



# Plan de Promoción de Empleo e Ingresos PPEI



## Contenido

Siglas y acrónimos .....	6
Glosario.....	7
1. Introducción .....	10
2. Antecedentes del Municipio de Catacamas.....	12
2.1 Antecedentes históricos.....	12
2.1.1 Orígenes .....	12
2.1.2 Origen del nombre.....	12
2.1.3 Conformación de los barrios y aldeas .....	12
2.1.4 Catacamas Pueblo con encanto .....	13
2.1.5 Arte y Cultura.....	13
3. Contexto del municipio .....	14
3.1 Aspectos demográficos .....	14
3.2 División política y territorial.....	14
3.3 Actividades económicas del municipio.....	16
3.4 Índice de pobreza y categorización municipal .....	17
3.5 Políticas relativas al desarrollo y empleo vigentes en el municipio.....	17
3.6 Estadísticas de Empleo en Catacamas.....	18
4. Mesa Territorial de Empleo (MTE). Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local 20	
4.1 Ámbitos de intervención de la MTE .....	20
4.2 Estructura de la MTE .....	22
Dirección estratégica / nivel político.....	22
Gestión operativa / nivel técnico.....	23
Comité de diseño de políticas públicas .....	23
Comité de planificación y gestión.....	24
Comité de educación y formación.....	24
Comité de financiamiento .....	25
Comité desarrollo de mercados y nuevos productos .....	25
Comité para la atracción de inversiones estratégicas .....	26
Comité de monitoreo y seguimiento del PPEI .....	27
Organigrama.....	27
4.3 Participación en la construcción del PPEI.....	28
5. Metodología para la elaboración del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos (Explicación de Teoría de Cambio y planificación con enfoque a resultados) .....	29
6. Definición del Problema.....	29

6.1 El problema principal .....	29
6.2 Valoración del Problema.....	31
7. Identificación de factores causales críticos del problema principal de empleo y generación de ingresos en Catacamas .....	32
7.1 Conformación de mesas de discusión por dimensión .....	33
8. Formulación de modelo conceptual .....	34
8.1 Dimensión 1: Personas Afectadas .....	35
Actitud de las personas.....	36
Falta de perfil de trabajo adecuado .....	37
Seguridad.....	38
Pérdida de valores .....	38
8.2 Dimensión 2: Unidades Productivas .....	40
Débil Administración de las Empresas .....	40
La baja productividad de las empresas.....	41
Falta de incentivos.....	41
8.3 Dimensión 3: Instituciones Públicas .....	43
Centralización de la Autoridad.....	43
Desarticulación Institucional.....	44
Falta de programas de promoción de empleo.....	44
Falta de promoción de los servicios de las instituciones públicas.....	45
8.4 Dimensión 4: Población y Territorio.....	46
Centros educativos desvinculados de las organizaciones empresariales y sociales .....	46
Falta de visión integral del territorio .....	47
Agendas Institucionales por Proyectos.....	47
9. Propuesta de Solución para Resolver el Problema de Empleo en el Municipio de Catacamas.	48
10. Marco de Resultados .....	51
10.1 Matriz de Marco de Resultados.....	51
11. Especificación de resultados y productos principales .....	53
11.1 Resultado final .....	53
a) Resultados Dimensión Personas Afectadas.....	53
• Jornadas de desarrollo personal diferenciado para cada segmento de atención .....	54
• Desarrollo de perfiles adecuados en las empresas.....	54
• Seguridad Personal.....	54
• Pérdida de valores .....	54
b) Resultados Unidades Productivas .....	55

• Fortalecida la administración de las empresas .....	55
• Incrementar la asociatividad.....	56
c) Resultados Instituciones Públicas .....	56
• Establecimiento de acuerdos sectoriales para una mayor agilidad.....	56
• Articulación de las agendas.....	56
• Promoción del empleo.....	56
• Promoción de los servicios del sector público .....	57
d) Resultados Población y Territorio.....	57
• Establecimiento de una agenda de trabajo multiactor .....	57
• Una visión integral con un enfoque de territorio.....	57
• Vinculación con los centros educativos .....	57
12. Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio .....	58
13. Bibliografía .....	59
14. Anexos.....	60
Anexo 1: Manual de Funcionamiento de las Mesas Territoriales de Empleo e Ingreso. ....	60
Objetivo.....	60
Ámbito de Aplicación Territorial de la Mesa.....	60
Estructura Organizativa.....	60
Miembros de la Mesa Territorial de Empleo.....	60
Funciones y Atribuciones de la Mesa Territorial de Empleo. ....	62
Funciones de la Secretaría Técnica de la Mesa Territorial de Empleo. ....	63
Atribuciones de la Coordinación de la MTE.....	63
Convocatoria a Reuniones.....	64
Plan de Trabajo.....	64

*El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del Instituto para la Cooperación y Autodesarrollo, Oikos Cooperação e Desenvolvimento y la Cámara de Comercio e Industrias de Catacamas, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.*

## Índice de tablas

Tabla 1. Población del Municipio de Catacamas .....	14
Tabla 2. Cobertura de la tierra Municipio de Catacamas .....	16
Tabla 3. Actividades económicas del municipio de Catacamas.....	16
Tabla 4. Empleo por tamaño de empresa Catacamas.....	19
Tabla 5. Definición del problema del empleo municipio de Catacamas .....	30
Tabla 6. Valoración del problema.....	31
Tabla 7. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente.....	39
Tabla 8. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente.....	43
Tabla 9. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente.....	45
Tabla 10. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente.....	48
Tabla 11. Matriz Marco de Resultados .....	51

## Índice de Figuras

Figura 1. Mapa de División Política de Olancho .....	15
Figura 2. Organigrama MTE propuesto .....	27
Figura 3. Problema Principal y sus causas .....	34
Figura 4. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Personas afectadas .....	35
Figura 5. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Unidades Económicas .....	40
Figura 6. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Instituciones Publicas .....	43
Figura 7. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Población y Territorio.....	46
Figura 8. Esquema de la Teoría de Cambio .....	48
Figura 9. Propuesta de solución al problema del empleo en Catacamas.....	50

## Siglas y acrónimos

EURO+LABOR	Programa de la Unión Europea en Honduras: Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para Jóvenes en Honduras
Oikos	Organización No Gubernamental para el desarrollo de origen Portugués
MTE	Mesa Territorial de Empleo
ICADE	Instituto para la Cooperación y Auto Desarrollo
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
IDH	Índice de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas
PPEI	Plan de Promoción de Empleo e Ingresos
INE	Instituto Nacional de Estadística
MAMSA	Mancomunidad de los Mártires de la Sierra de Agalta
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PDEM	Plan de Desarrollo Económico Municipal
UMAMR	Unidad Municipal de Atención al Migrante Retornado
PET	Población en Edad de Trabajar
PEA	Población Económicamente Activa
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
CCICAT	Cámara de Comercio e Industrias de Catacamas
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
OSC	Organización de la Sociedad Civil
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNA	Universidad Nacional de Agricultura
UCENM	Universidad Cristiana Evangélica Nuevo Milenio
UTH	Universidad Tecnológica de Honduras
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
ONG	Organización No Gubernamental
CDE	Centro de Desarrollo Empresarial
OIT	Organización Internacional del Trabajo
GdP	Gestión por Resultados
CNI	Consejo Nacional de Inversiones

## **Glosario**

**Espacio multiactor:** para fines del documento se define como el mecanismo por medio del cual una situación problemática en particular hace necesario la participación de al menos dos actores para la planificación y ejecución de acciones coordinadas.

**Empleabilidad:** Empleabilidad es la capacidad personal para encontrar empleo y adaptarse al mercado laboral de tal manera que se evite el desempleo. La empleabilidad da más oportunidades laborales a las personas ya que promueve que éstas cumplan con los requisitos demandados por las empresas para un determinado puesto laboral.

**Población en Edad de Trabajar:** Es la oferta potencial de trabajo (mano de obra) en una economía, incluye a la PEA y a la Población inactiva.

**Población Económicamente Activa:** es la cantidad de personas que se encuentran en edad para participar dentro del mercado de trabajo

**Subempleo:** Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el subempleo refiere a aquellas personas cuya duración o productividad del trabajo es menor a su nivel de pleno empleo.

**Empleo invisible:** tipo de empleo que no recibe una remuneración y que no es reconocido como tal por la sociedad.

**Gestión por Resultados:** La Gestión basada en Resultados (GpR) es un enfoque de gestión del sector público cuya función es facilitar a las organizaciones públicas, la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público.

**Teoría de cambio:** Una teoría de cambio es una metodología para presentar gráficamente, con una lógica causal, los objetivos que busca alcanzar una intervención y la manera concreta con la que se propone conseguirlos. Este método es utilizado como herramienta de planeación, pero es también útil para diseñar y evaluar programas e intervenciones, especialmente con enfoque social.

