

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

Abril, 2017

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Tabla de Contenido

Introducción	2
Antecedentes.....	3
Marco Legal e Institucional	4
Fundamentos y Principios	6
Temporalidad.....	9
Contexto General	9
Aspectos Estratégicos.....	16
Objetivo General	16
Población Meta	16
Ejes Estratégicos.....	16
1. Competitividad	16
2. Generación de Empleo	17
3. Desarrollo del capital humano.....	18
4. Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas	19
Financiación	21
Implementación, Monitoreo y Evaluación	21
Anexos	23

Introducción

Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo decente y productivo para todos los hondureños, constituye uno de los principales retos de Honduras. Este desafío conlleva no solo la promoción de estos aspectos, sino también, toma en cuenta la persona humana y la sostenibilidad ambiental, de manera que fomente el desarrollo humano y explote sus recursos naturales, sin amenazar el ambiente de generaciones futuras, sustentado en políticas nacionales de empleo y en el aprovechamiento de las oportunidades de trabajo.

Bajo ese contexto, desde el año 2009, Honduras cuenta con una la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación que reconoce que el desarrollo económico, social y político del país, requiere de una participación efectiva de los Poderes del Estado y de amplios sectores de la población hondureña. Así, la Visión de País y el Plan de Nación, proyectan sistemas consolidados de previsión social para proteger a los grupos más vulnerables del país, y una nación productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental.

Consiente de la importancia de los objetivos antes descritos, el Gobierno de la República ha priorizado la formulación de la Política Nacional de Empleo (PNE), que trasciende varios periodos de gobierno (2017-2028), para cerciorarse de la secuencia de los procesos y de los resultados propuestos en función del contexto económico y social del país, del mercado de trabajo, la incidencia de las políticas públicas en el empleo decente.

Fundamental es reconocer que la dinámica del mercado laboral es resultado de la interacción de factores tan diversos como el crecimiento económico, la composición de la población, la pertinencia y calidad educativa, la paz social, la estabilidad macroeconómica, el marco legal y el ambiente de negocios, entre otros; por ello, la Política Nacional de Empleo, responde a un **enfoque multisectorial**, más allá del sector de desarrollo económico.

Con este propósito, la Política Nacional de Empleo, constituye el marco de referencia que orientará la articulación y coordinación intergubernamental, y los procesos de la planificación sectorial, institucional, operativa y presupuestaria, principalmente de las entidades del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y demás instituciones que por razones de competencia están vinculadas con su ejecución, con el fin de lograr un crecimiento económico acelerado, incluyente y sostenible, incrementar el empleo y reducir la pobreza.

La estructura del presente documento, incluye acápites sobre los antecedentes, el marco legal e institucionalidad, fundamentos y principios que sirven de sustento a la Política. En un acápite subsiguiente de contexto general se plantea un breve análisis de la situación socioeconómica y del mercado laboral, haciendo una relación de las principales causas y efectos de los problemas de empleo que enfrenta Honduras, que permiten establecer posibles soluciones dentro del acápite sobre los aspectos estratégicos, junto con los ejes de la Política, los objetivos, indicadores, lineamientos y estrategias. Los últimos capítulos describen los instrumentos de financiación identificados como soporte para su ejecución y lo relativo a su implementación, monitoreo y evaluación.

Antecedentes

A finales del 2006, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), surgió una propuesta denominada: ***“Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras”***, la que contó con el apoyo inicial de varias carteras ministeriales: entre ellas, la Secretaría de Industria y Comercio y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Dicha propuesta contemplaba crear 400,000 empleos permanentes y de calidad, y 757 000 empleos temporales en el período 2006-2009 y de 650,000 empleos dignos y 1,150,000 empleos temporales hacia 2015. Esta propuesta representa uno de los esfuerzos por vincular la creación de empleo (incluyendo metas de protección social) a la Estrategia para la Reducción de la Pobreza, y aunque quedaron plasmadas como metas de gobierno a través del Decreto Ejecutivo PCM 05-2007, este plan quedó sin evaluación posterior.

En agosto de 2011, se originó una iniciativa conjunta de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y el Instituto Nacional de la Juventud conocida como: ***“Plan de Acción para promover el empleo juvenil en Honduras 2011-2013”***, con el que se buscaba armonizar los mandatos, acciones y recursos de los actores gubernamentales, empresariales y laborales para generar condiciones que facilitaran la capitalización de la capacidad innovadora de la juventud meta, en la creación de más y mejores opciones de empleo y autoempleo. El plan contempló estrategias de asociación, encadenamientos productivos, acceso a educación técnica, herramientas tecnológicas de comunicación y activos productivos en el marco de una institución rectora fortalecida.

En septiembre de ese mismo año (2011), el Gobierno convocó a un diálogo tripartito con participación de organizaciones de empleadores, de trabajadores, campesinos y entidades gubernamentales, para consensuar medidas anticipatorias a los impactos de la crisis económica que afectaba principalmente a los Estados Unidos de América y a Europa. Este esfuerzo concluyó con un documento denominado: ***“Gran Acuerdo Nacional para un Crecimiento Económico con Equidad Social”***. En dicho documento también se destacan medidas relacionadas con la creación de empleo y la protección social.

En el 2012, el Presidente de la República en Consejo de Ministros aprobó la ***“Política de Protección Social”***. Con el fin de reducir gradualmente la pobreza, la pobreza extrema, la vulnerabilidad y la exclusión social de la población, mediante la articulación de acciones estratégicas en materia de prevención, mitigación y superación de riesgos sociales, económicos y naturales. Para ello se establecieron las líneas generales de un Plan de Acción Nacional de Empleo y Protección Social en Honduras.

En el 2013, con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del programa de cooperación entre la Unión Europea (UE) y la OIT “Mejorar la Protección Social y Promover el Empleo”, se elaboró un documento denominado: ***“Política Integrada de Empleo y Protección Social en Honduras”***, conteniendo las líneas generales de un Plan de Acción Nacional de Empleo y Protección Social en Honduras con un horizonte de corto y mediano plazo. Más concretamente, organizó una agenda para integrar, dar coherencia y coordinar algunos temas de empleo y protección social ya previstos en los documentos antes citados y en otros documentos oficiales.

Marco Legal e Institucional

Marco Legal

El marco legal internacional de la Política Nacional de Empleo, son las Convenciones o Tratados Internacionales, ratificados por el Estado de Honduras, tales como los convenios de OIT: Convenio núm. 122 sobre la Política del Empleo (1964), ratificado en 1980; Convenio núm. 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima) (1952), ratificado en 2011; otros relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, igualdad en el trabajo, la promoción y protección de los derechos de grupos específicos de población, así como sobre derechos humanos y equidad de género¹.

En el ámbito nacional, la Política se sustenta en las declaraciones, derechos y garantías establecidas en la Constitución de la República, que comprenden el derecho al trabajo y la protección laboral, la seguridad social y la protección de todos los grupos de la población en condiciones de vulnerabilidad, reconociendo las obligaciones del Estado, de promover la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores, el desarrollo de la educación básica del pueblo, y la erradicación del analfabetismo. Asimismo, toma en cuenta que el sistema económico de Honduras, se fundamenta en principios de eficiencia en la producción, justicia social, distribución de la riqueza y los ingresos nacionales, así como en la coexistencia armónica de los factores de la producción que hacen posible la dignificación del trabajo como fuente principal de la riqueza y como medio de realización de la persona humana.

Dentro de la normativa nacional, Honduras posee una serie de leyes que estimulan la inversión, el desarrollo empresarial con creación de empleo, las relaciones laborales, la protección social, la promoción de igualdad de oportunidades e inclusión y otras que establecen de manera específica medidas activas de empleo (Ver anexo 1).

Marco Institucional

El Estado de Honduras dispone de un conjunto de instituciones para ejecutar políticas públicas para resolver el problema del desempleo del país. Entre estas instituciones, existen tres que concentran la mayor cantidad de responsabilidades y competencias: a) Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; b) Secretaría de Desarrollo Económico; y, c) Presidencia de la República.

Además de las anteriores, hay otras instituciones con funciones complementarias en áreas específicas, entre ellas: Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Secretaría de Educación (SE), Instituto

¹Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1983; y otros documentos marco como el Programa Global del Empleo, adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2003; el Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2009; y la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008; Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”, Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), Secretaría de Derechos Humanos, Gobernación, Justicia y Descentralización (SDHJGD), principalmente en lo relativo al rol de los gobiernos locales en el desarrollo económico local. Asimismo, operan algunas estructuras asociativas de coordinación: Consejo Económico y Social (CES), Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y el Gabinete de Empleo, entre otros. El anexo 2 se detalla el mandato y/o interés de los principales actores estatales con incidencia en materia de empleo.

