensional	Resultado Esperado	Productos
I. Dimensión de Personas Afectadas		
<p>Limitadas condiciones de empleabilidad y emprendimiento de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, por el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral.</p>	<p>R1 - Incrementado al acceso a la empleabilidad y emprendimiento de la población principalmente de los jóvenes y las mujeres de acuerdo a la demanda regional.</p>	<p>P1.1. - Desarrollo de un programa de Educación técnico y vocacional formal e informal que responda a la demanda laboral de la región (nuevas carreras, especialidades, idiomas y habilidades).</p> <p>P1.2. - Diseño e implementación de un CEOs (Unidad de Centros de Atención Integral Para buscadores de Empleo y Oportunidades) donde se desarrollen emprendimientos productivos que puedan ser potenciadas con el acompañamiento y asistencia técnica del CDE MIPYME.</p> <p>P1.3. - Establecer un programa de promoción de la cultura emprendedora que fomente la formación y consolidación de emprendimientos competitivos que vaya orientado a la dinámica y potencialidades del territorio.</p>
II. Dimensión de Unidades Económicas		
<p>Baja competitividad de Unidades Económicas principalmente en MIPYMES.</p>	<p>R2 - Incrementada la competitividad y diversificación productiva de las Unidades económicas principalmente en la Pymes con demanda laboral permanente en el territorio.</p>	<p>P2.1. - P2.1 - Diseño e implementación un programa para crear y fortalecer los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo empresarial y escalamiento de MIPYMES con enfoque en productividad, competitividad, innovación, diversificación y apertura de mercados.</p> <p>P2.2. - Crear una plataforma virtual que genere datos de mercados y relaciones comerciales.</p> <p>P2.3. - Diseño e implementación de Programa de Incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial inclusivo y sostenibles de MIPYMES de cadenas de valor priorizadas en el territorio.</p> <p>P2.4. - Crear un programa de Incubación y financiamiento de empresas innovadoras (asistencia técnica legal, tributaria, administrativa, competitividad, mercados y capacitaciones).</p>

III. Dimensión de Instituciones Públicas		
Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio.	R3 - Mejorado el compromiso, desarticulación y la coordinación institucional para facilitar los procesos de descentralización.	P3.1 - Establecer un plan de sistematización operativa y administrativa para las instituciones públicas relacionadas con el sector empleo y emprendimiento.
		P3.2 - Estructurar y ejecutar un plan de descentralización operativa y financiera para las instituciones gubernamentales gestoras de la empleabilidad.
		P3.3 - Crear un sistema de monitoreo, evaluación y seguimiento del desempeño de los funcionarios públicos.
IV. Dimensión de Territorio y Población		
Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio.	R4 - Mejorado el aprovechamiento territorial y ajustada la oferta formal y técnica a la demanda laboral del territorio.	P.4.1. - Adecuación de la curricula formativa a las condiciones socioeconómicas del territorio.
		P4.2 - Diseño e Implementación de un programa público privado de Inversión para el desarrollo de oportunidades inclusivas que fomenten el empleo y emprendimiento en el territorio.
		P4.3. - Ejecución del Plan Municipal de Desarrollo con Enfoque de Ordenamiento Territorial (PMD-OT) municipal de municipio de San Lorenzo.

7.2 Marco de Resultados

En el cuadro a continuación se resume esquemáticamente la relación entre el problema de empleo e ingresos, el resultado esperado en el largo plazo, los resultados propuestos por cada una de las dimensiones sistémicas y las acciones priorizadas, con indicadores y metas.

Tabla 8: Marco de Resultados 2019 – 2029

Problema de Empleo en el Municipio de SAN LORENZO:	La Población de San Lorenzo, principalmente mujeres y jóvenes entre 15 y 40 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos.					
Resultado Esperado en el período 2019 -2029:	Población de San Lorenzo principalmente mujeres y jóvenes entre los 15 y 40 años de edad, incrementadas las oportunidades de empleo e ingreso y mejoradas condiciones de empleabilidad					
Indicadores:	% de aumento de la PEA empleada % de reducción de la tasa de desempleo abierto y subempleo.					
PROBLEMA DIMENSIONAL	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR DE RESULTADO	PRODUCTOS	INDICADORES	META	TIEMPO
Dimensión 1: Población Afectada						
Limitadas condiciones de empleabilidad y emprendimiento de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, por el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral.	Incrementado al acceso a la empleabilidad y emprendimiento de la población principalmente de los jóvenes y las mujeres de acuerdo a la demanda regional.	% de aumento de jóvenes y mujeres que se insertan en el mercado laboral local. No. de jóvenes y mujeres que inician	Desarrollo de un programa de Educación técnico y vocacional formal e informal que responda a la demanda laboral de la región (nuevas carreras, especialidades, idiomas y habilidades).	No. de Jóvenes y mujeres con competencias laborales fortalecidas de acuerdo a la demanda laboral del territorio.	Incremento en un 30% de lo actual	10 años