## Prologo

El desarrollo de las comunidades es un tema de importancia en todos los rincones de Honduras, la llamada T del desarrollo que comprende el corredor desde Choluteca hasta Puerto Cortes ha sido el destino de la inversión social y productiva, relegando el crecimiento económico y social de las demás zonas del país por mucho tiempo.

Catacamas es el municipio de mayor extensión territorial del país, y sus riquezas culturales, naturales y arqueológicas lo ubican como un destino nacional e internacional, su sector agrícola es diverso, aunque con muchas oportunidades de generar valor a la producción y de establecer empresas con fines de abastecer el mercado nacional y de exportación. Como la mayoría de las comunidades del país se encuentra con problemas relacionados a la falta de inversión, baja competitividad de las empresas y una orientación hacia el comercio basado en productos importados, con lo cual las fuentes de empleo son cada día más escasas.

El modelo desarrollado por EURO+LABOR logra desagregar el problema en sus dimensiones principales, y de igual manera se plantea una respuesta, la cual, de contar con el apoyo y compromiso de los actores tendrá un impacto en el nivel de desempleo, incorporará a las personas con mayor vulnerabilidad, en empleos formales, que les permitan gozar de los derechos de salud, capacitación y acceso a crédito, se espera que el avance sea gradual, primero mejorar el nivel de empleos y de manera sistémica lograr incidir en la calidad de los empleos, aquí es donde el modelo propuesto le apuesta a que la complementariedad de los actores sea el motor que impulse la competitividad de las empresa y los nuevos emprendedores, con estos últimos se tiene la tarea de iniciar el proceso de volver la economía basada en productos primarios, hacia una economía de alto valor agregado, de innovaciones y enfocada en servicios.

La tarea no es difícil, pero requiere de un alto compromiso de las autoridades locales, de las agencias del gobierno central, del sector empresarial y por sobre todo de las personas, ya que son las llamadas a llevar cada día a su trabajo su pasión, sus anhelos y sus ambiciones.



## **Agradecimientos**

Hablar de trabajo arduo en beneficio de las comunidades y personas menos favorecidas en Honduras, es sinónimo de ICADE, ser parte de esta iniciativa ha sido una satisfacción personal.

De manera especial quisiera agradecer a los empresarios que de buena manera colaboraron en la comprensión del problema del empleo en Catacamas, a las instituciones que conforman la MTE, su profesionalismo solo se iguala al compromiso que muestran en su trabajo para contribuir a que el municipio se convierta en lo que sus pobladores merecen, un municipio próspero, en el cual las personas y las empresas aprovechan las oportunidades que se crean cada día.

Se reconoce con agradecimiento el apoyo brindado por Juan Carlos y Claudia del SENAETH, sin su apoyo no se tendría el trabajo con tanto aporte de las instituciones que conforman la MTE. Leena por el acompañamiento y aportes en la edición final. Sin el apoyo del equipo de ICADE – Catacamas esta iniciativa no se podía terminar, Cindy, Víctor, Erika, Nadia, Nohé, Brayan, María, muchas gracias por todo el apoyo en este proceso, pero por, sobre todo, por darle sentido a la palabra hospitalidad y ampliar el significado del trabajo colaborativo.

## 1. Introducción

El municipio de Catacamas fue fundado en el año de 1673 y es considerado como el más grande en extensión territorial de Honduras, sus 7,173 km<sup>2</sup> comprenden un área urbana con un alto crecimiento comercial. Sus 87 barrios muestran un contraste entre el modernismo, y la riqueza cultural de sus orígenes como pueblo, hace que sus pobladores vean el futuro con mucho optimismo, viendo como sus espacios naturales, cultura y gastronomía cada día se fortalecen. Su área rural conformada por 15 aldeas y 557 caseríos muestra una estampa clásica del departamento, en donde es común el trabajo en la parcela, con el ganado y en el hogar desde tempranas horas del día.

Esta combinación de modernismo y tradición le ha hecho merecedor de la declaración de “Pueblo con Encanto”, lo cual dará un mayor impulso a su desarrollo turístico, en el cual convergen diversos tópicos como el natural, de aventura y cultural, se tiene la certeza que con el trabajo arqueológico en la Ciudad Blanca se tendrá un creciente flujo de turistas nacionales y extranjeros.

La población del municipio de Catacamas muestra una equitativa distribución por género, y una población joven. El grupo etario de hasta 14 años representa el 34 % de la población. Con este enorme capital humano es posible iniciar a trazar los cambios conductuales necesarios para una nueva cultura empresarial, más emprendedora, más responsable con los tributos, con mayor apertura a temas inclusivos y, por, sobre todo, con mayor exigencia y participación en los procesos estratégicos del municipio. El grupo etario de entre 14 a 44 años representa el 48 % de la población; estas 64 mil personas son el segmento que dinamiza la economía local, y a quienes es necesario facilitar procesos diferenciados de formación, acceso a recursos financieros y seguimiento en el proceso de obtención de empleo.

Se contabilizan cerca de 3,500 establecimientos comerciales en los registros municipales, lo cual evidencia que la actividad comercial es dinámica, aunque existe una alta concentración en el comercio y pocas empresas de gran tamaño que permitan la colocación de empleos en mayor cantidad y calidad. Se cuenta con sectores referentes como en el caso de la producción de lácteos, granos básicos, madera y es incipiente la producción de cacao.

El municipio de Catacamas presenta un IDH<sup>1</sup> de 0.631, en orden descendente se ubica en el octavo lugar del departamento, es un municipio que se considera ciudad intermedia, la mayoría de las personas de municipios vecinos que se desplazan por trabajo terminan siendo residentes. Se muestran avances en educación y en salud, pero se observa retroceso en el tema de ingresos de las familias.

---

<sup>1</sup> PNUD 2011

En Catacamas convergen instituciones del sector social que tienen objetivos y mandatos complementarios. Producto de ello, se han elaborado diferentes documentos de planificación estratégica que marcan el paso a seguir para el fortalecimiento de sectores específicos con el apoyo del Gobierno Local. Se encuentran, entre otros: agendas de competitividad por sectores y estrategias para un desarrollo sostenible por sectores<sup>2</sup>.

Existe un eje transversal en todos estos documentos de planificación, y es el rol del recurso humano como factor determinante del crecimiento económico y del desarrollo social, sin el cual no es posible la creación de riqueza ni la movilidad de recursos financieros dentro de la economía. Es aquí, que el tema de la capacidad de creación de empleos gana visibilidad, además de la oferta de financiamiento, educación formal e informal, un tamaño de mercado considerable y un sin número de actividades comerciales, agrícolas y pecuarias en el territorio. El municipio adolece de la creación de manera sostenida de nuevos puestos de trabajo, de mayor calidad y con mejores salarios.

Un espacio de concertación y dialogo social es la Mesta Territorial de Empleo (MTE), donde participan las organizaciones gubernamentales, privadas, de la sociedad civil, trabajadores y cooperantes, que es el mecanismo de donde surgen propuestas en respuestas a la problemática de empleo y que se organizan en el Plan de Desarrollo Local y Promoción del Empleo. Si bien existen otras instancias gubernamentales de conformación de mesas de diálogo, las MTE surgen de la Estrategia de Promoción de Empleo e Ingresos de la Población, realizada en el marco de EURO+LABOR. Este espacio, busca un nivel de coordinación entre los actores para facilitar los procesos de planificación para el desarrollo económico y la promoción del empleo, de tal manera, que los esfuerzos de cada institución / instancia dentro del territorio puedan articularse de manera complementaria en un esfuerzo común: la creación y sostenimiento de fuentes de empleo, una mayor focalización de los recursos en aquellas personas que presentan menores posibilidades de obtener una fuente de ingresos y que se consideran como grupos en situación de vulnerabilidad.

El Plan de Promoción de Empleo e Ingresos (PPEI) del municipio de Catacamas muestra lo que se considera el primer escenario de trabajo con un enfoque multiactor para un periodo inicial de cinco años (2020-2025), en el que de manera sistemática los esfuerzos de cada actor construyen a la obtención de metas específicas de otros actores. Esta orientación hacia los resultados municipales, bajo el enfoque de territorio, permite a la vez una visión multisectorial, ya que las cadenas de valor de los diferentes sectores del territorio comparten los servicios de capacitación y asistencia técnica, el trabajo de promoción del territorio, los

---

<sup>2</sup> Dentro de los cuales se encuentran:

Agenda de Competitividad Municipal de Catacamas 2017-2021

Plan de Desarrollo Regional con Enfoque de Ordenamiento Territorial Región Valles de Olancho

Plan de Desarrollo Económico Municipal de Catacamas

beneficios de la mejora en obras de infraestructura, y la derrama económica de los demás sectores.