En el marco institucional, también se identifica el Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico, constituido para lograr un crecimiento económico acelerado, incluyente y sostenible, incrementar el **empleo** y reducir la pobreza, mediante la estabilidad macroeconómica incluida la fiscal, mejoramiento del clima de negocios y de la competitividad, para favorecer la atracción de inversiones, la actividad productiva, el incremento del turismo y las exportaciones.

El Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico ha definido ocho subsectores: i) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; ii) Manufactura; iii) Minas y Canteras, Hidrocarburos y Biocombustible; iv) Turismo; v) **Empleo**; vi) MIPYME; vii) Competitividad, Promoción de Inversiones y Comercio.

La Secretaría de Desarrollo Económico, como cabeza del sector, tiene incidencia en todos los subsectores; y, en el caso de los subsectores “**Empleo**” y “**MIPYME**”, el logro de los resultados depende del trabajo de varias instituciones que son las que impulsan y crean las condiciones para la generación de empleo en el sector privado. También es importante mencionar la interdependencia y complementariedad que demanda éste gabinete con los demás gabinetes sectoriales, tales como el Gabinete Sectorial de Conducción y Regulación Económica (GSCRE); el Gabinete Sectorial de Infraestructura Productiva; el Gabinete Sectorial de Desarrollo e Inclusión Social; Gabinete de Empleo (GE); Consejo Nacional de Inversiones (CNI); Consejo Económico y Social (CES); entre otros. Además, existen otras instituciones públicas que se vinculan con el tema, tanto como promotores del empleo, así como de la educación, capacitación, salud y protección social.

Además de las instituciones públicas, Honduras cuenta con una serie de actores nacionales no estatales involucrados o interesados en la mejora del desempeño del mercado de trabajo, entre los que destaca el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), integrante del CES y con un rol muy activo en el acompañamiento de las políticas y programas del actual gobierno destinadas a incrementar la productividad y competitividad de la economía en sectores estratégicos y generar nuevas oportunidades de empleo. Además del COHEP, se pueden destacar otros tres actores fundamentales con particular relevancia e incidencia a nivel territorial:

- Asociación de Municipios de Honduras (AMHON): Cumple un rol relevante en el fortalecimiento de las capacidades de sus agremiadas para la promoción del desarrollo de sus municipios, incluyendo el desarrollo económico local y la generación de oportunidades de empleo.
- Cámaras de Comercio: Tienen un papel activo en políticas locales para el desarrollo empresarial de las MIPYMES, asociadas con los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) y otras estructuras asociativas locales, como las Unidades de Desarrollo Local.

- Organizaciones de Trabajadores: Además de ser integrantes del CES, contribuyen al sostenimiento y desarrollo económico del país y de la democracia hondureña, además velan por el mejoramiento económico y social de los trabajadores.
- Organizaciones de Sociedad Civil: Juegan un papel importante como prestadoras de servicios a la población en áreas clave del desarrollo, con fondos nacionales como de otras organizaciones de sociedad civil internacionales y agencias gubernamentales de cooperación para el desarrollo.

Fundamentos y Principios

Fundamentos:

La Política Nacional de Empleo, se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por medio de los cuales se hace un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad en un horizonte de tiempo que concluye el 2030. En materia de empleo los ODS, apuntan a la promoción del crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, incluye medidas que apoyan las actividades productivas, la creación de empleo decente, la modernización tecnológica y la innovación, la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), entre otras, mediante el acceso a servicios financieros favorables.

Otro pilar fundamental de la Política, es la Ley para el establecimiento de una Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022, aprobada en el Decreto Legislativo No. 286-2009.

Los objetivos de la Visión de País que más se articulan a esta Política de Empleo son:

- Objetivo 1:** Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.
- Objetivo 3:** Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental.

Estos objetivos plantean como lineamientos estratégicos el desarrollo sostenible de la población, la reducción de la pobreza, la generación de activos e igualdad de oportunidades, la competitividad, la imagen de país y sectores productivos. Entre las metas con incidencia en el mercado laboral se identifican: a) La reducción de la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de subempleo invisible al 5% de la población ocupada; b) Universalizar el régimen de jubilaciones y pensiones para el 90% de los asalariados del país y 50% de los ocupados no asalariados; c) Mejorar la posición de Honduras en el índice de Competitividad Global a la posición 50; y d) Haber alcanzado una descentralización de la inversión pública del 40% hacia el nivel municipal.

Por su parte, en el contexto del Plan Estratégico de Gobierno 2014-2018 se refleja un escenario macroeconómico activo que incluye políticas y reformas que forman parte del Plan de Todos para una Vida

Mejor, representadas en cuatro componentes: 1) Mejorar el desarrollo humano, la equidad y la protección social; 2) Aumentar la generación de empleo y mejorar la competitividad y productividad, de manera sostenible; 3) Procurar la paz y la erradicación de la violencia; y, 4) Promover la transparencia y modernizar el Estado.

Otras iniciativas que se articulan a esta Política de Empleo y que sirven de fundamento para su formulación es el Plan Estratégico de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2014-2019) que contempla entre sus objetivos: a) Aumentar el acceso de la población económicamente activa al empleo, favoreciendo criterios de inclusión laboral y productividad, en ambientes laborales adecuados y seguros que reducen los riesgos profesionales; b) Contribuir con el desarrollo del ser humano a través de una efectiva rectoría de las políticas y estrategias del mercado laboral y de la seguridad social; y c) Desarrollar políticas y estrategias de control y verificación de condiciones de empleo decente, en pro del beneficio de trabajadores y empresas.

También esta Política se fundamenta en el **“Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte”**, que define líneas de acción² como: promover sectores estratégicos y la atracción de inversión; estrechar los vínculos entre la oferta laboral y la demanda de las empresas, fomentar la integración eléctrica regional; mejorar y expandir la infraestructura y corredores logísticos; y apoyar el proceso de integración regional.

Para el cumplimiento de los fundamentos del Plan, se proyectan las siguientes acciones:

- Establecer mecanismos para formación de habilidades básicas y técnicas para el trabajo a jóvenes entre 15 y 29 años residentes en territorios priorizados por el Plan en aulas y en la empresa con acuerdos público-privado.
- Diseñar estrategias de capacitación en sectores estratégicos (agroindustria, construcción, turismo y call center) conformados por el sector empresarial e instituciones públicas, de manera que se asegure que el diseño curricular se ajuste a los requerimientos de la demanda laboral.
- Desarrollar esquemas de incentivos a empresa privada para la contratación de jóvenes capacitados y formados en áreas prioritarias.
- Mejorar la calidad de los formadores y la pertinencia de los recursos necesarios para la formación laboral de los jóvenes.
- Fortalecer las oficinas de empleo y constituir oficinas de facilitación laboral en los territorios priorizados para promover el empleo en los sectores estratégicos.
- Establecer fondos concursables para apoyar iniciativas de pequeños emprendimientos y el desarrollo de las microempresas liderados por jóvenes.

² Tomado de las Acciones Estratégicas del: “Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte”.

Principios:

- a) **Enfoque en el ser humano y su desarrollo equitativo e integral:** Se centra en la realización del ser humano, su desempeño y bienestar personal, como el objetivo trascendente de todo acto social, por tanto, la Política tiene como foco principal la atención del ser humano y su desarrollo integral.
- b) **La creatividad como parte del desarrollo humano:** Fomenta el desarrollo integral de la persona y su capacidad creadora e innovadora, mejorando su talento y apoyando los nichos de emprendimiento que conduzcan a su independencia en el trabajo y en el desarrollo de sus propias iniciativas para mejorar el entorno familiar, desde el punto de vista económico, social y cultural.
- c) **Solidaridad y equidad como criterios para la intervención del Estado:** Concibe el desarrollo social y económico como resultado del esfuerzo de los individuos por lograr su bienestar; en tal sentido, procura que los ciudadanos más necesitados y desfavorecidos cuenten con una participación equitativa, tanto económica, como social.
- d) **Equidad de Género:** Tiene como propósito darle a la mujer el papel protagónico que se merece, para mejorar su situación en el trabajo que ha sido de poca participación, de manera que busca que se le respeten sus derechos a la educación, salud y oportunidades de empleo para elevar sus condiciones de vida dentro de la sociedad.
- e) **Crecimiento económico sostenible como un medio generador de desarrollo:** Se concibe el crecimiento económico no como un fin en sí mismo, sino como un medio. Se requiere de un tipo de actividad económica nacional en la cual, los hondureños no solo sean el destinatario final de sus frutos, sino que además, sean el recurso más valioso. Esto implica la existencia de tres tipos de mecanismos: aquellos que ayudan a las personas a participar de manera creativa y eficiente en el quehacer productivo y a recibir por ello una adecuada retribución; los que permiten una adecuada distribución de los frutos del progreso nacional, y los que acepten producir sin crear desequilibrios irreversibles entre la vida social y la vida natural.
- f) **Integralidad:** Aborda un conjunto de medidas para el desarrollo de la infraestructura económica y social en apoyo a la competitividad: Se toman criterios de priorización que favorecen crecientemente a programas y proyectos de inversión que maximicen impactos sobre la creación de empleos de calidad e impulsen el desarrollo de la productividad y competitividad. Se promueve el crecimiento sostenible del sector privado y de las empresas; se estimulará el desarrollo de sectores productivos para la competitividad del país; se contempla el acceso y ejercicio de derechos laborales velando por su cumplimiento; se focaliza en elevar la empleabilidad de las personas vía educación, formación, certificación de competencias y seguridad social.
- g) **Complementariedad:** Se refiere a la construcción de marcos viables de cooperación interinstitucional, que impliquen vínculos político-administrativos y territoriales explícitos y reflejados en recursos humanos y financieros, así como en instrumentos de planificación y