		su propio emprendimiento con enfoque de cadena de valor.	Diseño e implementación de un CEOs (Unidad de Centros de Atención Integral Para buscadores de Empleo y Oportunidades) donde se desarrollen emprendimientos productivos que puedan ser potenciadas con el acompañamiento y asistencia técnica del CDE MIPYME.	No. de Jóvenes y mujeres con acceso a oportunidades de empleo y emprendimiento productivo con enfoque en cadena de valor.	Incremento de un 40% de emprendimientos y oportunidades de empleo de jóvenes y mujeres con acceso a los servicios.	5 años
			Establecer un programa de promoción de la cultura emprendedora que fomente la formación y consolidación de emprendimientos competitivos que vaya orientado a la dinámica y potencialidades del territorio.	No. de Jóvenes y mujeres orientados en la generación de emprendimientos competitivos orientados a la dinámica del territorio y con enfoque en cadenas de valor priorizadas del territorio.	40% de Incremento de emprendimientos de jóvenes y mujeres con acceso a los servicios.	10 años

Dimensión 2: Unidades Económicas

Baja competitividad de Unidades Económicas principalmente en MIPYMES.	Incrementada la competitividad y diversificación productiva de las Unidades económicas principalmente en la Pymes con demanda	No. de MIPYMES con acceso a programas de servicios de capacitación y asistencia técnica	Diseño e implementación un programa para crear y fortalecer los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo empresarial y escalamiento de	No. de MIPYMES con acceso a programas de servicios de capacitación y asistencia técnica especializada.	Incremento de 50% al acceso de programas de servicios de capacitación a MIPYMES	10 años
--	---	---	--	--	---	----------------

	laboral permanente en el territorio.	<p>% de incremento de ventas de unidades económicas articuladas a cadenas de valor priorizadas.</p> <p>No. de nuevos emprendimientos desarrollados en cadenas de valor priorizadas.</p> <p>% de emprendimiento con acceso a financiamiento inclusivo.</p>	MIPYMES con enfoque en productividad, competitividad, innovación, diversificación y apertura de mercados.			
			<p>Crear una plataforma virtual que genere datos de mercados y relaciones comerciales.</p>	<p>No. de instituciones que participan en el proceso.</p> <p>No. de usuarios haciendo uso de la información.</p> <p>No. de estudios elaborados compartidos.</p>	20% de la PEA usa la información	10 años
			<p>Diseño e implementación de Programa de Incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial inclusivo y sostenibles de MIPYMES de cadenas de valor priorizadas en el territorio.</p>	<p>Nuevos emprendimientos productivos con valor agregado.</p> <p>Número de familias o personas participando</p>	60% de incremento de lo actual	10 años
			<p>Crear un programa de Incubación y financiamiento de empresas innovadoras (asistencia técnica legal, tributaria, administrativa, competitividad, mercados y capacitaciones).</p>	<p>Incremento de MIPYMES con nuevos productos en mercados potenciales.</p>	Incremento de un 30% de lo actual.	10 años

Dimensión 3: Instituciones públicas						
Falta de compromiso, desarticulación, coordinación y centralización de instituciones públicas en el territorio.	Mejorado el compromiso, desarticulación y la coordinación institucional para facilitar los procesos de descentralización.	No. de instituciones del sector que cumplen con 80 % de estándares de desempeño definidos.	Establecer un plan de sistematización operativa y administrativa para las instituciones públicas relacionadas con el sector empleo y emprendimiento.	% de satisfacción de la población con servicios relacionados a la formalización y operación de empresas. (Municipales e Instituciones).	Incremento en un 40% de lo actual	10 años
		% de incremento de Empleos.	Estructurar y ejecutar un plan de descentralización operativa y financiera para las instituciones gubernamentales gestoras de la empleabilidad.	No. acciones ejecutadas por acciones regionales No. de oficinas con presupuesto asignado para el desarrollo de actividades.	40% de las instituciones con presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades y acondicionamiento de instalaciones físicas.	8 años
		% de reducción en los tiempos de trámite de permiso. No. de casos de promoción de empleo atendidos.	Crear un sistema de monitoreo, evaluación y seguimiento del desempeño de los funcionarios públicos.	No. de usuarios que hacen uso del sistema. % de reducción de tiempos de trámite.	60% de los funcionarios municipales mejorado su desempeño.	8 años
Dimensión 4: Población y Territorio						
Poco aprovechamiento territorial y Oferta de formación no es congruente con la demanda laboral del territorio.	Mejorado el aprovechamiento territorial y ajustada la oferta formal y técnica a la demanda laboral del territorio.	Condiciones creadas para sostenibilidad del modelo de promoción de empleo: apropiación, capacidades,	Adecuación de la curricula formativa a las condiciones socioeconómicas del territorio.	No. de carreras aperturas No. de gestiones realizadas desde la MTE	50% de carreras nuevas aperturadas de lo actual.	10 años