Se hace necesario, por lo tanto, avanzar en el esquema de la **Gobernanza** que permita que esta visión común del municipio de Catacamas sea una realidad, lo cual es una tarea que requiere de amplio consenso, mucha discusión y la flexibilidad que solo la MTE puede proporcionar en los momentos en los cuales se presenten los problemas de obtención de resultados en el corto plazo por parte de las instituciones.

## **2. Antecedentes del Municipio de Catacamas**

### **2.1 Antecedentes históricos**

#### **2.1.1 Orígenes**

El Municipio de Catacamas, fue fundado en el año 1673, conformado por un grupo de personas (hombres y mujeres) que se supone provenían de la comunidad desaparecida por la erupción del volcán El Boquerón en San Jorge, Olancho, quienes apreciaron un terreno próspero y bendecido para ellos y sus generaciones. En un principio, Catacamas fue fundada con el nombre de San Francisco de Catacamas. En el recuento de población de 1791 está registrada como San Francisco Catacamas, formando parte del curato de Manto, y en la División Política Territorial de 1889 era uno de los municipios del distrito de Juticalpa, declarada ciudad por decreto legislativo # 41 en el Gobierno de Don Policarpo Bonilla el 24 de enero de 1898 y desde este tiempo su evolución ha sido constante.

#### **2.1.2 Origen del nombre**

Existe literatura que hace referencia a que su nombre se origina de la palabra Atiacamaní, uno de los nombres que tenía la diosa del agua entre los Aztecas. Otras versiones sobre su origen hacen referencia al cacique Katak Amac, de originario de Copán, quien se desplazó hacia esta zona, y la de mayor difusión es la que desglosa el nombre en Catac que quiere decir andar y Camas que quiere decir dormir, con lo que Catacamas significaría “irse a dormir”.

#### **2.1.3 Conformación de los barrios y aldeas**

El primer barrio constituido en la ciudad de Catacamas fue La Cruz, siguiendo el barrio de Jesús, el barrio el Centro, la Mora, San Sebastián, el Campo, las Acacias, entre otros. Actualmente el modelo de crecimiento urbano se basa en la construcción de colonias; se cuentan 51 colonias en total y su expansión está dirigida hacia las zonas siguientes: abajo del estadio, en la carretera hacia la Universidad Nacional de Agricultura, la carretera hacia el INFOP y en la entrada a la ciudad de Catacamas. Aún no se considera que existe conflicto entre las áreas productivas y las zonas residenciales ya que la condición de ser un valle facilita un crecimiento ordenado.

Sus 15 aldeas se encuentran distribuidas a lo largo del territorio. En total los 557 caseríos, que conforman el área urbana, muestran patrones variados de crecimiento. Es así que en Bacadía se encuentran 86 caseríos y en Las Mesetas 6 caseríos. La conformación de los barrios y aldeas es importante para direccionar la inversión social. El papel de la organización local juega un papel importante en este sentido.

#### **2.1.4 Catacamas Pueblo con encanto**

La belleza de Catacamas como municipio se muestra en la ciudad. El poeta Froylan Turcios la llamó “Ciudad de las Flores”. Dentro de los muchos atributos naturales destacan el cerrito de La Felicidad, y el cerro de La Cruz, que cuenta con un mirador desde el cual se aprecia toda la ciudad, su arquitectura colonial, su gastronomía ancestral y el trato de su gente. Debido a este cuidado de su patrimonio histórico, natural y cultural, el día 10 de octubre de 2019 se declaró a la ciudad de Catacamas como “Pueblo con Encanto”, al comprobar que cumple con los requisitos para esta condición. Este reconocimiento coloca a Catacamas en una posición de multi destino en el ámbito nacional e internacional.

#### **2.1.5 Arte y Cultura**

Dentro de las principales actividades culturales se encuentra la celebración de la Feria Patronal, el día de fundación del municipio y las demás festividades religiosas. Desde el año 2019 se ha apostado por actividades relacionadas al muralismo como parte de promover el talento de las y los jóvenes. Las instituciones educativas cuentan con cuadros de danzas folclóricas, de teatro y sus bandas de guerra, las que hacen de cada actividad turística una fiesta cultural.

Dentro de los aspectos culturales se destaca la elaboración de vino de coyol en la Semana Santa, además de productos alimenticios como lácteos, panadería y derivados de maíz. La gastronomía es uno de los aspectos fundamentales del turismo, existe diversidad de centros turísticos en los cuales se disfruta de un amplio menú, y cada día es común la presencia masiva de personas en las comunidades como Roatán, Talgua, famoso por sus productos derivados del maíz.

En esta última década se ha tenido un reencuentro con la literatura en Olancho, prueba de ello es la última novela de Carminda Clementina Romero, ambientada en la ciudad de Catacamas. Dentro de los principales atractivos culturales/arqueológicos se encuentran las Cuevas de Talgua y la Ciudad Blanca, los cuales además son un atractivo turístico a nivel nacional y mundial.

### 3. Contexto del municipio

#### 3.1 Aspectos demográficos

Datos del INE (2013) muestran que Catacamas cuenta con una población de 133,896 habitantes. El 49 % son hombres y el 51 % son mujeres. El 45 % de sus habitantes residen en la zona urbana, de estos el 45 % son hombres y el 55 % son mujeres. En la zona rural reside el 55 % de la población y de estos el 53 % son hombres y el 47 % son mujeres. Se estima una tasa de crecimiento de la población en 3 % anual.

En términos generales se cuenta con una población joven. Si se estudian los grupos etarios, las y los jóvenes de hasta 14 años representan el 34 % de la población, relación que se mantiene en el área urbana y rural. El segundo grupo que comprende las personas desde 14 años – hasta 44 años representa el 48 % de la población. De manera acumulada, estos dos grupos etarios representan el 82 % de la población. Este boom demográfico debe ser la base de la planificación del desarrollo económico. La dinámica poblacional permite establecer las pautas para la incorporación de políticas públicas que fomenten la creación y desarrollo de estructuras económicas para el empleo de las personas.

Tabla 1. Población del Municipio de Catacamas

Grupo Etario	Total			Urbano			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
0-14	45,549	23,329	22,220	20,098	10,012	10,085	25,451	13,317	12,134
15-44	63,992	30,688	33,304	28,791	12,358	16,433	35,201	18,330	16,870
45-64	17,078	8,006	9,072	7,648	2,955	4,692	9,430	5,050	4,380
> 65	7,278	3,619	3,659	3,456	1,449	2,007	3,823	2,170	1,652
Total	133,896	65,642	68,254	59,992	26,774	33,217	73,905	38,868	35,037

Fuente: INE (2013)

Aún con el desarrollo en infraestructura que ha tenido en los últimos diez años la ciudad de Catacamas, la mayoría de su población es rural. Esto se debe, entre otras cosas, a la mejora de la red de carreteras, el crecimiento del sector transporte permite una mayor movilidad hacia la ciudad por aspectos relacionados al empleo, abastecimiento de productos por intermediarios y la apertura de nuevas ofertas de trabajo locales en sectores como, la construcción y la agricultura. Otro factor que incide en esta baja movilidad es la recepción de remesas.

#### 3.2 División política y territorial

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2019), cuenta con una superficie territorial de 7,173.69 km<sup>2</sup>, con una densidad<sup>3</sup> de 18 hab/km<sup>2</sup>. Este municipio está conformado

<sup>3</sup> Se observa desde el año 2003 un aumento en la densidad poblacional.

territorialmente por 15 aldeas y 557 caseríos. En la zona urbana existen 84 barrios. Tiene una población general de 133,896 habitantes.

En el ámbito regional (o supranacional), el municipio de Catacamas pertenece a la Mancomunidad de los Mártires de la Sierra de Agalta (MAMSA). Esta surge a inicios del año 2002 como entidad pública de carácter asociativo por la necesidad de proteger la Sierra de Agalta. Además de Catacamas, a esta Mancomunidad pertenecen los municipios de Santa María del Real, Dulce Nombre de Culmí, Guarizama, San Francisco de la Paz, Manto, Gualaco, San Esteban y Froylan Turcios (Patuca).

Su delimitación geográfica es la siguiente:

Al Norte con los Municipios de: i) Gualaco, ii) San Esteban y iii) Dulce Nombre del Culmí.

Al Sur con los Municipios de: i) Patuca y ii) el departamento de El Paraíso.

Al Este con los Municipios de i) Dulce Nombre de Culmí y la República de Nicaragua; y al

Oeste con Santa María del Real, San Francisco de Becerra y Juticalpa.



Figura 1. Mapa de División Política de Olancho

Fuente: Atlas de Honduras

### **Cobertura de la tierra en el municipio**

El municipio cuenta con un potencial para el desarrollo de actividades relacionadas a la explotación forestal, ganadería, agricultura y diversas modalidades de turismo ligadas a los recursos naturales. El sector forestal es referente en el departamento de Olancho y del municipio de Catacamas (ver tabla 2).