evaluación conjunta. Es un reto y sugiere una reingeniería institucional, dado que la mayor parte de las instituciones tienen su origen y diseño en un enfoque sectorial.

- h) **Empleabilidad e Inclusión:** Promueve la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo, la formación para el trabajo, especialmente para los segmentos de población que se encuentran en situación de vulnerabilidad y exclusión social, como los jóvenes y las mujeres.
- i) **No discriminación:** Se orienta a la libertad para elegir el empleo, en el entendido que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de utilizar en el empleo, las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, sexo, edad, religión, opinión, política u origen social.

Temporalidad

El horizonte temporal está previsto para concluir en el 2028, debiendo revisarse cada cinco años o antes de dicho periodo, cuando los órganos consultivos lo estimen pertinente.

Contexto General

Para una mejor comprensión del contexto general en el que se formula la presente Política Nacional de Empleo, a continuación, se explica el entorno socioeconómico desde cuatro ejes específicos: i) La competitividad; ii) La generación de empleos; iii) El desarrollo del capital humano; y iv) La creación de un clima propicio para empresas sostenibles.

1. La Competitividad

1.1. Perfil de la economía hondureña³

Honduras sigue siendo uno de los países más pobres del continente americano, tiene una economía de ingreso medio-bajo, con una incidencia de pobreza por hogares equivalente al 61%, una pobreza extrema por hogares de 38.4%, y un elevado nivel de desigualdad económica, según datos oficiales de 2016. El escenario económico y productivo de la economía hondureña ha estado dominado por un crecimiento aceptable de su Producto Interno Bruto (3.1% en 2014 y 3.6% en 2016 y se espera crezca 3.5% en 2017 y 2018). Las actividades que contribuyen a este crecimiento continuarán siendo, Intermediación financiera (41.3%), seguida de Agricultura (16.3%), Industria manufacturera (15.1%) y Comunicaciones (10.9%).

³ Fuente: BCH, Programa Monetario 2017-2018.

Después de transitar por una inestabilidad económica propiciada por varios acontecimientos internos y choques externos, Honduras decidió transitar en el camino de estabilidad macroeconómica, para ello, en diciembre de 2014 suscribió con el Fondo Monetario Internacional, una Carta de Intenciones y un Acuerdo Stand-By por US\$ 113.2 millones y un Acuerdo bajo Servicios de Crédito Stand-By por US\$ 74.4 millones.

La disciplina que conlleva el cumplimiento de los acuerdos antes mencionados, resulta en condiciones de estabilidad macroeconómica.

1.2. Competitividad

La competitividad es fundamental para la atracción de las inversiones, mejorar la eficiencia en la producción y para competir con nuestros productos frente a otros mercados en el comercio internacional.

El Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), en su informe anual establece la medición del índice como la posición en el ranking de competitividad, ubicando a Honduras en la posición 88 en 2016-2017, mostrando una reducción de 12 posiciones respecto a 2014.

Entre los factores que inciden negativamente en el pilar de eficiencia en el mercado laboral, se encuentra la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, en el cual Honduras ocupa el puesto 119 del ranking total de 140 países, quedando evidenciadas las dificultades de este segmento de población para el acceso a puestos de trabajo en el mercado laboral.

Dentro de los aspectos positivos de país, que se destacan en el Informe de Competitividad, se encuentran la buena calidad de los puertos, la disponibilidad de personal calificado, la apertura comercial, la Inversión Extranjera Directa (IED), la cooperación entre empleados y patronos, así como la fortaleza y disponibilidad de los servicios financieros. También se mencionan aspectos negativos que afectan el desempeño competitivo del país, como la falta de seguridad y los costos que esto genera, el bajo nivel del uso de internet y la mala calidad de la educación.⁴

1.3. Productividad Laboral

La productividad aparente, también conocida como “productividad laboral”, se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

La productividad juega un rol muy importante en una Política de Empleo, ya que es la herramienta idónea para asegurar salarios justos, de acuerdo al esfuerzo del trabajador y los beneficios de las empresas, lo que incide de forma directa en la calidad de vida de la población en general.

⁴ Informe del CLACDS de INCAE que dio a conocer los resultados de la región en el Informe Global de Competitividad 2016.

El anexo 3 permite observar la variación de la productividad laboral en el periodo 2011-2016, en donde para el último año, refleja un comportamiento negativo de 4.30%, porcentaje inferior a la productividad laboral de 2015 que resultó en 1.40%. De ahí la importancia de promover la mejora de la productividad laboral a nivel de las empresas.

2. Generación de empleo

El mercado laboral hondureño se define como los espacios donde se vinculan la oferta y la demanda de trabajo y se vuelve más complejo cuando a éste se suma el nivel de educación, formación y capacitación de la mano de obra, el nivel de avance tecnológico y modernización de los procesos administrativos, operativos y productivos de la empresa. También se agrega a ésta problemática, las condiciones laborales en que desarrollan sus actividades los trabajadores, es decir, el cumplimiento por parte de la empresa de las condiciones fundamentales (estabilidad en el trabajo, buen clima laboral y cumplimiento de los derechos fundamentales). Por parte del trabajador, desarrollar eficientemente su trabajo, cumplimiento de los horarios de trabajo, y actualizarse en el acervo de conocimientos y habilidades para el trabajo que exige la empresa.

Uno de los desafíos para la política empleo, es mejorar la situación de la precariedad en el trabajo tipificada por el desempleo abierto, subempleo visible e invisible (problemas de empleo) que enfrenta la población. Las tasas de personas con problemas de empleo aumentaron de 62.5% a 63.1% de 2015 a 2016, debido principalmente a la falta de capacidad de absorción del mercado de trabajo de los jóvenes que se convierten en fuerza de trabajo al cumplir los 15 años de edad (véase anexo 4).

La tasa de desempleo abierto de los adultos fue de 4.0% para las mujeres y 2.9% para los hombres, denotando que en los adultos las mujeres tienen menores oportunidades de insertarse al mercado laboral; también es notoriamente mayor el ingreso promedio que reciben los hombres (L 5,909.0 para los hombres y L 5,489.0 para las mujeres).

Uno de los segmentos de población mayormente afectada por las dificultades en la creación y en el mejoramiento de la calidad del empleo, son las mujeres y los jóvenes. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INE, el 58% de los desempleados son mujeres y el 42% son hombres. Las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral, pero mantienen tasas relativamente bajas (en 2005 representaban el 35% y en 2016 el 43%).

Por área geográfica y sexo, la tasa de desempleo es ligeramente mayor en el área urbana que en la rural. En ambas áreas la tasa de desempleo abierto fue mayor para las mujeres que para los hombres (las mujeres en el área urbana mantuvieron una tasa de 10.6% y 11.0% en el área rural y los hombres 7.6% en el área urbana y 2.6% en el área rural).

En el segmento de los jóvenes, la tasa de desempleo abierto es bastante mayor para las mujeres que para los hombres (12.1% y 6.1% en 2005 y 21.0% contra 8.5% en 2016, respectivamente). Asimismo, la precariedad del trabajo es más grave en los jóvenes entre 15 y 29 años, al registrar un 70% con problemas de empleo. El problema de los jóvenes se agrava para aquellos que no estudian, ni trabajan. Datos de 2016 indican que los jóvenes entre 12 y 30 años en esta condición suman 828,200 (21.0% de la PEA total y 25.3% de la PEA juvenil), siendo las mujeres las más afectadas (656,629). Los jóvenes que tienen entre 15 y 24 años, son los más representativos (531,684).