		recursos y entorno propicio. Agendas consensuadas entre actores de influencia No. de programas gestionados desde la MTE	Diseño e Implementación de un programa público privado de Inversión para el desarrollo de oportunidades inclusivas que fomenten el empleo y emprendimiento en el territorio. Ejecución del Plan Municipal de Desarrollo con Enfoque de Ordenamiento Territorial (PMD-OT) municipal de municipio de San Lorenzo. .	No. de programas gestionados desde la MTE: Ordenamiento territorial con enfoque en desarrollo económico. No. Áreas desarrolladas en base al plan territorial	Incrementar un 30% la inversión en sectores que generen oportunidades de inversión 50% de incremento en la aplicación del plan de ordenamiento territorial.	10 años 10 años
--	--	---	--	---	--	--------------------------------------

7.3 Especificación de resultados y productos principales

7.3.1 Resultado final

El resultado final que se espera obtener con la implementación del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos de San Lorenzo:

Población de San Lorenzo, principalmente mujeres y jóvenes entre 15 a 40 años de edad han incrementado las oportunidades de empleo e ingreso y han mejorado las condiciones de empleabilidad.

Se trata de un cambio sistémico, que favorezca un cambio estructural de un sistema en las cuatro dimensiones: ***Personas Afectadas, Unidades Productivas, Instituciones, Población y Territorio.***

Lograr incrementadas oportunidades, requiere mejorar las condiciones intrínsecas de las personas para acceder a un empleo o para el establecimiento de empresas competitivas, se requiere también que el entorno de esta población sea favorable al crecimiento económico, impulsado por el capital humano que se fortalece a través del establecimiento de redes sociales y mecanismos efectivos para la coordinación entre actores público y privado.

De acuerdo a la teoría de cambio y el modelo conceptual que lo sustenta, el logro del resultado final se obtendrá en el mediano y largo plazo siempre que se produzcan y sostengan los cambios en las cuatro dimensiones del problema. Es decir, se trata de un esfuerzo concurrente de todos los sectores y actores de un territorio determinado: Estado, empresas, sociedad civil, centros académicos y autoridades locales. No se puede pretender obtener el resultado si sólo se interviene una o dos dimensiones del problema.

7.3.2 Resultado 1. Dimensión de las personas afectadas

El resultado esperado en esta dimensión es **“Incrementado al acceso a la empleabilidad y emprendimiento de la población principalmente de los jóvenes y las mujeres de acuerdo a la demanda regional.”**

Esta Dimensión, refiere a la persona como individuo y familia. El resultado espera concretarse de forma individual, que más personas tengan más acceso a adquirir conocimientos y habilidades que les valoricen en el mercado laboral y/o les doten de las condiciones necesarias para emprender comercial o productivamente.

Se priorizan los siguientes proyectos o intervenciones:

7.3.2.1 Desarrollo de un programa de Educación técnico y vocacional formal e informal que responda a la demanda laboral de la región (nuevas carreras, especialidades, idiomas y habilidades).

San Lorenzo es un municipio dinámico, con un punto estratégico para el desarrollo de diferentes actividades económicas y que avanza hacia el desarrollo económico, el mercado laboral no es estático, en la medida en que las formas de actividad se amplía y los mercados se abren, también cambia la demanda de conocimientos y habilidades en los empleados.

El mercado laboral requiere personal con una amplia gama de formación, desde personal agrícola para labores de campo, artesanos, especialistas en diversos oficios y profesionales cada vez más especializados, por ello se propone un programa de formación que abarque la mayor cantidad de estos estratos para prepararlos con el objetivo de satisfacer estas demandas específicas. Un ejemplo de ello, es la dinámica agrícola y turística que existe en el municipio que podría absorber mano de obra, servicios y profesionales del territorio, sin embargo, se identifica que la falta del dominio del inglés y otros idiomas pueda ser una limitante para el personal local. Inicialmente se identifica la necesidad inmediata de promocionar y facilitar el aprendizaje en inglés y en otros idiomas, frente al propósito de fortalecer el rubro turístico, agroexportador y aprovechar el Puerto Bocas del Henecán y las agencias aduaneras.

Inicialmente se identifica la necesidad inmediata de promocionar y facilitar el aprendizaje en los colegios e institutos técnicos, para motivar a los jóvenes a desarrollar otras habilidades más allá de la curricula actual.

Se requiere que sobre la base de un estudio de demanda de mercado laboral y prospección se propongan programas complementarios a la formación académica en todos sus niveles, así como a dar enfoque al mercado a la oferta de formación no formal. El estudio de mercado y el programa de formación deberá ser construido por el CDE MIPYME en conjunto con la academia y ampliamente socializado entre la población, para motivar su participación en las nueva oferta de formación, venciendo las tendencias tradicionalistas.