### Datos climatológicos del municipio

Zona de vida: el municipio de Catacamas se encuentra dentro de la clasificación bosque seco tropical. Esta dentro de la franja climática denominada variante lluvioso de altura, la cual presenta hasta seis meses de lluvia, con mayor precipitación en los meses de junio a septiembre, y considera como meses secos al periodo de febrero a marzo. La humedad relativa es de 72 a 74 %, y la temperatura en promedio es de 25 °C, y se encuentra a 865 msnm.

Tabla 2. Cobertura de la tierra Municipio de Catacamas

Descripción	Hectáreas	Relación porcentual
Área total del Municipio	717,389.00	100 %
Bosque Latifoliado Húmedo	357,876.00	49.89 %
Pastos/Cultivos	254,993.00	35.54 %
Zona urbana Continua y Discontinua	1,881.62	0.26 %

Fuente: (ICF, 2016).

Entre los principales recursos hídricos y naturales, se encuentran los ríos de Wans Coco o Segovia, Talgua, Patuca, Wingle, Arenas Blancas, Cuyamel, Poncaya, Negro, Guayape, Jamasquire, Río Seco, Pataste, Wasparani, Ula Huas, Capapán, Tinto o Negro, Catacamas, Cuyamapa, El Incendio, Kosmasco y Blanco.

### 3.3 Actividades económicas del municipio

La principal actividad económica es la agricultura y la ganadería, la cual es realizada por el 54 % de la población (ver tabla 3). Este indicador será necesario desglosar en futuras investigaciones, ya que, de forma general, se encuentra sesgado por el alto porcentaje de población que reside en el área rural. En el caso del área urbana, aunque muchos de sus habitantes son propietarios de unidades productivas a nivel de campo, se observa que la población urbana especialmente las y los jóvenes se encuentran trabajando en el sector de comercio y servicios.

Tabla 3. Actividades económicas del municipio de Catacamas

Actividades Económicas	Población participante
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	54.0 %
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos	13.0 %
Construcción	7.0 %
Industrias Manufactureras	5.9 %
Enseñanza	4.1 %
Otras Actividades	16.0 %

Fuente: INE 2013



Se cuenta en el municipio con 3,494 empresas registradas<sup>4</sup> y que honran su permiso de operaciones anualmente, el 54 % de los cuales se encuentran en el sector comercial y el 33 % en servicios. Este indicador muestra que la mayoría de las personas que deciden emprender, lo hacen de manera personal, y se dedican al comercio de compra y venta de artículos. El 17 % de los comercios registrados se encuentran clasificados como pulperías y el 8 % se clasifica como tiendas (de calzado y vestuario). Aunque estos generan un importante volumen comercial, no se crean vínculos con los demás sectores de la economía local. Un 8 % se encuentra clasificado en el sector transporte, que muestra el crecimiento del sector servicios y la facilidad de movilización con que cuenta el municipio, y un 3 % de los negocios se clasifican como comedores. Se cuenta con un sector educativo amplio que comprende escuelas, colegios y universidades, que son una fuente importante de empleo. Así como las operaciones del sector transporte el cual incluye servicio de buses y taxis.

### **3.4 Índice de pobreza y categorización municipal**

Según datos del PNUD (2012), el municipio de Catacamas cuenta con un valor para el Índice de Desarrollo Humano (IDH<sup>5</sup>), con un valor de 0.631, este valor se ve influenciado por la concentración de la población en el área rural.

En cuanto a la categorización establecida por la secretaría de Gobernación como Municipalidad categoría A, esta clasificación refleja el nivel de desarrollo superior y una alta ejecución presupuestaria.

### **3.5 Políticas relativas al desarrollo y empleo vigentes en el municipio**

A nivel del municipio se cuenta con planes de desarrollo para diversos sectores, en la cual destaca el Plan de Desarrollo Económico Municipal (PDEM) del año 2007. Asimismo, se cuenta con documentos que facilitan el proceso de discusión para la creación de políticas, como ser:

- Agenda de competitividad de Catacamas 2017-2021<sup>6</sup>
- Estrategia para el desarrollo del sector turismo en cinco municipios de Olancho, por Proyecto Heifer
- El modelo de competitividad y sostenibilidad: calidad turística orgullo olanchano, por CANATURH, Heifer, BID.

---

<sup>4</sup> Información facilitada por la Lic. Jenny Zelaya, Directora de la oficina de control tributario, año 2020.

<sup>5</sup> El IDH es un indicador para medir el nivel de desarrollo con base a tres dimensiones: ingreso, salud y educación. El índice IDH aporta valores entre 0 y 1, siendo 0 la calificación más baja y 1 la más alta. En este sentido, la PNUD clasifica a los países en tres grandes grupos:

- Países con Alto desarrollo Humano tienen un IDH mayor de 0,80.
- Países con Medio desarrollo Humano tienen un IDH entre 0,50 y 0,80.
- Países con Bajo desarrollo Humano tienen un IDH menor de 0,50.

<sup>6</sup> Documento elaborado por Proyecto Heifer Internacional y la Agencia de Desarrollo Económico Local ADEL- Catacamas. Ambas instituciones forman parte de la MTE.

Existe un compromiso manifiesto de parte del gobierno local, que promueve la incorporación de las personas a un empleo a través de las agencias siguientes:

- La Unidad Municipal de Atención al Retornado (UMAR)
- La Oficina de la Mujer
- La Agencia de Desarrollo Económico Local
- La Oficina de Turismo
- La oficina de la Niñez y Juventud

Dentro de su mandato legal está la coordinación con agencias dentro del territorio para la formación en nuevas habilidades para que las personas puedan mejorar su nivel de empleabilidad y/o desarrollar un emprendimiento. Se cuenta con la experiencia de trabajo coordinado entre la ADEL-CAT y Heifer proporcionando asistencia técnica a grupos de productores, apoyo en planificación y gestión de proyectos, las agencias del gobierno local tienen la debilidad de no contar con recursos económicos para aportar fondos de contrapartida.

### **3.6 Estadísticas de Empleo en Catacamas**

El municipio de Catacamas según el INE cuenta con una Población en Edad de Trabajar (PET) de 87,633 (INE, 2016) y una Población Económicamente Activa (PEA) (ocupados y desocupados) de 33,824, un 38.5 % con respecto a la PET. El total de problemas de empleo con respecto a la PEA es del 56 %. En relación con la zona geográfica y a la PEA estos problemas de empleo se acentúan en la zona rural con el 30 % y 26 % en la zona urbana. En Catacamas a nivel urbano, el problema mayor es el subempleo con el 25 % con respecto a la PEA (ocupados), especialmente el empleo invisible con 19 %.

Los datos del IHSS (2020), muestran que aportan en el régimen de atención de servicios de salud 3,082 personas, lo que se contrasta con el registro de establecimientos comerciales registrados en el municipio. Uno de los aspectos que limita el estudio y análisis de la dinámica del empleo es la poca información disponible e nivel local.

El estudio de la CCI-CAT<sup>7</sup> muestra que el 25.2% del empleo se genera por las micro empresas, un 28.1% por parte de las pequeñas empresas y un 46.7% por parte de la mediana empresa, esta distribución muestra dos aspectos importantes a considerar: i) hace relevante el papel de los emprendedores dentro de la economía del municipio, al contar con una amplia base de empresas micro y pequeñas se genera empleo para los miembros de la familia, el trabajo a realizar es una mayor vinculación empresarial para que el negocio escale y tenga esa movilidad hacia una mediana empresa, de igual forma, se debe tener mecanismos de apoyo ya que muchos hogares serán susceptibles si el negocio presenta dificultad para su sostenimiento, ii) la mediana empresa es una parte importante en el tejido económico como

---

<sup>7</sup> Análisis económico contra el Covid19. Empresas CCICAT 2020

generador de empleos, este tipo de empresas se debe apoyar mediante sistemas complementarios entre las demás empresas del sector, pueden y deben ser el punto de ancla de las iniciativas de escalamiento de las empresas de bienes y/o servicios.

Tabla 4. Empleo por tamaño de empresa Catacamas

Número de empleados	# de Empresas	Frecuencia (empleos)	Frecuencia acumulada Empleos	Frecuencia relativa acumulada
0	12	12	12	2.0%
1	28	28	40	6.7%
2	19	38	78	13.0%
3	15	45	123	20.5%
4	7	28	151	25.2%
5	7	35	186	31.1%
6	8	48	234	39.1%
7	8	56	290	48.4%
9	1	9	299	49.9%
10	2	20	319	53.3%
11	2	22	341	56.9%
12	1	12	353	58.9%
14	1	14	367	61.3%
15	1	15	382	63.8%
18	1	18	400	66.8%
19	1	19	419	69.9%
80	1	80	499	83.3%
100	1	100	599	100.0%

Una de las preguntas de mayor relevancia es la forma en la cual se realiza el proceso de contratación de personal y no se cuenta con apoyo de profesionales en selección de talento, los mismos dueños se encargan de realizar una entrevista al candidato.