La zona rural es la que más concentra población joven que no estudia ni trabaja, representando el 47% en la zona urbana contra 53% en la zona rural. En cantidades de personas significan 438,911 jóvenes ubicados en la zona rural y 389,289 jóvenes en la zona urbana.

En el año 2013, se producen cambios significativos en la pirámide poblacional al incrementarse de forma sustantiva la cantidad de personas entre 15 a 65 años de 3.6 millones (55% del total) a 5.0 millones de personas (59% del total).

Esta tendencia se acelerará hacia el 2045 donde este grupo poblacional representará el punto máximo (73% de la población total, que en términos absolutos será alrededor de 7.7 millones de personas). En ese año, será cuando la proporción de la población en edades productivas (15 a 64 años), superará la proporción de la población dependiente (bono demográfico), generando un potencial de contribución a la economía, por ello, la presente Política plantea hacer un aprovechamiento óptimo de su contribución, a fin de favorecer una mayor creación de riqueza y mayores niveles potenciales de ahorro y consumo.

Es de suma importancia señalar que, en el tránsito cronológico del bono demográfico, las mujeres tendrán una mayor representación en la población en edad productiva y reproductiva; por consiguiente, la atención integral de la mujer definirá su participación en el mercado laboral.

Otro de los factores que incide en el mercado de trabajo, es la economía informal, entendida ésta como la suma del sector informal más el empleo informal. Datos del estudio de “Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana, Desarrollo Subregional y Estudio de casos”⁵, establecen que en el sector formal existe un 17.65% de trabajo informal, mientras que en el sector informal se eleva hasta un 81.1%. “Lo anterior refleja que estos empleos no son de la calidad deseada, y por tanto, estas personas se encuentran en una posición de alta vulnerabilidad laboral”⁶.

⁵ OIT y Red de Observatorios del Mercado Laboral: “Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana, Desarrollo Subregional y Estudio de casos

⁶ Datos tomados del estudio: “Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana, Desarrollo Subregional y Estudio de casos”

El total de informalidad en Honduras ronda las 1,448,618 personas, que representa el 70.8% de informalidad de la población ocupada no agrícola, por tanto, las personas ocupadas con un empleo formal ascienden a 596,658, es decir el 29.2% de la población ocupada no agrícola.

3. Desarrollo del Capital Humano

El nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo en Honduras es bajo, el promedio se mantuvo en los últimos 12 años en 10.3 años de escolaridad, lo que indica que en su mayoría es poco calificada. Los jóvenes que egresan de la escuela y la academia, es decir de los niveles educativos medio y superior, no cuentan con las calificaciones pertinentes que se ajusten a las necesidades empresariales.

Lo que se enseña en el sistema educativo formal, tiene mucho de contenidos propedéuticos y poco de especializaciones que les permitan a los estudiantes tener salidas laborales para el mercado de trabajo. La educación técnica que podría suplir estas deficiencias, adolece de una problemática similar, pues la mayor parte de sus graduados, continúan con estudios superiores y no se incorporan al mundo laboral.

Así, la empleabilidad en Honduras está determinada por la poca demanda de puestos de trabajo por parte del sector empleador en algunos casos, y por la necesidad cada vez mayor de encontrar en el mercado laboral mano de obra calificada con competencias laborales adecuadas. Los problemas que presenta la oferta de trabajo se derivan de la falta de mano de obra calificada (aún y cuando el Informe Global de Competitividad muestra una leve mejora), la insuficiente capacitación técnica o de mala calidad de los aspirantes, la falta de investigación y desarrollo, reducido conocimiento en el uso de tecnologías y el bajo nivel de inteligencia emocional mostrado al momento de desempeñarse en un puesto de trabajo. Esta situación es más severa en los jóvenes de 18 a 24 años y principalmente en las mujeres jóvenes y jefes de hogar.

La situación de la empleabilidad de los jóvenes y mujeres se ha visto más agudizada en los últimos años, a pesar de los esfuerzos que ha hecho el actual gobierno de impulsar programas de empleabilidad en segmentos de población del área urbana y rural y que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

Cifras de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples indican que los jóvenes que han cursado la primaria y secundaria, están desempeñando un “empleo por insuficiencia de ingresos” (subempleo invisible). Los resultados de la encuesta en el 2016, indican que los hombres tienen una tasa de subempleo del 56% y 60.2% en la zona urbana y rural respectivamente, mientras que en las mujeres esas tasas alcanzan el 52.6% y 50.4% en el área urbana y rural, respectivamente.

Para mejorar la eficacia del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) a nivel del territorio, es fundamental desarrollar un nuevo modelo de trabajo que permita coordinar las estrategias y programas que los diferentes agentes desarrollan a nivel local, disminuyendo la dispersión y atomización de esfuerzos en materia de empleo.

En resumen, si bien es cierto que la responsabilidad de crear capacidades cognitivas y habilidades para el trabajo corresponde a la política social, específicamente con la política educativa formal del país y con la

política de educación no formal, no deja de ser menos cierto que existe una estrecha vinculación con la política de empleo, pues como se indica anteriormente, la débil escolaridad de la fuerza de trabajo afecta directamente el mercado laboral, la productividad y por ende la producción nacional.

4. Entorno propicio para el desarrollo de empresas

La creación de un ambiente favorable al emprendedurismo y a la generación de empleos e ingresos en forma sostenible, es un esfuerzo que requiere de la estrecha cooperación tripartita para mejorar la competitividad y productividad del país, en un entorno amigable a la inversión que encuentre facilidades para la creación de nuevas empresas, así como su sostenibilidad y desarrollo.

Uno de los sectores que presenta mayores problemas es el de la micro y pequeña empresa, que son unidades económicas que representan un importante porcentaje del total de empresas existentes, además en base a los datos obtenidos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, las microempresas (unidades que cuentan de 1 a 10 trabajadores) aglutinan el 53% del total de asalariados privados en nuestro país.

Este sector se caracteriza por una baja productividad, que responde a su limitada capacidad operativa, administrativa y comercial; son establecimientos cuyo origen es la falta de empleo y la necesidad de sobrevivencia de propietarios marcados mayoritariamente por una racionalidad económica del consumo familiar, siendo unidades productivas en situación de acumulación simple y de subsistencia, lo que frena sus posibilidades de crecimiento, desarrollo y sostenibilidad.

Otras características que agravan la situación de este grupo emprendedor son: la situación económica del país es poco propicia a su desarrollo, bajo nivel de competitividad que resta posibilidades a las empresas para competir adecuadamente en un mercado globalizado, escasas políticas de fomento empresarial, legislación inapropiada debido a los cambios naturales de los mercados, limitado asesoramiento para la implementación de modernos procesos de mejora, mercado de servicios financieros que limita la inclusión y el acceso al crédito productivo, poca capacidad para incursionar en mercados externos, dificultades para alcanzar economías de escala y/o encadenamientos productivos, capacidad de innovación y tecnología limitada, y débil formación de recursos humanos.

Por lo anterior, resulta necesario que el gobierno como facilitador de condiciones modernice, descentralice y fortalezca sus capacidades de acuerdo a las necesidades de expansión de las empresas y de las nuevas inversiones privadas, garantizando por un lado al sector empresarial reglas claras y programas de apoyo para la creación y sostenibilidad de las empresas; y por el otro, asegurando a los trabajadores el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, así como el acceso universal a las prestaciones y servicios del Sistema de Protección Social.

Uno de los principales problemas que enfrenta el derecho del trabajo es su falta de eficacia y su incongruencia con la realidad; por ello, es necesario proporcionar condiciones de trabajo decentes, reduciendo de esta forma, la brecha entre el derecho y la realidad como parte del principio de legalidad y

del Estado de derecho. La existencia de tal brecha es consecuencia de la falta de cultura de cumplimiento en el país, asociada en ciertos casos a los costos de producción.

Algunos empleadores agobiados por la inseguridad ciudadana, los altos costos de operación, entre otros, evitan el pleno cumplimiento de la legislación; no obstante, la principal causa se origina por la insuficiente capacidad del Estado para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral.

En consecuencia, el país requiere de condiciones que permitan el desarrollo de un gobierno moderno, regulador y eficiente, descentralizado a nivel territorial, evolucionado en términos de facilitación administrativa y consolidada en términos de seguridad jurídica para ciudadanos, empresas e inversionistas. En la actualidad se han dado pasos importantes encaminados a crear las condiciones para alcanzar los objetivos antes mencionados.

Resumen de las principales causas y efectos de los problemas de empleo en el país.