Es importante también considerar el importante rol de los servicios de empleo, brindados por el SENAETH y otras bolsas de empleo, como la que funciona en la Cámara de Comercio, que proporcionan o canalizan a los buscadores de empleo a programa de formación de habilidades blandas.

7.3.2.2 Diseño e implementación de un CEOs (Unidad de Centros de Atención Integral Para buscadores de Empleo y Oportunidades) donde se desarrollen emprendimientos productivos que puedan ser potenciadas con el acompañamiento y asistencia técnica del CDE MIPYME.

Es una plataforma organizacional de servicios especializados y a la medida que bajo un único punto o puerta de entrada, por lo general dentro de un mismo espacio físico, ofrece oportunidades de inclusión laboral y productiva a los ciudadanos en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, a través de la prestación de un conjunto de servicios de promoción de empleo, autoempleo, emprendimiento y desarrollo empresarial.

En este modelo se pretende montar y dar en operación un Centro de Orientación y Referenciación a oportunidades de empleo y emprendimiento, como un servicio de ventanillas únicas de atención, para la población con el fin de integrar, articular, referenciar y coordinar acciones que permitan facilitar la inserción laboral y productiva de la población, ampliando sus oportunidades para el desarrollo de capacidades, que en el corto, mediano y largo plazo favorezcan su acumulación de capital humano, social y económico. Que permita

Este modelo tendrá como propósito los siguientes objetivos específicos:

- Concentrar, articular, coordinar e integrar la oferta disponible pública y privada en lo local
- Contribuir al desarrollo de capacidades y a la acumulación de capital humano
- Facilitar la inserción en el mercado laboral
- Contribuir al incremento de la productividad y la competitividad
- Facilitar el acceso a activos productivos y financieros
- Facilitar el acceso a servicios habilitantes y complementarios

7.3.2.3 Establecer un programa de promoción de la cultura emprendedora que fomente la formación y consolidación de emprendimientos competitivos que vaya orientado a la dinámica y potencialidades del territorio.

La Cultura emprendedora y la Educación Técnico-Profesional ha ido ampliándose al conjunto del sistema educativo, adaptándose a las finalidades de cada una de sus etapas. Ya no se trata solo de que los jóvenes se preparen mejor para gestionar su empleo, sino que exista una cultura emprendedora en la formación básica. En este caso, el objetivo no es conocer el mercado laboral ni desarrollar emprendimiento productivos, sino contribuir a que los jóvenes y mujeres desarrollen la competencia de “aprender a emprender”. Para ello, es preciso que este programa sirva para orientar hacia la innovación de los jóvenes y mujeres, el trabajo en equipo, los proyectos colectivos y el cuidado de las

dimensiones emocionales y personales que dan seguridad para enfrentarse a nuevos desafíos. La cultura emprendedora se convierte así en un eje que ha de estar presente en todo el proceso formativo adaptado a sus edades y características.

El Plan de Promoción de Empleo e Ingresos de San Lorenzo, propone reaprender como sociedad sobre la formación de emprendedores a través de un programa que involucre las escuelas, colegios, centros de formación de oficios y universidades.

El programa debe ampliarse más allá del segmento de emprendedores manifiestos, deberá considerar la participación de medios de comunicación, padres de familia y otros actores; facilitar información clave para las inversiones, promover ferias, premios y publicaciones que ayuden en el propósito de incentivar nuevas formas de inversión.

7.3.3 Resultado 2. Dimensión de las Unidades Productivas

Se propone en esta Dimensión, alcanzar como resultado final:

7.3.3.1 Diseño e implementación un programa para crear y fortalecer los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo empresarial y escalamiento de MIPYMES con enfoque en productividad, competitividad, innovación, diversificación y apertura de mercados.

El programa, que se conceptualiza amplio, con la participación y aportes de varias instituciones, puntualiza algunos aspectos clave:

La necesidad de establecer una base de datos de los proveedores existentes que permita el acceso a materia prima, equipo o insumos a la MIPYME, ya que en la actualidad no se tiene información fiable de cuáles y cuantos existen, este será el primer paso, para diseñar el programa de servicios de proveedores a nivel local que permita la conectividad con diferentes MIPYMES del territorio que lo requieran y de esta manera fortalecerlo.

Mecanismos y Canales de Información sobre rubros y oportunidades. Cómo se ha señalado en los análisis de causalidad del problema de empleo e ingresos en el municipio, la dificultad de acceso a información pertinente es una de las limitaciones para la articulación entre ofertas y demandas.

7.3.3.2 Crear una plataforma virtual que genere datos de mercados y relaciones comerciales.

La falta de información y estadísticas reales para las MIPYMES, debilita el crecimiento y despegue del sector para determinar acciones concretas, definir el abordaje de temas determinantes para mejorar. El comercio electrónico o e-commerce consiste fundamentalmente en el desarrollo de acciones de mercado, ventas, servicio al cliente, gestión de cartera, gestión logística y en general, todo evento de tipo comercial e intercambio de información llevado a cabo por medio de internet. otra definición podría ser. el comercio electrónico como aquel intercambio financiero que se realiza, a través de la red, entre sujetos que pueden estar a una gran distancia física, y que se materializa generalmente por medios de pago electrónicos.