En cuanto a la clasificación por género, las empresas muestran patrones diferenciados según el tipo de actividad que realiza, por ejemplo: se prefiere contratar varones en las empresas en las que se requiere de mayor uso de fuerza y se prefiere contratar mujeres en las empresas que requieren mayor atención al cliente para la promoción de los productos, la discriminación por género es un tema que se debe tratar en la MTE. De manera general el 54 % de los puestos se encuentran ocupados por hombres y el 46 % por mujeres, pero se encuentran diferencias entre sectores, por ejemplo: abarroterías con 70 % de hombres y 30 % de mujeres, o farmacéutica con 90 % de mujeres y 10 % de hombres. La edad de las personas contratadas se encuentra en el rango de 31 a 40 años con un 47 %, y de 41 a 50 años 26 %, las personas jóvenes de entre 20 a 30 años representan el 17 % (Acosta & Funes, 2018).

#### **4. Mesa Territorial de Empleo (MTE). Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local**

La Mesa Territorial de Empleo (MTE) se instala en el municipio de Catacamas por medio del proyecto Promoviendo Oportunidades de Empleo Decente e Ingresos para Mujeres y Jóvenes de Municipio de Catacamas ejecutado por ICADE en el marco del programa EURO+LABOR de la Unión Europea, ejecutado a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). La operatividad de las Mesas Territoriales de Empleo (MTE) se logra con la implementación del Plan de Promoción del Empleo e Ingresos (PPEI), teniendo como actor principal al Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH), quien complementa sus acciones con las instituciones presentes en el municipio de Catacamas, sirviendo como un facilitador entre los demás actores para abordar y resolver la problemática de EMPLEO local.

La MTE busca la creación y fortalecimiento de espacios de diálogo social con la participación de las organizaciones presentes en el territorio y que tienen como fin responder de manera proactiva a la problemática del empleo atendiendo sectores específicos de la población. Se espera la creación de propuestas integradoras y complementarias bajo un enfoque sistémico que permita la solución de este problema. La MTE tiene como Misión la creación de medidas de políticas que aborden el tema del empleo en el municipio.

##### **4.1 Ámbitos de intervención de la MTE**

La MTE es una respuesta a la necesidad de una mejor coordinación entre las y los actores del territorio, comprendiendo que el problema de empleo es un tema común en los diferentes grupos de atención. Ante la pobreza a nivel de hogar la única salida sostenible en el tiempo es la incorporación de las y los miembros del hogar al mercado de trabajo, se hace necesario avanzar en superar las formas de trabajo de bajos ingresos, en condiciones peligrosas, insalubres y degradantes que no permiten a los hogares salir de la pobreza (Abramo, Cecchini, & Morales, 2019), la MTE debe incorporar en su discusión que existen desigualdades de carácter estructural (según sexo, condición étnica y racial, territorio y otras variables) que se entrecruzan y superponen para limitar el acceso a los servicios (como educación, cuidado y salud) y a los empleos de calidad (CEPAL, 2016). Para cerrar esta brecha entre el acceso al mercado laboral y mejorar la inclusión laboral de la población más pobre y vulnerable, es necesario trabajar de manera sistémica para lograr un cambio en varias dimensiones de manera simultánea, para obtener mayor crecimiento, productividad y trabajo decente, y una mejor articulación entre los actores del territorio para la elaboración de medidas de política económica, productiva, laboral y social, que tengan como finalidad la creación de nuevos empleos (CEPAL, 2016a).

En este sentido se ha definido que las dimensiones de intervención de la MTE son:

- Las personas afectadas: la MTE acordó delimitar el rango de la población atendida a las comprendidas en el segmento de la población de 15 a 45 años que presentan limitaciones para acceder a un empleo formal y/o de desarrollar un emprendimiento. En ambos casos se busca que el hogar tenga un ingreso que permita el desarrollo integral de las personas, asegurando entre otros aspectos: alimentación, medicamentos, educación y gastos diversos.

Dentro de las acciones orientadoras se encuentran:

- Desarrollo de programas de educación formal e informal
  - Desarrollo de programas de entrenamiento en habilidades para el trabajo
  - Coordinación de vinculación entre las personas y las empresas
  - Desarrollo de plataformas tecnológicas que fomenten el emprendimiento e innovación
  - Desarrollo de plataformas de gestión de información de tipo legal y de acceso a financiamiento.
  - Vinculación entre las personas y asociaciones y las agencias de financiamiento
  - Vinculación entre las personas y asociaciones y las agencias de asistencia técnica
  - Vinculación del tejido empresarial con nuevos emprendedores
- Las Unidades Económicas: las empresas son el motor de la economía, y aumentar la competitividad es un imperativo (BID, 2001), en este sentido el rol de la MTE es de fortalecer las capacidades gerenciales de los cuerpos directivos para que puedan desarrollar planes estratégicos y operativos que les permitan un mejor desempeño en el mediano y largo plazo. Se tiene en este aspecto un trabajo fuerte en la identificación de nuevas oportunidades, teniendo como base la cadena de valor de los sectores productivos identificados y con alto potencial de encadenamientos y creación de nuevos empleos.

Dentro de las acciones orientadoras se encuentran:

- Establecimiento de programas de formación en temas específicos para los directivos mediante el uso de recursos digitales, aulas virtuales y webinars.
  - Desarrollo de programas de formación a nivel gerencial mediante la modalidad de cursos especializantes y diplomados, no se descarta un programa a nivel de postgrado funcional en administración de empresas.
- Instituciones del sector público: el apoyo del sector público en la economía local va más allá de los puestos de empleo y el servicio que facilitan a la población. Si se direcciona la inversión pública local y nacional, es posible que sea un catalizador de iniciativas que faciliten la creación de empleo. La institucionalidad del sector público, en esta visión de desarrollo, juega un papel fundamental, ya que son las llamadas a fortalecer los mecanismos de gobernanza que orienten las acciones de los demás actores. Se quiere un

sector público ágil, facilitador de información relevante para el diseño de políticas públicas y director sectorial. En este sentido se hace necesario el fortalecimiento de las instituciones en competencias relacionadas a: planificación estratégica, desarrollo económico local, manejo de bases de datos, gestión de equipos de trabajo y demás.

- Población y territorio: en esta dimensión se concentra el trabajo de consolidar los mecanismos de gobernanza que son necesarios para el logro de la implementación del PPEI. Para este sector se desarrollará un programa de planificación estratégica, herramientas para el análisis territorial, competitividad territorial, cadenas productivas, políticas públicas, y desarrollo y ordenamiento territorial, con lo cual se busca acercar a estos sectores en la formación del recurso humano que debe, por mandatos organizacionales, dirigir y gestionar el desarrollo del municipio.

Por lo cual sus ejes de trabajo son:

- 1) Desarrollo de políticas públicas
- 2) Desarrollo de propuestas de intervención a nivel de portafolios, programas y proyectos para ser ejecutados por los actores del municipio
- 3) Gestión de recursos para la implementación de iniciativas multiactor
- 4) Vinculación entre las necesidades de empleo, formación y demás recursos por parte de las empresas y población, con el sector académico, financiero y comercial del municipio.
- 5) Coordinación de un espacio de discusión multiactor, en el cual se visualice el papel de cada actor en el desarrollo del municipio, y
- 6) Asegurar la Gobernanza de la MTE.

## **4.2 Estructura de la MTE**

### **Dirección estratégica / nivel político**

La MTE está conformada por las instituciones públicas, privadas, de la sociedad civil y gremios organizados. Su estructura de Gobierno original una coordinación general, una secretaría técnica y una unidad de comunicación e imagen, y cinco comités de apoyo<sup>8</sup>. Actualmente la Gobernanza está bajo una Junta Directiva bajo la Presidencia del SENAETH, para la implementación del PPEI se considera oportuno la instalación de un comité Ejecutivo, el cual estará conformado por cinco miembros, cuatro miembros titulares y sus suplentes,

---

<sup>8</sup> Ver Documento informe de consultoría producto 4. “Siete Mesas Territoriales Instaladas y/o fortalecidas como espacio de diálogo Estado-Sociedad Civil para el diagnóstico, formulación e implementación del plan de desarrollo económico local y generación de empleo de las localidades atendidas. Incluirá entre otros elementos: diseño de la estructura organización, diseño unidad de coordinación del plan y proyectos; plan estratégico, plan de trabajo operativo y manual de funcionamiento; descripción del rol de los centros de promoción de empleo de la STSS”.

siguiendo el mismo esquema de las cuatro dimensiones, y el Coordinador del SENAEH quien asumirá las funciones de Presidente de la MTE.