Bajo este contexto general a continuación, se identifican las principales causas y efectos de los problemas de empleo que enfrenta Honduras:

Principales causas

- a) Bajo nivel productividad de la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) y de las unidades productivas.
- b) Poco aprovechamiento del potencial económico por parte de la población, en todas sus dimensiones (nacional y territorial).
- c) Poca generación de nuevos puestos de trabajo por parte de las empresas.
- d) Ausencia de acciones de promoción del trabajo juvenil.
- e) Insuficientes programas para promover el empleo de la mujer en el área rural y urbana.
- f) Insuficiente seguridad física y jurídica.
- g) Limitado apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.
- h) Desvinculación entre la oferta y demanda de trabajo y por consiguiente entre la demanda y oferta formativa
- i) Poca oferta de formación profesional.
- j) Limitada capacidad institucional para la promoción y protección del empleo.
- k) Escasa cobertura de las prestaciones y servicios del Sistema de Protección Social.

Efectos principales

- a) Elevados índices de pobreza en el país.
- b) Disminución de la calidad de vida de la fuerza de trabajo (PEA), causada por la insuficiencia del ingreso familiar para cubrir sus necesidades básicas.
- c) Aumento de la migración interna y externa.
- d) Dificultades en el acceso a la educación y a la salud.
- e) Incremento de los niveles de precariedad del trabajo.
- f) Pérdida de confianza y esperanza de la población en el país.

- g) Deterioro del estado psicológico.
- h) Involucramiento en actividades ilícitas.

Aspectos Estratégicos

Objetivo General

El objetivo general de la Política Nacional de Empleo es:

“Incrementar las capacidades productivas de los hondureños, especialmente las de los jóvenes, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales que fomenten el crecimiento económico sostenido e inclusivo, reduciendo la pobreza y las desigualdades, estableciendo las condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado.”

Población Meta

La promoción, respeto y garantía de los derechos humanos para todas las personas sin distinción, es obligación del Estado, con corresponsabilidad social. Para su cumplimiento se reconoce que existen grupos de población que, por condiciones coyunturales o estructurales, se encuentran en situación de desventaja y requieren medidas de acción afirmativa: mujeres, juventud, y personas viviendo en pobreza. En tal sentido, la presente Política velará por su participación y pondrá énfasis en estos grupos de población para asegurar que acceden a los recursos y beneficios en igualdad de condiciones.

Ejes Estratégicos

1. Competitividad

Objetivo: Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido y con equidad, y mejorar la infraestructura física y productiva del país, para convertirlo en el primer centro logístico de Centroamérica.

Indicadores

- Porcentaje de crecimiento económico anual.
- Posición de Honduras en el ranking de competitividad global.
- Valor de la inversión público-privada en infraestructura.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

Lineamiento	Estrategias
1.1 Estabilidad Macroeconómica, Promoción y Financiamiento a la Inversión.	1.1.1 Contribuir al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), a través de cadenas de valor, hasta convertirse en un modelo sostenible.
	1.1.2 Implementar una política económica sustentada en la estabilidad fiscal, de precios y amigable con el medio ambiente.
	1.1.3 Mejorar la eficiencia en la recaudación de los ingresos fiscales y reducción del gasto público, para destinarlo a sectores priorizados.
	1.1.4 Desarrollar un Sistema Integrado de Incentivos para el Aumento Sostenido de la Productividad Laboral
	1.1.5 Diseñar e implementar un marco regulatorio que flexibilice las condiciones de acceso a financiamiento.
	1.1.6 Articular las actividades de promoción de inversiones y exportaciones, estableciendo planes de implementación en las actividades productivas identificadas como prioritarias.
	1.1.7 Promover iniciativas que reduzcan el riesgo de la inversión de las empresas, especialmente en favor de las micro y pequeñas empresas.
	1.1.8 Mejorar el suministro de energía eléctrica, con recursos renovables, ampliando las redes de distribución y transmisión, fomentando su uso eficiente.
	1.1.9 Garantizar la seguridad ciudadana y jurídica, a fin de generar confianza, recuperar la paz, y así atraer la inversión nacional y extranjera.
	1.1.10 Establecer un centro integrado de operaciones logísticas, mejorando la conectividad aérea, marítima y terrestre.
	1.1.11 Desarrollar un programa de gestión de calidad que promueva en las industrias el cumplimiento de la estandarización internacional de sus productos y servicios, para competir en los mercados globales.

2. Generación de Empleo

Objetivo: Promover la creación de empleos para la población hondureña, especialmente para los jóvenes y mujeres.

Indicador

- Número de empleos generados en el sector público.
- Número de empleos generados en el sector privado.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

Lineamientos	Estrategias
2.1 Promoción de las Inversiones para la Generación de Empleo, con énfasis para los jóvenes y mujeres.	2.1.1 Desarrollar una plataforma de servicios empresariales de más rápido crecimiento, con talento joven bilingüe, mano de obra competitiva, infraestructura para tercerización de servicios de apoyo a negocios de clase mundial.
	2.1.2 Posicionar al país como el clúster más dinámico y eficiente de autopartes y equipo eléctrico en el continente americano.
	2.1.3 Generar iniciativas orientadas a aumentar la contribución en exportaciones textiles, convirtiendo a Honduras en el punto de concentración y distribución de textiles.
	2.1.4 Posicionar a Honduras como destino líder de sol y playa.
	2.1.5 Aumentar el valor agregado, desarrollando las cadenas de valor en el sector agroalimentario.
	2.1.6 Mejorar las políticas de acceso a financiamiento para facilitar la construcción de viviendas dignas en comunidades sustentables.
2.2 Gestión de iniciativas públicas para la generación de empleo y oportunidades.	2.2.1 Crear puestos de trabajo directos, mediante la construcción y mantenimiento de obras de infraestructura pública y/o productiva.
	2.2.2 Apoyar el desarrollo de micro-emprendimientos, a través de programas públicos de generación de créditos y asistencia técnica.
	2.2.3 Mejorar la infraestructura comunitaria local enfocándose en centros educativos públicos, obras menores que apoyan la producción local, la gestión de la salud y la mitigación de desastres.
	2.2.4 Desarrollar programas de generación de ingresos de forma rápida por medio de intervenciones locales.
	2.2.5 Apoyar a los productores agropecuarios con financiamiento y asistencia técnica, impulsando el encadenamiento y el fortalecimiento de las cadenas de valor.
	2.2.6 Promover la contratación de la población desempleada, principalmente de jóvenes y mujeres, por medio de incentivos.
	2.2.7 Diversificar la estructura productiva del ámbito rural.
	2.2.8 Mejorar y ampliar la infraestructura básica y productiva en el ámbito rural, fortaleciendo los sistemas de aprovisionamiento de agua.

3. Desarrollo del capital humano

Objetivo: Generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral.

Indicadores

- Número de trabajadores con niveles de escolaridad incrementados.
- Número de personas capacitadas y con mejores competencias y habilidades para el trabajo.
- Número de estudiantes universitarios matriculados en carreras de ciencia y tecnología, ingeniería y Matemáticas(CITE).
- Número de jóvenes con formación técnica e integral.

Lineamiento	Estrategias
3.1 Fomento a la empleabilidad, mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.	3.1.1 Implementar el Programa Nacional de Alfabetización y Educación para trabajadores.
	3.1.2 Crear el Sistema Nacional de Formación Profesional, como instrumento estratégico para el desarrollo del recurso humano.
	3.1.3 Operar el Programa Nacional de Normalización y Certificación de competencias laborales.
	3.1.4. Mejorar el acceso de los jóvenes a la educación y formación técnica orientada a la innovación científica y tecnológica.
	3.1.5 Impulsar la implementación del Currículo Nacional Básico para la formación técnica e integral de la población juvenil, para el trabajo.
	3.1.6 Mejorar las competencias de los jóvenes y mujeres del área rural, orientándolas a nuevos emprendimientos con enfoque de cadenas productivas.
	3.1.7 Establecer una Red Integral de Prestadores de Servicios de Empleo, con personas jurídicas de derecho público y privado, y con cobertura nacional, regional y local.
	3.1.8 Desconcentrar el Servicio Nacional de Empleo de Honduras.

4. Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas

Objetivo: Promover la generación de empleos en el sector privado, mejorando las condiciones para la creación y desarrollo de empresas, adecuando fundamentalmente los marcos jurídicos, simplificando los procesos asociados, fortaleciendo las instituciones, garantizando los derechos fundamentales en el trabajo y los beneficios de la protección social.