En la actualidad el E-Commerce se ha convertido en una herramienta con gran éxito para el mundo de los negocios gracias a la apertura y facilidad de acceso al Internet. Para poder diferenciar a un negocio “virtual” entre un negocio. En temas de empleo decente y generación de oportunidades, especialmente en jóvenes y mujeres; es por ello que la MTE propone crear una plataforma de información entre las instituciones en el sector empleo y formación para la inserción laboral. Esta plataforma, deberá también contener datos socio-económicos del territorio y estar disponibles para todos los sectores que deseen intervenir en el municipio.

Diseño e implementación de estrategia para la creación y/o el fortalecimiento de servicios financieros de inversión con criterios inclusivos dirigidos a MIPYMES de cadenas de valor priorizadas en el territorio.

En la actualidad el Banco mundial ha publicado una serie de diagnósticos sobre el crecimiento y la inclusión en algunos países de centro América, que muestra que existen varios impedimentos para tener un crecimiento económico más acelerado e inclusivo. Uno de ellos es precisamente el acceso a crédito y no es para sorprenderse.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) generan el 60 por ciento del empleo en el país. Los números varían de acuerdo con la encuesta que se use, pero en general, una gran parte de la población no tiene acceso a servicios financieros. Además, las brechas regionales norte-sur, urbano-rurales y de género son más grandes en Honduras que en otros países comparables. Los números de Honduras no se parecen ni a los de los países latinoamericanos y menos a los de otros miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), sino a países de ingreso per cápita y nivel de desarrollo mucho más bajos.

El acceso a servicios financieros puede ayudar a mejorar la productividad y el crecimiento del empleo en los negocios, así como a la acumulación de activos productivos. También puede proteger a los hogares cuando hay tiempos difíciles o choques exógenos, incluyendo desastres naturales. El problema no es nuevo y en la última década hubo algunas reformas para mejorar esta situación. Complementando el fortalecimiento intrínseco de la empresas, es necesaria la participación de instituciones de financiamiento, generar en ellas la confianza necesaria en las MIPYMES. Con la asesoría adecuada, se propone explorar mecanismos para facilitar el acceso a capital para los emprendedores y facilitarles servicios financieros Inclusivos. Entre otras, utilizar plataformas de cobro digitales que impulsen el acceso y abarate los costos de transacciones de pagos para MiPymes y personas, y facilitará la utilización de pagos digitales.

7.3.3.3 Diseño e implementación de Programa de Incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial inclusivo y sostenibles de MIPYMES de cadenas de valor priorizadas en el territorio.

El Programa de Incentivos para el fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial, es el instrumento de financiación de la consejería de innovación y ciencia para proyectos empresariales localizados en un territorio. Está destinado a fomentar el desarrollo empresarial mediante la concesión de incentivos a las empresas para la creación, la modernización, la innovación, la cooperación competitiva entre las mismas, la investigación y el desarrollo e innovación empresarial.

Los objetivos generales de este programa tiene que estar orientado al desarrollo empresarial, orientándolo a la creación y mantenimiento de la actividad y el empleo en el territorio, y la apuesta por la innovación como estrategia para alcanzar un nuevo modelo de crecimiento basado en la economía del conocimiento y dirigido a incrementar el valor añadido. Y está dirigido a Empresas que tengan establecimiento operativo en el territorio o vayan a tenerlo mediante un programa de emprendimiento o programa de incubación. También podrán ser beneficiarias las agrupaciones o asociaciones de empresas y las fundaciones que tengan relación con el ámbito empresarial y que actúen como empresas.

Para que estos puedan ser incentivables, los proyectos tienen que incluirse en una de las cuatro categorías: Creación de empresas, Modernización de empresas, proyectos de cooperación de empresas y proyectos de investigación, desarrollo e Innovación.

7.3.3.4 Crear un programa de Incubación y financiamiento de empresas innovadoras (asistencia técnica legal, tributaria, administrativa, competitividad, mercados y capacitaciones).

Los programas de incubación de empresas son los que dan apoyo necesario a los negocios en sus etapas iniciales con el fin de que se desarrollen, se fortalezcan y crezcan. La Transformación Digital ha traído muchas oportunidades para los emprendedores, ya sea para negocios online o físicos. Considerando que América Latina es un territorio emprendedor por naturaleza ¿por qué no aprovechar la ayuda de una incubadora de negocios para crear un negocio exitoso?. Diariamente surgen los más variados negocios. Muchos de ellos se crean por necesidad, otros para concretizar una buena idea y algunos simplemente por “probar algo nuevo”. Independientemente del motivo inicial, un emprendedor debe saber que un buen plan de negocios es necesario para el éxito de cualquier empresa.