El esquema organizativo es el siguiente.

- 1) Dimensión población afectada: un titular y un suplente
- 2) Dimensión unidades productivas: un titular y un suplente
- 3) Dimensión instituciones públicas: un titular y un suplente
- 4) Dimensión población y territorio: un titular y un suplente
- 5) Secretaría técnica: un miembro elegido por el comité ejecutivo y aprobado por la asamblea de la MTE.

### **Gestión operativa / nivel técnico**

Las acciones del PPEI se llevarán a la práctica por medio del trabajo de los diferentes comités de apoyo. Cada comité estará conformado por al menos cuatro miembros, para lograr la vinculación multiactor se considera la conformación de los comités siguientes:

- 1) Diseño de políticas públicas
- 2) Planificación y Gestión
- 3) Capacitación, Educación y formación
- 4) Acceso a financiamiento
- 5) Investigación y Desarrollo de mercados y nuevos productos
- 6) Atracción de inversiones estratégicas
- 7) Monitoreo y Seguimiento del PPEI
- 8) Comité Incidencia y organización
- 9) Comité de veeduría Social

### **Comité de diseño de políticas públicas**

Este comité tendrá bajo su responsabilidad la moderación y discusión de las medidas de políticas necesarias en el ámbito local para el logro de las metas establecidas en el PPEI. Se parte de la base que todo cambio por parte de las instituciones presentes en el territorio debe enmarcar sus acciones en una medida de política pública que tenga como fin el bienestar de grupos específicos y de la sociedad en su conjunto.

De estas medidas de política se desprenderán las líneas de acción (portafolio, programas y proyectos) necesarias para obtener apoyo de las instancias superiores a nivel de gobierno central y de las agencias de cooperación, quienes establecerán su ámbito de intervención de manera coordinada con las políticas establecidas en el territorio.

Dichas medidas de políticas tendrán incidencia de manera general en las dimensiones bajo análisis, pero de manera específica se deberá profundizar en medidas de política por sectores, por ejemplo: diseño de políticas de empleo para jóvenes. Todos los proyectos o programas

que tienen como ámbito de intervención el municipio de Catacamas a nivel urbano y rural deben contar entre sus beneficiarios al menos a un 40 % de personas jóvenes, y de estos asegurar que el 50 % sean mujeres. De manera complementaria se debe abordar la forma en la cual estas personas deben tener acceso a activos productivos y recursos financieros para poder hacer frente a las demandas de recursos que no son facilitados por el mismo proyecto. Esto solo para facilitar un ejemplo de la coordinación que se debe desarrollar en este comité para la discusión, socialización y presentación ante el Gobierno local de las medidas de política que se deben adoptar por toda la institucionalidad.

### **Comité de planificación y gestión**

Este comité tiene a su cargo la puesta en ejecución de las diferentes medidas de política aprobadas por el gobierno local. Es este comité quien liderará esa visión de un municipio, en el cual las condiciones de empleo mejoran año con año, las personas logran obtener un empleo y/o emprender de manera exitosa, las empresas crecen adoptando estrategias empresariales que les permiten crecer en el mercado local, abrir nuevas oportunidades en el mercado nacional e internacional, con productos de calidad, con costos y precios competitivos, con un talento humano que es la base de un cambio constante en el modelo económico. Su trabajo es vital para el desarrollo de una nueva economía, y establecer orden en los sistemas de producción con una visión del territorio.

Es este comité quien tendrá bajo su responsabilidad la coordinación de las metas estratégicas por sectores que el municipio de Catacamas debe lograr en periodos anuales y quinquenios, estableciendo planes de trabajo multiactor y plurianual. Las metas estarán en concordancia con las dimensiones de análisis y con las metas sectoriales las cuales tendrán indicadores específicos. Se puede ejemplificar con el tema del empleo juvenil: La meta estratégica de empleo urbano se puede establecer como un porcentaje del segmento de la población que se encuentra bajo la modalidad de empleo formal o auto empleo mediante un emprendimiento. Este porcentaje, que es la meta de la MTE y del municipio, debe lograrse de manera complementaria con las metas de colocación de empleo del SENAEH, la demanda de nuevos empleos con determinadas competencias por parte de las empresas y con el estimado de creación de nuevos puestos de trabajo por las empresas (establecidas y en inicio de operaciones).

### **Comité de educación y formación**

Este comité coordinará el desarrollo y formación del recurso humano del municipio. De igual forma establecerá el mecanismo de certificación de las competencias en habilidades para el trabajo y para la vida que se demandan actualmente, y visualizará las nuevas que demandará la nueva economía post Covid-19.

Es su responsabilidad la actualización constante de las competencias que demandan las empresas del municipio, separando las competencias genéricas de las específicas para cada



sector en particular. Dentro de los temas generales se encuentra el tema de administración de empresas, y de manera específica el tema de administración de ventas, políticas de costos, precios y distribución, con énfasis en los pequeños y medianos negocios.

Tiene un papel relevante en el tema de la acreditación y/o certificación de las competencias. Las diferentes instituciones deberán de revisar de manera periódica la tabla matriz de descriptores y niveles de dominio de las competencias, su socialización dentro de la MTE y aprobación de la misma, ya que este trabajo es complementario a los demás comités. Por ejemplo, un nuevo emprendimiento de agroindustria deberá acreditar dominio de las competencias en administración, procesamiento y comercialización para la obtención de financiamiento con el apoyo de las instituciones dentro de la MTE.

### **Comité de financiamiento**

Se considera que el trabajo que desarrollará la MTE será mediante el apoyo de las instituciones en facilitar el recurso humano e instalaciones necesarias para la realización de sesiones, reuniones de trabajo y jornadas de capacitación, pero existe una demanda de recursos de tipo logístico que no se lograrán alinear en el corto plazo por la planificación actual y la situación de emergencia.

Este comité debe asegurar una estructura mínima de apoyo a la gestión de la MTE y de la secretaría, así como equipamiento y material que contribuya a la puesta en marcha de las acciones estratégicas y operativas. No se descarta que en el mediano plazo la MTE necesite de personal propio para apoyo a la gestión del comité de dirección y de los diferentes comités operativos.

### **Comité desarrollo de mercados y nuevos productos**

El sistema económico actual es básicamente de intermediación y transformación primaria, para la obtención de nuevas fuentes de empleo se hace necesario profundizar las investigaciones en la cadena de valor de los principales sectores productivos e identificar que productos se pueden elaborar dentro del municipio ya conociendo la demanda. Con ello se incrementaría el número de empleos en el municipio, y el siguiente paso es la incorporación de valor agregado a la producción actual aprovechando los espacios que aún no se explotan en la cadena de valor de los productos actuales. Se puede ejemplificar con dos sectores primarios; lácteos y madera; en ambas cadenas de valor es posible aprovechar la estructura actual de la cadena de valor, ya sea para sustituir insumos y/o ampliar la oferta de productos.

En el caso de la agroindustria de lácteos, existe una amplia oportunidad de avanzar en la transformación de quesos madurados que demandan las empresas de comidas rápidas, productos de heladería e incluso lactosuero y leche en polvo. En el caso de productos derivados de madera, la oportunidad de venta a nivel nacional y de exportar existe, si se

avanza en diseños que permitan un ensamblaje ligero y el desarrollo de plataformas conjuntas de pagos electrónicos.

El comité de financiamiento tiene un papel importante para apoyar este comité, a través de obtención de recursos para esta fase de prototipos de nuevos productos y mecanismos de comercialización que disminuyan el riesgo inicial de las personas.

### **Comité para la atracción de inversiones estratégicas**

La creación de al menos 3,000 nuevos empleos por año solo se puede lograr si se concretiza la instalación de nuevas empresas de gran tamaño. Existen estudios para la explotación de cultivos industriales, dentro de los cuales el de mayor promoción es el cultivo de caña de azúcar para la obtención de etanol. Para fortalecer este comité se tiene la experiencia del Consejo Nacional de Inversiones (CNI).