Indicadores

- Número de empresas nuevas creadas.
- Número de empleos generados en el sector privado.
- Presupuesto asignado a las instituciones que apoyan el empleo.
- Porcentaje de empleadores que cumplen los derechos fundamentales en el trabajo.
- Número de beneficiarios del Sistema de Protección Social.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

Lineamiento	Estrategias
4.1 Desarrollo de empresas sostenibles	4.1.1 Fomentar empresas sostenibles, utilizando criterios económicos, sociales y ambientales que promuevan la rentabilidad corporativa, la responsabilidad social ante los trabajadores, los clientes y las comunidades, y la responsabilidad medioambiental.
	4.1.2 Fomentar un clima de negocios adecuado, que facilite la creación y la expansión de nuevas empresas, priorizando la simplificación de los procesos de apertura de negocios, obtención de permisos y pago de impuestos para reducir los costos de transacción y fomento de futuros empresarios.
	4.1.3 Implementar iniciativas que faciliten la transición de empresas informales a formales.
	4.1.4 Facilitar la inclusión y acceso a crédito, capacitación, asistencia técnica, comercialización, organización, fomento de la cultura asociativa y producción más limpia, en el marco de las cadenas productivas.
	4.1.5 Fortalecer a las instituciones de apoyo a las micro y pequeñas empresas, para identificar potencialidades en encadenamientos productivos y comercializadores, particularmente los Centros de Desarrollo Empresarial.
	4.1.6 Mejorar el acceso de las micro y pequeñas empresas a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para su aplicación en los procesos de comercialización.
	4.1.7 Adecuar el marco normativo nacional, para apoyar la creación y el funcionamiento de empresas.
	4.1.8 Fomentar la reactivación económica de las familias y sus comunidades, basados en los Planes de Desarrollo Locales, para la mejora de la seguridad alimentaria.
	4.1.9 Incentivar y promover los sectores productivos del país, potenciando el consumo de bienes y servicios de producción nacional.
4.2 Justicia Laboral y Calidad del Empleo	4.2.1 Fortalecer los mecanismos de promoción y protección del empleo.
	4.2.2 Adecuar el marco normativo laboral y de empleo en correspondencia a las necesidades que plantea el mercado de trabajo.
	4.2.3 Implementar gradual y progresivamente el Sistema de Protección Social.
4.3 Fortalecimiento Institucional	4.3.1 Mejorar el desempeño operativo de las instituciones responsables de la ejecución, monitoreo y evaluación de la Política Nacional de Empleo.
	4.3.2 Fortalecer el desarrollo de las estructuras, liderazgos y capacidades de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

	4.3.3 Efectuar la reinducción y capacitación constante del talento humano que se desempeña en las instituciones responsables de la Política Nacional de Empleo.
	4.3.4 Establecer mecanismos e instrumentos que permitan transferir y utilizar información de manera uniforme y eficiente entre los sistemas de información de las instituciones públicas, vinculadas al mercado laboral.
	4.3.5 Mejorar la capacidad financiera de las instituciones públicas responsables de la Política Nacional de Empleo.
	4.3.6 Crear la institucionalidad apropiada para operar el Sistema Nacional de Formación Profesional.
	4.3.7 Mejorar la gobernanza del apoyo financiero dirigido al área rural por medio del fortalecimiento de las cooperativas y cajas rurales.
	4.3.8 Fortalecimiento y ampliación de la cobertura de guarderías infantiles, en apoyo a la inserción laboral de las mujeres con hijos menores de cinco años.

En el anexo 5 se desarrolla una matriz que a manera de resumen explica la lógica y coherencia que existe entre las partes que conforman los aspectos estratégicos de la Política.

Financiación

Para la ejecución de la Política se identifican como posibles fuentes de financiamiento:

- Presupuesto Nacional
- Fondos de la Cooperación Internacional

Implementación, Monitoreo y Evaluación

La coordinación y ejecución de la presente Política, corresponde al Poder Ejecutivo por medio de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del Gabinete de Empleo, como instancia integradora de las instituciones públicas que por razones de su competencia están vinculadas con la ejecución de la misma.

Como órgano consultivo de asesoría y asistencia permanente del Poder Ejecutivo, el Consejo Económico y Social tendrá la responsabilidad inicial de diseñar una Propuesta del Marco de Acción Conjunta que contenga la planificación estratégica, operativa y financiera de la Política Nacional de Empleo, para un periodo máximo de cinco años, el que será sometido a la aprobación por el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

Con el propósito de medir la eficacia, eficiencia, pertinencia y complementariedad de la implementación de la Política, se desarrollará en la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, un Sistema de Gestión, con indicadores de avance y el registro sistemático de información, que faciliten la toma de decisiones, la transparencia y rendición de cuentas.

En apoyo a la medida institucional de monitoreo y evaluación antes indicada, el Gobierno solicitará al Consejo Económico y Social, la asistencia técnica de la Mesa Sectorial de Empleo, para el desarrollo permanente de acciones de control, monitoreo y evaluación de los Planes de Acción que se deriven de la presente Política, y la proposición de los correctivos necesarios, debiendo rendir informes trimestrales por medio del CES.

ANEXOS

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

ANEXO 1

Marco normativo relacionado con el empleo en Honduras

No.	Año	Principales instrumentos aprobados
		Marco jurídico internacional ratificado por el país
1	1956-2001	Convenios de OIT: trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derecho de sindicación y negociación colectiva, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzado, discriminación, edad mínima, peores formas de trabajo infantil.
2	1966	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
3	1980	Convenio 122 sobre Política de Empleo
4	2005	La Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centro América y República Dominicana. Junio 2005.
5	2012	Convenio 144 de la OIT, relativo a la Consulta Tripartita
6	2015	Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (Objetivo 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico)
		Marco político-jurídico nacional
7	1959	Código de Trabajo (Decreto 189-1959)
8	1980	Creación de la Dirección General de Empleo (Decreto 1051)
9	1982	Constitución de la Republica de Honduras
10	1985	Ley del Sector Social de la Economía (Decreto Legislativo 193)
11	2003	Regulación de las Agencias Privadas de Empleo (Decreto Legislativo No. 32-2003)
12	2005	Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad (Decreto Legislativo, 160-2005)
13	2006	Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno
14	2009	Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. (Decreto Legislativo 138-2009)
15	2010	Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022 (Decreto Legislativo 286-2009)
16	2011	Ley de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo, (Decreto Legislativo 32-2011)
17	2011	Servicio Nacional de Empleo -SENAEH- (Acuerdo STSS 259-2011)
18	2012	Ley del Sistema de Fondos de Garantías Recíproca para la Promoción de las MIPYMES, Vivienda Social y Educación Técnica Profesional (Decreto Legislativo 205-2012)
19	2013	Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios de la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno (Decreto Legislativo 266-2013)

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

No.	Año	Principales instrumentos aprobados
20	2013	Programa Zonas de Empleo y Desarrollo Económico -ZEDE- (Decreto Legislativo 153-2013)
21	2013	Ley del Consejo Económico y Social (CES) (Decreto Legislativo No. 292-2013)
22	2010	Programa Nacional de Empleo por Hora (Decreto Legislativo 180-2010)
23	2013	Ley de Empleo por Hora (Decreto Legislativo 354-2013)
24	2013	Ley Orgánica de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico -ZEDE- (Decreto Legislativo 120-2013)
25	2014	Gabinetes Sectoriales (Decreto Ejecutivo 001-2014)
26	2014	Plan Estratégico de Gobierno 2014-2018, “ Plan de Todos para una Vida Mejor”
27	2014	Programa de Empleo Presidencial “ Con Chamba Vivís mejor” (Decreto Ejecutivo 004-2014)
28	2014	Estrategia Nacional de Fomento del Emprendimiento en Honduras
29	2015	Programa de Empleo “ Chamba Comunitaria” (Decreto Ejecutivo 04-2015)
30	2015	Ley Marco del Sistema de Protección Social (Decreto Legislativo 56-2015)
31	2016	Programa Nacional de Generación de Empleo y Crecimiento Económico Honduras 20/20 ⁷
32	2016	Creación del Gabinete de Empleo (Decreto Ejecutivo 004-2016)
33	2016	Política de Descentralización del Estado para el Desarrollo 2010-2022
34	2016	Programa Presidencial Empleo y Oportunidades (Decreto Ejecutivo PCM 004-2016)
35	2017	Ley de Inspección del Trabajo (Aprobada y pendiente su publicación en el Diario Oficial La Gaceta)

⁷ Prioriza inversiones productivas en cinco departamentos: Francisco Morazán, Cortés, Atlántida, Colón, Yoro, Comayagua, Olancho, El Paraíso, Valle y Choluteca.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