Este programa de tener como objetivo principal a) apoyar el surgimiento de nuevas empresas; b) minimizar el riesgo del fracaso de un nuevo negocio; c) asegurar el éxito de proyectos innovadores; d) colaborar con su crecimiento. Y debe estar estructura en tres etapas 1) Preincubación b) Incubación c) Post-incubación.

En general, se debe ofrecer por tiempo limitado un espacio físico compartido con otras empresas, asesoramiento técnico y de gerenciamiento, capacitación y consultoría, financiamiento preferencial, contactos comerciales, acceso a equipos y alquileres flexibles y condiciones de logística tales como la posibilidad de compartir con otras firmas los servicios básicos. En este programa de incubación tiene que crear espacios para intercambios de experiencia entre participantes con el fin que compartan experiencias e información entre sí, generando una sinergia que contribuya a la creatividad y a la ganancia de capacidades. En la mayoría de casos, las incubadoras cuentan con el involucramiento de alguna institución académica, con lo cual tanto las empresas, como la academia se benefician.

7.3.4 Resultado 3. Dimensión de las instituciones públicas

Se priorizan los siguientes proyectos o intervenciones:

7.3.4.1 Establecer un plan de sistematización operativa y administrativa para las instituciones públicas relacionadas con el sector empleo y emprendimiento.

En la misma línea de armonizar los planes institucionales, el Plan propone el establecimiento de una política para el incentivo y facilitación de las inversiones en el territorio.

Invertir, además de los riesgos que asume el empresario de acuerdo a la naturaleza de su actividad, también incluye la realización de una serie de trámites para la obtención de licencias, trámites, autorización y control tributario, inscripción en entidades de seguridad social y gremiales, que juntas, pueden convertirse en un esfuerzo desgastante y desmotivante.

Se requiere la simplificación de trámites en instituciones como alcaldía municipal, Mi Ambiente, SESAL, ARSA, IHSS, SAR, SAG, STSS para facilitar la inversión.

7.3.4.2 Estructurar y ejecutar un plan de descentralización operativa y financiera para las instituciones gubernamentales gestoras de la empleabilidad.

Para dar apoyo efectivo a las políticas de empleo y al presente plan, se requiere la modernización y fortalecimiento institucional de las instituciones gubernamentales que permitan la descentralización financiera, normativa y operativa; que están supeditadas a procesos centralizados de autorización y contratación desde las oficinas centrales.

La descentralización operativa implica que la responsabilidad de las operaciones financieras y técnicas en el proceso administrativo la tendrán las unidades regionales. En base a los siguientes componentes subsistema de presupuesto, subsistema de tesorería, subsistema de inversión y subsistema de contabilidad gubernamental los cuales estarán a cargo de direcciones generales: Dirección general de presupuesto, dirección general de tesorería, dirección general de inversión y dirección general contabilidad gubernamental y de esta manera fortalecer las oficinas con la propuesta de descentralizar acciones.

Esto significa que el conjunto de funciones relacionadas con el establecimiento de las normas y la regulación de los procesos o trámites administrativos, metodología y políticas generales se concentraran en los entes rectores del sistema; en tanto que las funciones vinculadas con la gestión operativa se desconcentran en las unidades ejecutoras con el propósito de que se ocupen efectiva y eficientemente del cumplimiento de su misión y objetivos como proveedoras de bienes y servicios públicos.

7.3.4.3 Crear un sistema de monitoreo, evaluación y seguimiento del desempeño de los funcionarios públicos.

A nivel nacional, hay algunos esfuerzos que se han hecho para la creación de espacios únicos para el trámite de permisos y licencias de las MIPYMES y de la misma manera reducir los tiempos y esfuerzos para iniciar los nuevos emprendimientos.

Con este producto se pretende desarrollar un estudio en base a investigación de la realidad actual a través de las organizaciones de gobierno local en distintas latitudes, intentando observar los esfuerzos característicos y las limitaciones de estas experiencias para apoyar el mejoramiento de la gestión pública, en el contexto. De esta manera identificar una propuesta metodológica para medir el desempeño de la gestión de tramites, apoyada por en cooperación con el personal en dos modelos específicos que intentan resolver problemas inherentes en las organizaciones públicas; uno de ellos es el de la planificación estratégica, considerada por la mayoría como poco efectiva; y el otro, es la ausencia de una ruta precisa y consensuada hacia las cosas importantes al interior de una organización, apoyada por una herramienta multicriterio.

De esta manera se pretende implementar una propuesta de medición de desempeño que se apoyará en tres cuestiones fundamentales; La primera es que se pretende crear una medición que alimente la misión de la institución y sus objetivos estratégicos que la sustentan; la segunda, y que la misma sea clara respecto a como se explica la producción de los servicios al interior de los procesos de la institución y la tercera es que se requerirá observar a la organización desde una perspectiva sistémica y no jerárquica, en donde adquieran más importancia apoyar en los procesos y funciones para el que se fue contratado.