Se hace necesario que la MTE y este comité de manera específica gestionen las inversiones necesarias en infraestructura productiva, dentro de las que se pueden citar:

- 1) Instalación de un distrito de riego para apoyar la agricultura y la ganadería, ante la limitante del Gobierno a través de la SAG por las condiciones de propiedad de la tierra, se debe promover la participación de un consorcio privado que asegure la inversión de una contraparte de capital para el desarrollo de la obra. La obtención del apoyo de una gran empresa en este sector sin dudas haría que el Gobierno aporte recursos.
- 2) Instalación de Plantas de agro transformación, de preferencia con fines de abastecer el mercado de exportación a nivel centroamericano y de los EE.UU. El mercado de productos denominados vegetales orientales se encuentra en constante crecimiento, con la premisa que es bastante dinámico y eso requiere de una investigación de mercados. Aquí se presenta otro vínculo con el comité de Desarrollo de mercados y nuevos productos.
- 3) Fortalecimiento de las capacidades de las plantas de transformación de productos lácteos que están en operaciones, así como la instalación de nuevas plantas de procesamiento de lácteos. Se debe aprovechar el volumen de producción de leche y pasar del modelo de producción tradicional con énfasis en el mercado local y el de Tegucigalpa, hacia un modelo de producción de nuevos productos con mayor valor agregado.
- 4) Instalación de plantas de transformación de cuero. La industria de productos de piel se considera como un mercado maduro, pero existe la oportunidad de satisfacer la demanda de consumidores que prefieren este tipo de productos a la compra de productos elaborados con material sintético.
- 5) Instalación de maquila ligera, las cuales pueden incorporarse a la industria textil establecida en la costa norte del país como proveedores de insumos. De igual manera a la industria de arneses de automóviles, a la cual se puede proveer asientos de cuero, madera para tableros y demás.
- 6) En el caso específico del sector turismo, se debe identificar las acciones que disparan el movimiento de las personas de las comunidades cercanas y de las principales ciudades

hacia Catacamas. Este sector necesita de la coordinación, no solo de las empresas relacionadas al turismo, sino de toda la institucionalidad presente en el municipio.

- 7) La tasa de educación bilingüe que se observa en Catacamas debe ser un atractivo para la industria de servicios de apoyo a los negocios (Call Center). Este tipo de industria no se debe descartar y no se debe pensar que es exclusiva de las ciudades principales como Tegucigalpa y San Pedro Sula.

### Comité de monitoreo y seguimiento del PPEI

Este comité será responsable de realizar las revisiones de los planes, encontrar las desviaciones y sus causas, facilitar las reuniones de revisión de la estrategia y de las acciones desarrolladas por los diferentes comités.

Este comité debe proponer el mecanismo de evaluación de las medidas de políticas y facilitar a la MTE las propuestas de mejora necesarias para asegurar el éxito de la intervención, dentro de sus acciones se encuentran:

- 1) El establecimiento de la línea base del PPEI desagregada por cada dimensión y por sectores.
- 2) Diseñar, revisar y ejecutar el plan de monitoreo y evaluación con una orientación al impacto.
- 3) La realización de las evaluaciones de término medio, final y de impacto de las acciones bajo la coordinación de la MTE.
- 4) Facilitar la gestión del conocimiento de la intervención del PPEI.

### Organigrama

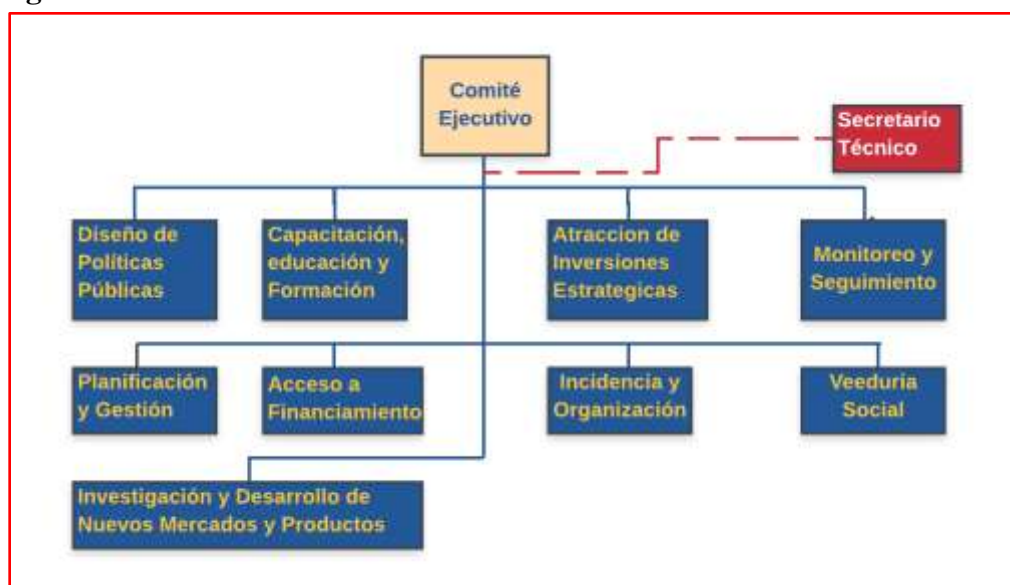


Figura 2. Organigrama MTE propuesto

Uno de los aspectos que se quiere resaltar y que no se muestra en el organigrama es que los comités deben mantener un hilo conductor para que las acciones tengan un impacto en el mediano y largo plazo. No importa la dimensión y el sector. La complementariedad debe obedecer a la teoría de cambio de la intervención.

El programa de formación de las empresas debe estar acompañado del apoyo del gobierno local en la instalación de ferias de promoción de productos. Se debe definir si las empresas con estas acciones buscan ampliar la venta o establecer relaciones comerciales de mayor tiempo con clientes, facilitar espacios de reuniones entre empresarios, proveedores y compradores de afuera del municipio, para lo cual se debe formar a las empresas en los temas de negociación, gestión de ventas y otros. Se debe establecer un mecanismo que asegure el financiamiento de estas actividades, procurando la participación de los demás sectores involucrados de manera directa e indirecta como ser medios de transporte, hoteles, restaurantes y medios de comunicación.

#### **4.3 Participación en la construcción del PPEI**

Este espacio multiactor ha tenido a la fecha (junio 2020) el apoyo de las instituciones siguientes:

1. La Unidad Municipal de Atención al Retornado (UMAR)
2. El Registro Nacional de las Personas (RNP)
3. El Benemérito Cuerpo de Bomberos (BCBH)
4. La Cruz Roja (CR)
5. La Asociación de Pastores
6. La Universidad Nacional de Agricultura (UNA)
7. La Universidad Tecnológica de Honduras (UTH)
8. La Universidad Cristiana Evangélica Nuevo Milenio (UCENM)
9. La Cámara de Turismo de Olancho (CANATUR)
10. La Cámara de Comercio e Industrias de Catacamas (CCI-CAT)
11. La Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS)
12. El Instituto de Formación Profesional (INFOP)
13. El Centro de Desarrollo Empresarial MIYME RVO (CDE-PYME-RVO)
14. Proyecto Heifer Internacional (PHI)
15. La Agencia de Desarrollo Económico Local (ADEL-CAT)
16. El Consejo Hondureño del Sector Social de la Economía (COHDESSE)
17. El Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH)
18. El Instituto para la Cooperación y Auto Desarrollo (ICADE)

Se hace necesario incorporar en la MTE a las demás instituciones presentes en el territorio que desarrollan acciones en beneficio de grupos específicos, con el fin de mejorar la coordinación con las agencias del gobierno local y establecer acuerdos de cooperación con

las demás instituciones, esto para lograr una mayor eficiencia en temas estratégicos y operativos.

## **5. Metodología para la elaboración del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos (Explicación de Teoría de Cambio y planificación con enfoque a resultados)**

Se inició la elaboración del PPEI el 05 de marzo 2020 con el taller *1. Comprendiendo la situación del empleo y su dinámica en el municipio de Catacamas*. Se realizó una discusión participativa sobre la base metodológica propuesta por la EURO+LABOR, haciendo énfasis en la parte conceptual de la gestión por resultados (GpR), la teoría de sistemas y la importancia de desarrollar bajo este proceso una intervención estratégica multiactor, discutiendo, cómo la falta de complementariedad de las acciones desarrolladas no permite que estas sean sostenibles.

Los pasos siguientes fueron trabajar de manera participativa en las siguientes temáticas:

- a) Identificación y priorización del problema principal
- b) Estimación de la magnitud del problema a nivel territorial, con datos estadísticos o evidencias disponibles
- c) Establecimiento del problema principal que afecta a cada dimensión sistémica, identificando causas principales y subyacentes
- d) Elaboración de esquemas visuales sobre las relaciones de causalidad
- e) Socialización de los resultados

## **6. Definición del Problema**

La situación del empleo en Catacamas es un tema de intervención de la mayoría de las ONG's establecidas en el territorio, atendiendo pequeñas empresas, productores agrícolas, artesanos y emprendedores mediante procesos de asistencia técnica, capacitación, acceso a financiamiento y búsqueda de mercados. Este ejercicio permitió ver el problema desde una perspectiva más amplia, considerando aspectos como el establecimiento de alianzas estratégicas para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades entre los participantes de cada intervención.

### **6.1 El problema principal**

Para la definición del problema de manera participativa se utilizaron como preguntas iniciales:

- ¿Qué problema existe que aumenta el desempleo?
- ¿Quiénes son las personas o grupos que se ven más afectadas por el desempleo?
- ¿Cuál es el tamaño de la población afectada?