ANEXO 2

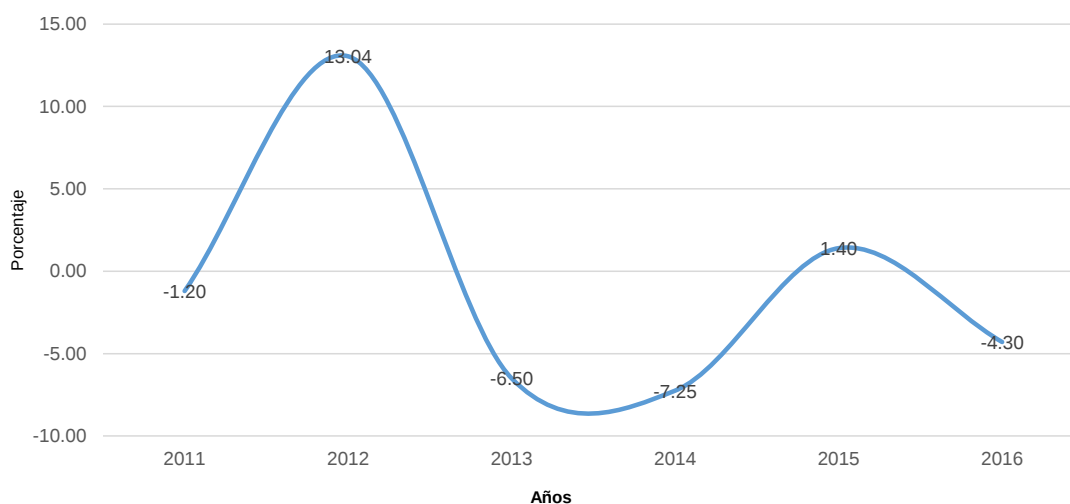
Actor	Mandato /interés
Presidencia de la República	Coordinación del Gabinete de Empleo
Secretaría de Coordinación General de Gobierno	Coordinación de Planificación Estratégica del Estado y Gestión por Resultados, Transparencia del Estado y Cuenta del Milenio
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de la políticas de empleo, inclusive de los discapacitados, el salario, la formación de mano de obra; la capacitación para el trabajo, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obrero patronales; la migración laboral selectiva; la coordinación con las instituciones de previsión y de seguridad social; el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de sindicatos y demás organizaciones laborales; lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional; al manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.
Consejo Económico y Social (CES)	Órgano consultivo que asesora al Organismo Ejecutivo en materia económica y social, Instancia de diálogo y concertación en materia socioeconómica y laboral. Integrado de forma tripartida: Trabajadores, Empleadores y Gobierno
Secretaría de Desarrollo Económico (SDE)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con el fomento y desarrollo de la industria, la tecnología, promoción de inversiones, imagen de país, de los parques industriales y zonas libres, la relación del gobierno nacional con las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE), el comercio nacional e internacional de bienes y servicios, la promoción de las exportaciones, la integración económica, el desarrollo empresarial, la inversión privada, la ciencia y la tecnología, la gestión de la calidad, los pesos y medidas, el cumplimiento de los dispuesto en las Leyes de protección al consumidor y la defensa de la competencia; la investigación, rescate y difusión del acervo cultural de la nación, la educación artística y la identificación, conservación y protección del patrimonio histórico y cultural de la nación; el desarrollo de las políticas relacionadas con el turismo, así como fomentar el desarrollo de la oferta turística y promover su demanda, regular y supervisar la presentación de los servicios turísticos y en general, desarrollar toda clase de actividades que dentro de su competencia, tiendan a favorecer y acrecentar las inversiones y las corrientes turísticas nacionales y del exterior.
Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de la políticas relacionadas con la producción, conservación, y comercialización de alimentos, la promoción y modernización de la agricultura, la sanidad animal y vegetal; la generación y transferencia de tecnología agropecuaria, el riego y drenaje en actividades agrícolas; la distribución y venta de los insumos agrícolas que adquiera el Estado a cualquier título, así como la regulación a la cual estarán sometidos; la coordinación de las actividades relacionadas con

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

Actor	Mandato /interés
	la silvicultura, la dirección superior de los servicios de agrometeorología y la promoción de crédito agrícola.
Secretaria de Desarrollo Humano, Gobernación, Justicia y Derechos Humanos	Lo concerniente al Gobierno Interior de la República, incluyendo la coordinación, enlace, supervisión y evaluación de los regímenes departamental y municipal; la descentralización y la participación ciudadana; el desarrollo económico local; la infraestructura social y el equipamiento en el ámbito local; el ordenamiento territorial; el apoyo técnico a las municipalidades y las asociaciones civiles de vecinos y patronatos; las regulaciones de los espectáculos públicos y la protección de la niñez y juventud, la salud pública y el orden público en relación a los medios de comunicación social, publicaciones escritas y redes sociales; lo relativo a la colegiación profesional; lo referente a población comprendiendo la ciudadanía, nacionalidad, extranjería y la regulación y control de la migración; la publicación de las leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general; la prevención de contingencias, y el combate de incendios; lo referente a las política, planes y programas para la promoción y defensa de los derechos humanos, el acceso y la aplicación de la justicia; el sistema penitenciario nacional, el otorgamiento y cancelación de la personalidad jurídica de todos los entes civiles siempre que las leyes especiales no confieran esta potestad a otros órganos del Estado; la regulación, registro, auditoría y seguimiento de las asociaciones civiles, todo lo relacionado con la organización, promoción y desarrollo del deporte; acceso a la justicia y la solución extrajudicial de conflictos.
Secretaria de Educación (SE)	Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con todos los niveles del sistema educativo formal, con énfasis en el nivel de educación básica, exceptuando la educación superior; lo relativo a la formación cívica de la población y el desarrollo científico, tecnológico y cultural; la alfabetización y educación de adultos, incluyendo la educación no formal y la extraescolar.
Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)	Formulación, coordinación e implementación de programas de formación técnica, profesional y calificación para el trabajo. Asistencia técnica en formación profesional a beneficiarios de programas de generación de emprendimientos y fomento de las MIPYMES.
Instituto Hondureño de Seguridad Social	Brindar las prestaciones y servicios de la seguridad social.

ANEXO 3

**Variación de la productividad laboral por asalariado
2011 - 2016**

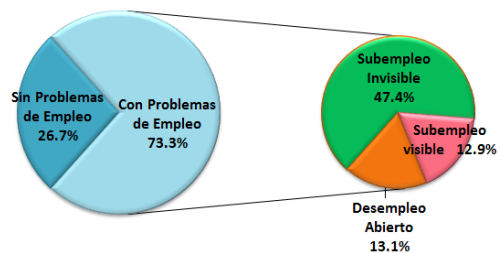


Fuente: Elaboración propia DGS, STSS, en base a datos de la EPHPM, INE 2010-2016 y datos publicados por el BCH.

ANEXO 4

HONDURAS: Población Económicamente Activa de Jóvenes 15-29 años con problemas de Empleo, Sin Problemas de Empleo y Subempleada 2015

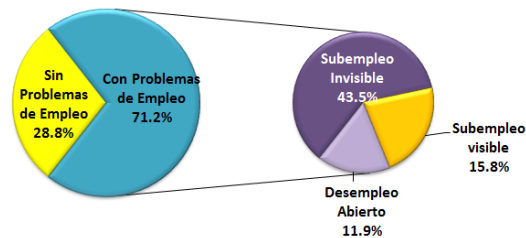
Gráfico 2



Fuente: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral en base a cifras del INE.