7.3.5 Resultado 4. Dimensión de población y territorio

Se priorizan los siguientes proyectos o intervenciones:

7.3.5.1 Adecuación de la curricula formativa a las condiciones socioeconómicas del territorio.

Fortalecimiento de la MTE y Desarrollo Económico Local de San Lorenzo en su rol de Impulsora de políticas y proyectos de promoción de empleo e ingresos con la participación de actores claves del territorio.

Es un espacio de debate y reflexión donde los gobiernos locales, los agentes económicos y sociales, exponen hacia donde creen que deben dirigirse los esfuerzos y recursos en el territorio, indicando los principales retos y problemas

a los que se enfrentan, así como los proyectos o actuaciones intermunicipales que consideran claves y deberían ser abordados.

La primera forma de auto fortalecimiento es el conocimiento de información, investigación, estudios y planes de desarrollo del territorio. Entre documentos disponibles se encuentran, el plan de desarrollo regional (PDER), agenda de competitividad municipal, Plan 20/20, Política de empleo, la propuesta de la Unidad Técnica de Desarrollo Local (UDELA), la estrategia nacional de Empleo y el estudio de clima de negocios.

La MTE, ha tenido una buena participación durante la formulación del Plan, y aún pueden involucrarse otros actores, además de socializar la propuesta entre estructuras y membresía amplias de instituciones miembros, medios de comunicación y población en general. Pero, aún carece una estructura organizativa y coordinadora, aunque cuenta con un Plan de Acción Transitorio, el cual será una hoja de ruta en la que se incluirán las acciones que la MTE considere importantes para comenzar la implementación del Plan. En el marco de las actividades de la MTE se pretende organizar un comité ejecutivo de gestión y apoyo a la MTE integrado por cada uno de los sectores: Gobierno de la República a través de la Secretaria de Trabajo, la Municipalidad de San Lorenzo, el sector privado, la sociedad civil y la academia, gremios y otros. Este Comité se reunirá regularmente para dar seguimiento a los avances en la implementación del Plan de Acción transitorio y también convocará a la MTE a reuniones para presentar los avances de dicho Plan. Se busca además que este Comité impulse el cumplimiento del Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2019-2029. Se prevé que este Comité elaborará un reglamento que establecerá los mecanismos para la gobernanza de la MTE.

7.3.5.2 Ejecución del Plan Municipal de Desarrollo con Enfoque de Ordenamiento Territorial (PMD-OT) municipal de municipio de San Lorenzo.

En concreto lo que se busca con este resultado, es que los gobiernos locales y en especial el municipio de San Lorenzo ejecute el Plan de Ordenamiento Territorial que ya se encuentra diseñado y listo para implementar. Este esfuerzo se podrá lograr, mediante la firma o consenso con todos los sectores interesados de un acuerdo para mejorar el desarrollo de la zona. Se necesitará de mucha voluntad política llegar a tener una oficina municipal que ejecute con propiedad el plan.

7.3.5.3 Diseño e Implementación de un Programa de Inversión para el aprovechamiento de oportunidades de empleo y emprendimientos que generarán los proyectos impulsados por el GOH y la cooperación Internacional.

El Programa de Inversión en el territorio es el que recoge un conjunto de políticas de desarrollo contenidas en el Plan Maestro, transformándolas en propuestas de proyectos que puedan ejecutarse con distintos horizontes de tiempo, en forma individual o en conjuntos de proyectos relacionados o complementarios entre sí.

Como forma de generar una mayor actividad económica que permita atender la demanda de empleo y atenuar el proceso migratorio de la ciudad, se propone la formulación de un programa de inversiones en actividades productivas en el territorio que incluyan diferentes componentes turismo, camaronicultura, agricultura e industria cañera y melonera, entre otros rubros que imperan en esta destacada región del territorio. Dichos componentes están orientados a lograr el máximo aprovechamiento de los recursos naturales, y a la vez promover actividades destinadas a obtener la recuperación ambiental devolviendo los recursos a su función original.

En el campo productivo del área urbana, el Programa de Inversiones estará orientado a actividades destinadas a alcanzar la mayor proporción de la población; es por esta razón que se identificaron proyectos destinados a promover la industria masiva, particularmente la dirigida a pequeños empresarios y microempresarios.

A través de estos componentes se ha logrado identificar el conjunto de iniciativas de proyectos que contribuyen a alcanzar dos objetivos básicos: a) lograr un uso pleno de los recursos disponibles en la Región, que permita alcanzar un nivel de crecimiento económico capaz de generar mayor producción y empleo para la población actual y el crecimiento esperado, y b) alcanzar un mejoramiento en el ingreso y condiciones de vida de la población con menor disponibilidad de recursos, asegurándose que las acciones previstas efectivamente lleguen a estos estratos de población.