HONDURAS: Población Económicamente Activa de Jóvenes 15-29 años con problemas de Empleo, Sin Problemas de Empleo y Subempleada 2016

Gráfico 2



Fuente: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral, en base a cifras del INE.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

Anexo 5

Eje Estratégicos	Objetivo	Indicadores	Lineamientos	Estrategias
1. Competitividad	Facilitar las condiciones para lograr un crecimiento económico sostenido y con equidad, y mejorar la infraestructura física y productiva del país, para convertirlo en el primer centro logístico de Centroamérica.	Porcentaje de crecimiento económico anual. Posición de Honduras en el ranking de competitividad global. Valor de la inversión público-privada en infraestructura.	1.1 Estabilidad Macroeconómica, Promoción y Financiamiento a la Inversión.	1.1.1 Contribuir al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), a través de cadenas de valor, hasta convertirse en un modelo sostenible. 1.1.2 Implementar una política económica sustentada en la estabilidad fiscal, de precios y amigable con el medio ambiente. 1.1.3 Mejorar la eficiencia en la recaudación de los ingresos fiscales y reducción del gasto público, para destinarlo a sectores priorizados. 1.1.4 Desarrollar un Sistema Integrado de Incentivos para el Aumento Sostenido de la Productividad Laboral 1.1.5 Diseñar e implementar un marco regulatorio que flexibilice las condiciones de acceso a financiamiento. 1.1.6 Articular las actividades de promoción de inversiones y exportaciones, estableciendo planes de implementación en las actividades productivas identificadas como prioritarias. 1.1.7 Promover iniciativas que reduzcan el riesgo de la inversión de las empresas, especialmente en favor de las micro y pequeñas empresas. 1.1.8 Mejorar el suministro de energía eléctrica, con recursos renovables, ampliando las redes de distribución y transmisión, fomentando su uso eficiente.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

				1.1.9 Garantizar la seguridad ciudadana y jurídica, a fin de generar confianza, recuperar la paz, y así atraer la inversión nacional y extranjera. 1.1.10 Establecer un centro integrado de operaciones logísticas, mejorando la conectividad aérea, marítima y terrestre. 1.1.11 Desarrollar un programa de gestión de calidad que promueva en las industrias el cumplimiento de la estandarización internacional de sus productos y servicios, para competir en los mercados globales.
2. Generación de empleos.	Promover la creación de empleos para la población hondureña, especialmente para los jóvenes y mujeres.	Número de empleos generados en el sector público. Número de empleos generados en el sector privado.	2.1 Promoción de las Inversiones para la Generación de Empleo, con énfasis para los jóvenes y mujeres.	2.1.1 Desarrollar una plataforma de servicios empresariales de más rápido crecimiento, con talento joven bilingüe, mano de obra competitiva, infraestructura para tercerización de servicios de apoyo a negocios de clase mundial. 2.1.2 Posicionar al país como el clúster más dinámico y eficiente de autopartes y equipo eléctrico en el continente americano. 2.1.3 Generar iniciativas orientadas a aumentar la contribución en exportaciones textiles, convirtiendo a Honduras en el punto de concentración y distribución de textiles. 2.1.4 Posicionar a Honduras como destino líder de sol y playa en el Caribe. 2.1.5 Aumentar el valor agregado, desarrollando las cadenas de valor en el sector agroalimentario.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

				2.1.6 Mejorar las políticas de acceso a financiamiento para facilitar la construcción de viviendas dignas en comunidades sustentables.
			2.2 Gestión de iniciativas públicas para la generación de empleo y oportunidades.	2.2.1 Crear puestos de trabajo directos, mediante la construcción y mantenimiento de obras de infraestructura pública y/o productiva.
				2.2.2 Apoyar el desarrollo de micro-emprendimientos, a través de programas públicos de generación de créditos y asistencia técnica.
				2.2.3 Mejorar la infraestructura comunitaria local enfocándose en centros educativos públicos, obras menores que apoyan la producción local, la gestión de la salud y la mitigación de desastres.
				2.2.4 Desarrollar programas de generación de ingresos de forma rápida por medio de intervenciones locales.
				2.2.5 Apoyar a los productores agropecuarios con financiamiento y asistencia técnica, impulsando el encadenamiento y el fortalecimiento de las cadenas de valor.
				2.2.6 Promover la contratación de la población desempleada, principalmente de jóvenes y mujeres, por medio de incentivos.
				2.2.7 Diversificar la estructura productiva del ámbito rural.
				2.2.8 Mejorar y ampliar la infraestructura básica y productiva en el ámbito rural, fortaleciendo los sistemas de aprovisionamiento de agua.
			3.1 Fomento a la empleabilidad,	3.1.1 Implementar el Programa Nacional de Alfabetización y Educación para trabajadores.

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

3. Desarrollo del capital humano	Generar condiciones para que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de escolaridad, capacitación técnica y formación profesional acorde a las necesidades del mercado laboral.	Número de trabajadores con niveles de escolaridad incrementados. Número de personas capacitadas y con mejores competencias y habilidades para el trabajo. Número de estudiantes universitarios matriculados en carreras de ciencia y tecnología, ingeniería y Matemáticas(CITE). Número de jóvenes con formación técnica e integral.	mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.	3.1.2 Crear el Sistema Nacional de Formación Profesional, como instrumento estratégico para el desarrollo del recurso humano.
				3.1.3 Operar el Programa Nacional de Normalización y Certificación de competencias laborales.
				3.1.4. Mejorar el acceso de los jóvenes a la educación y formación técnica orientada a la innovación científica y tecnológica.
				3.1.5 Impulsar la implementación del Currículo Nacional Básico para la formación técnica e integral de la población juvenil, para el trabajo.
				3.1.6 Mejorar las competencias de los jóvenes y mujeres del área rural, orientándolas a nuevos emprendimientos con enfoque de cadenas productivas.
				3.1.7 Establecer una Red Integral de Prestadores de Servicios de Empleo, con personas jurídicas de derecho público y privado, y con cobertura nacional, regional y local.
				3.1.8 Desconcentrar el Servicio Nacional de Empleo de Honduras.
4. Entorno propicio para la creación y el desarrollo de empresas	Promover la generación de empleos en el sector privado, mejorando las condiciones para la creación y desarrollo de empresas, adecuando fundamentalmente los marcos jurídicos, simplificando los procesos	Número de empresas nuevas creadas. Número de empleos generados en el sector privado.	4.1 Desarrollo de empresas sostenibles	4.1.1 Fomentar empresas sostenibles, utilizando criterios económicos, sociales y ambientales que promuevan la rentabilidad corporativa, la responsabilidad social ante los trabajadores, los clientes y las comunidades, y la responsabilidad medioambiental.
				4.1.2 Fomentar un clima de negocios adecuado, que facilite la creación y la expansión de nuevas empresas, priorizando la simplificación de los

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

	asociados, fortaleciendo las instituciones, garantizando los derechos fundamentales en el trabajo y los beneficios de la protección social.	Presupuesto asignado a las instituciones que apoyan el empleo. Porcentaje de empleadores que cumplen los derechos fundamentales en el trabajo. Número de beneficiarios del Sistema de Protección Social.	procesos de apertura de negocios, obtención de permisos y pago de impuestos para reducir los costos de transacción y fomento de futuros empresarios. 4.1.3 Implementar iniciativas que faciliten la transición de empresas informales a formales. 4.1.4 Facilitar la inclusión y acceso a crédito, capacitación, asistencia técnica, comercialización, organización, fomento de la cultura asociativa y producción más limpia, en el marco de las cadenas productivas. 4.1.5 Fortalecer a las instituciones de apoyo a las micro y pequeñas empresas, para identificar potencialidades en encadenamientos productivos y comercializadores, particularmente los Centros de Desarrollo Empresarial. 4.1.6 Mejorar el acceso de las micro y pequeñas empresas a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para su aplicación en los procesos de comercialización. 4.1.7 Adecuar el marco normativo nacional, para apoyar la creación y el funcionamiento de empresas. 4.1.8 Fomentar la reactivación económica de las familias y sus comunidades, basados en los Planes
--	---	---	--

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

				de Desarrollo Locales, para la mejora de la seguridad alimentaria.
				4.1.9 Incentivar y promover los sectores productivos del país, potenciando el consumo de bienes y servicios de producción nacional.
			4.2 Justicia Laboral y Calidad del Empleo	4.2.1 Fortalecer los mecanismos de promoción y protección del empleo.
				4.2.2 Adecuar el marco normativo laboral y de empleo en correspondencia a las necesidades que plantea el mercado de trabajo.
				4.2.3 Implementar gradual y progresivamente el Sistema de Protección Social.
			4.3 Fortalecimiento Institucional	4.3.1 Mejorar el desempeño operativo de las instituciones responsables de la ejecución, monitoreo y evaluación de la Política Nacional de Empleo.
				4.3.2 Fortalecer el desarrollo de las estructuras, liderazgos y capacidades de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.
				4.3.3 Efectuar la reinducción y capacitación constante del talento humano que se desempeña en las instituciones responsables de la Política Nacional de Empleo.
				4.3.4 Establecer mecanismos e instrumentos que permitan transferir y utilizar información de manera uniforme y eficiente entre los sistemas

POLITICA NACIONAL DE EMPLEO DE HONDURAS

				de información de las instituciones públicas, vinculadas al mercado laboral.
				4.3.5 Mejorar la capacidad financiera de las instituciones públicas responsables de la Política Nacional de Empleo.
				4.3.6 Crear la institucionalidad apropiada para operar el Sistema Nacional de Formación Profesional.
				4.3.7 Mejorar la gobernanza del apoyo financiero dirigido al área rural por medio del fortalecimiento de las cooperativas y cajas rurales.
				4.3.8 Fortalecimiento y ampliación de la cobertura de guarderías infantiles, en apoyo a la inserción laboral de las mujeres con hijos menores de cinco años.