7.4 Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio

El proceso de construcción de Marco de Resultados también implicó la identificación por parte de la Mesa la identificación de los diferentes actores que contribuyen a la generación de empleos e ingresos de manera directa o indirecta en el territorio, en función de las cuatro dimensiones que han servido como marco de referencia para el Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2019-2029.

La Mesa Territorial de Empleo reconoció a los actores según el tipo de organización sea esta del sector público y privado; el tipo de actividad que realizan y la dimensión del Plan. Estos insumos han servido para la asunción de compromisos y responsabilidades, una vez identificados los productos en el Marco de Resultados, Resaltan dentro de los actores del sector público el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), que se especializa en la generación de conocimientos a través de la educación no formal y certificada, que genera la promoción del empleo e inserción laboral, con esto contribuye a las dimensiones de Personas Afectadas y Unidades Económicas. También está la Municipalidad de San Lorenzo que otorga los permisos de operación y promueve la organización comunitaria, con lo cual contribuye a la dimensión de Población y Territorio. Entre otros actores que realizan acciones enmarcadas en la generación de empleos decentes y emprendimientos competitivos.

Las ONGs resaltaron la labor que realizan cada en cuanto al tema de ordenamiento territorial, dotación de logística y promoción de cadena de valor, aportando a las dimensiones de unidades economistas y población y territorio. De igual manera Word Visión trabaja en el ámbito de la juventud, apoyando la labor de prevención de jóvenes en riesgo social, el patrocinio de la niñez y la promoción de empleo. Así mismo, el CDE MIPYEME que promueva la generación de Emprendimientos orientados a cades de valor priorizadas en el territorio.

Tabla 8: Matriz de intervenciones vigentes en el municipio

N.	ORGANIZACIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD DE DESARROLLA	PERSONA CONTACTO	DIMENSIÓN QUE INTERVIENE			
				P	U.E	PYT	I.P
1	CDE MIPYME	Fortalecimiento de habilidades, asistencia técnica, colocación de empleo e impulso de iniciativas empresariales	Edwin Flores Kelin Colindres		X		
2	SAVE THE CHILDREN	Atender a Niños y Adolescentes con condiciones de vulnerabilidad	Oneyda Lagos	X			
3	FUNDACIÓN CHOROTEGA	Realiza su función de responsabilidad social cooperativa en sus áreas de influencia tomando en cuenta los 4 ejes principales donde descansa su accionar: Salud, Educación, Ambiente y Producción	Elias Carranza		X		
4	INFOP	Formación Profesional, asistencia técnica e impulso de iniciativa de emprendimiento	Daniel Ortega	X			X
5	STSS	Generación de empleos dignos	Rolando Arteaga	X			X
6	FUNDACIÓN AGROLIBANO	Impulso a Iniciativas Empresariales	Henry Rodríguez	X		X	
7	MUNICIPALIDAD	Apoyo a grupos organizados y emprendimientos femeninos	Isabel Fuentes	X			X
8	VISIÓN MUNDIAL	Fortalecimiento de capacidades de jóvenes vulnerables, impulso de emprendimientos y colocación de empleos	Isaías Mesa	X		X	
9	SWISSCONTACT	Fomentar el Desarrollo Económico Social y Medio Ambiental	Chantal Flores	X	X		
10	UDEL MARCOVIA	Diseñar Estrategia de Desarrollo en la Municipalidad	Aurora Carranza	X		X	
11	CODDEFFAGOLF	Promover Desarrollo sostenible de bases y las comunidades de área de influencia	Dilcia Izaguirre			X	

8 Biografía

ESTRATEGIA NACIONAL DE PROMOCIÓN DE EMPLEO E INGRESOS

política Nacional de Empleo de Honduras

INE (2018), Censo de Población y Vivienda. Honduras

STSS – EURO+LABOR (2016). Estrategia para la Promoción del Empleo Decente e Ingresos. Honduras.

Banco Mundial (2019), Inclusión Financiera para el crecimiento más acelerado e Inclusivo.

MAC (2018), Marco de acción en conjunta

SEPLAN 2013. Plan de Desarrollo Regional, Región 13, Golfo de Fonseca

COHEP, 2013. Estrategia Nacional de Empresas Sostenible en Honduras.

GOH, UNAH (2019) Plan de Desarrollo Regional con Enfoque de Ordenamiento Territorial 2019 -2029

9 Anexo

a) Manual de funcionamiento de la MTE de SAN LORENZO

MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DE MTE SAN LORENZO
CAPITULO I: LA MTE Y SU VINCULACION TERRITORIAL CON LA POLITICA DE EMPLEO
CAPITULO II: DEFINICIONES Y OBJETIVO
CAPITULO III: DEL FUNCIONAMIENTO DE LA MTE
CAPITULO IV: ORGANIZACIÓN DE LA MTE
CAPITULO V: DISPOSICIONES GENERALES
ANEXO 1: INTEGRANTES DE LA MTE
ANEXO 2: BIBLIOGRAFIA