Tabla 5. Definición del problema del empleo municipio de Catacamas

Elementos del problema	Descripción del problema priorizado																
Qué	Limitadas oportunidades de empleo en el municipio de Catacamas																
Quienes	Mujeres y Jóvenes mayores de 15 años y hasta 45 años																
Magnitud	En términos generales la población afectada es la siguiente: <table border="1" data-bbox="701 432 1229 625"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Población</td> <td>28,515</td> <td>29,897</td> <td>58,412</td> </tr> <tr> <td>Urbano</td> <td>12,048</td> <td>14,646</td> <td>26,694</td> </tr> <tr> <td>Rural</td> <td>16,467</td> <td>15,251</td> <td>31,718</td> </tr> </tbody> </table>		Hombre	Mujer	Total	Población	28,515	29,897	58,412	Urbano	12,048	14,646	26,694	Rural	16,467	15,251	31,718
	Hombre	Mujer	Total														
Población	28,515	29,897	58,412														
Urbano	12,048	14,646	26,694														
Rural	16,467	15,251	31,718														

En este sentido el problema principal se ha definido como:

**Pobladores de entre 15 a 35 años con limitadas oportunidades de un empleo**

En el proceso se discutió que la economía del municipio se basa en las actividades agrícolas y ganaderas, las cuales a pequeña escala no demandan empleos formales. En este sector lo más común es el autoempleo y el empleo familiar.

Dentro de las actividades económicas que se realizan, se encuentran: talleres de costura, talleres mecánicos, panaderías, empresas agroindustriales dedicadas a la transformación de productos lácteos, y existe una cantidad importante de negocios destinados al comercio, en los cuales la creación de nuevos empleos es difícil sin escalar el tamaño del negocio.

Las empresas contratan personas con un nivel de educación media, esto debido a que la calidad del empleo no requiere de mayores competencias académicas. Muchos de los casos analizados consideran que las competencias personales son de mayor importancia a la hora de obtener un empleo en una economía que en términos generales muestra estancamiento, debido a las condiciones económicas, sociales y ambientales (en este último tema, se ha contraído el sector agrícola y pecuario). En este contexto, los profesionales con titulación universitaria no cuentan con una amplia demanda de empleo al egresar, esto debido a que no existen empresas grandes que requieran de la conformación de equipos gerenciales (CCI-CAT, 2020).

Dentro de las acciones de atención se encuentra el apoyo a emprender, ante la falta de oportunidades concretas de obtener un empleo, emprender es una opción válida, aunque este proceso debe considerarse como parte de una estrategia de mediano y largo plazo, en el cual los emprendimientos no se queden a nivel de auto empleo, sino que logren escalar y ser opción de nuevas fuentes de empleo en el territorio.

No se identifica un patrón que muestre preferencia por un género en especial. Se ha identificado que cada tipo de empresa requiere, según el tipo de trabajo, mayor relación de determinado género. Si se logró identificar que existe una alta disposición a apoyar

mecanismos de inserción de personas jóvenes en el trabajo como pasantías de estudio, prácticas profesionales e incluso contratar personal recién egresado.

En términos generales se incorporan a la PEA cada año alrededor de 3,000 personas, y la economía local no los puede absorber de manera oportuna con empleos de calidad. Este segmento de la población, al no encontrar una oportunidad, toma decisiones como la migración y, en el peor de los casos, realizar trabajos ilícitos.

## 6.2 Valoración del Problema

Se consultó a las organizaciones su valoración del problema en tres aspectos: i) relevancia, ii) capacidades, y iii) apoyo institucional.

Se busca en primer lugar determinar la relevancia del problema desde el punto de vista de las instituciones en el territorio, y establecer ese vínculo a nivel local, regional y nacional del problema para posibles medidas de intervención desde niveles macro, meso y micro. De igual manera se busca obtener información sobre si las instituciones cuentan con recursos, competencias y disposición para contribuir en la solución del problema, y por último, la percepción de parte de las instituciones sobre la atención que se le da desde el ámbito local al problema, mediante la coordinación entre actores.

Tabla 6. Valoración del problema

Variables	Aspecto /descripción	Votos
<b>Relevancia</b>		
Máxima	El problema es una prioridad y reto nacional y local.	2
Potencial	El problema es una prioridad y reto nacional, pero todavía no hay una clara apropiación local.	4
Baja	El problema no es una prioridad y reto nacional ni local.	
<b>Capacidades</b>		
Máxima	La institución tiene atributos y capacidades suficientes para atender el problema.	
Potencial	La institución tiene atributos y oportunidades para desarrollar capacidades.	3
Baja	Se requiere esfuerzos extraordinarios para construir capacidades.	3
<b>Apoyo</b>		
Máxima	La Solución del problema cuenta con el apoyo de actores clave.	1
Potencial	Se reconoce el problema, pero hace falta construir sinergias y articulaciones.	5
Baja	No hay comprensión ni apropiación del problema por todos los actores.	

El empleo es una de las variables que determina el comportamiento de la economía. Las instituciones presentes tienen como mandato legal la atención de grupos vulnerables y su inserción en la economía de mercado, ya sea mediante un empleo, autoempleo o emprendimiento, o bien fortaleciendo el sector empresarial para que al aumentar su producción pueda crear nuevas fuentes de empleo y/o proveedores de bienes y servicios. El tema es de relevancia nacional y existe consciencia en el ámbito local que, si no se crean

condiciones de empleabilidad, se incrementará el desempleo y las consecuencias negativas colaterales, dentro de las cuales se encuentra el incremento de la violencia y la inseguridad.

El análisis de las capacidades de las organizaciones presenta un escenario favorable. Existe dentro de las organizaciones un amplio menú de competencias en sus recursos humanos que permite visualizar un alto nivel de compromiso y complementariedad para el desarrollo de temas relacionados a la planificación estratégica, estudios sectoriales, análisis de procesos administrativos y productivos, mercadeo, desarrollo de marcas, innovación de productos y demás temas que son tratados en grupos específicos pero que es necesario desarrollar en el grupo de interés.

El nivel de asociatividad presenta enormes oportunidades de mejora, existe coordinación entre dos instituciones con una relación en la cual una tiene un rol de patrocinador de recursos y la otra de intermediario para la facilitación de estos recursos hacia los grupos participantes, se hace necesario lograr una mayor integración con el fin de establecer una intervención sistémica.

## **7. Identificación de factores causales críticos del problema principal de empleo y generación de ingresos en Catacamas**

Para la identificación de las causas principales y subyacentes de cada dimensión se utilizó el marco conceptual de la Estrategia Nacional de Empleo.

### **Dimensión 1. Personas afectadas**

Revela el 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**

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**

Especifica 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**

Especifica 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 relacionamente congruente y consigue gestionar sus ventajas comparativas y minimizar sus limitaciones.

#### **7.1 Conformación de mesas de discusión por dimensión**

Definido el problema general, se establecieron las mesas para el análisis y discusión de las dimensiones del problema quedando de la manera siguiente:

##### **Dimensión Personas Afectadas**

Nombre	Institución
Nerys Escobar	Universidad Nacional de Agricultura
José Francisco Mazzoni	Asociación de Iglesias Evangélicas
Ing. Elvia Matute	Universidad Cristiana Evangélica Nuevo Milenio
Denicia Navarro	Cruz Roja Hondureña
Keidy López Carias	Unidad Municipal de Atención al Migrante Retornado
Eliana Navarro	Registro Nacional de las Personas
Alexander Cabrera	ICADE

##### **Dimensión Unidades Económicas**

Nombre	Institución
Víctor Euceda	Instituto para la Cooperación y Auto Desarrollo
Andrea Funes	Cámara de Comercio e Industria de Catacamas
José Antonio Padilla	Proyecto Heifer Internacional
Dunia Castillo	Agencia de Desarrollo Económico Local Catacamas
Jessica Calix	CDE-PYME
Bayron Hernández	CDE – PYME

##### **Dimensión Instituciones Públicas**

Nombre	Institución
Juan Carlos Reyes	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
Claudia Seade	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
Keydi Valladares	Instituto Nacional de Formación Profesional

José Emilio Hernández	Consejo Hondureño del Sector Social de la Economía
Leslin Argueta	Oficina Municipal de Turismo Catacamas

## Dimensión Población y Territorio

Nombre	Institución
Blanca García	Proyecto Heifer Internacional
Aleyda Ayala	Cámara de Turismo de Olancho
Diana Salgado	Universidad Tecnológica de Honduras
Cindy Santos	Cámara de Turismo de Olancho
Cindy Acosta	Instituto para la Cooperación y Auto Desarrollo

## 8. Formulación de modelo conceptual

La Construcción del PPEI bajo este enfoque de relaciones de causalidad facilita la identificación de acciones por cada dimensión que en una visión amplia proporcionan alineamiento sistémico, con lo cual se obtiene sostenibilidad.

El esquema general se muestra a continuación:

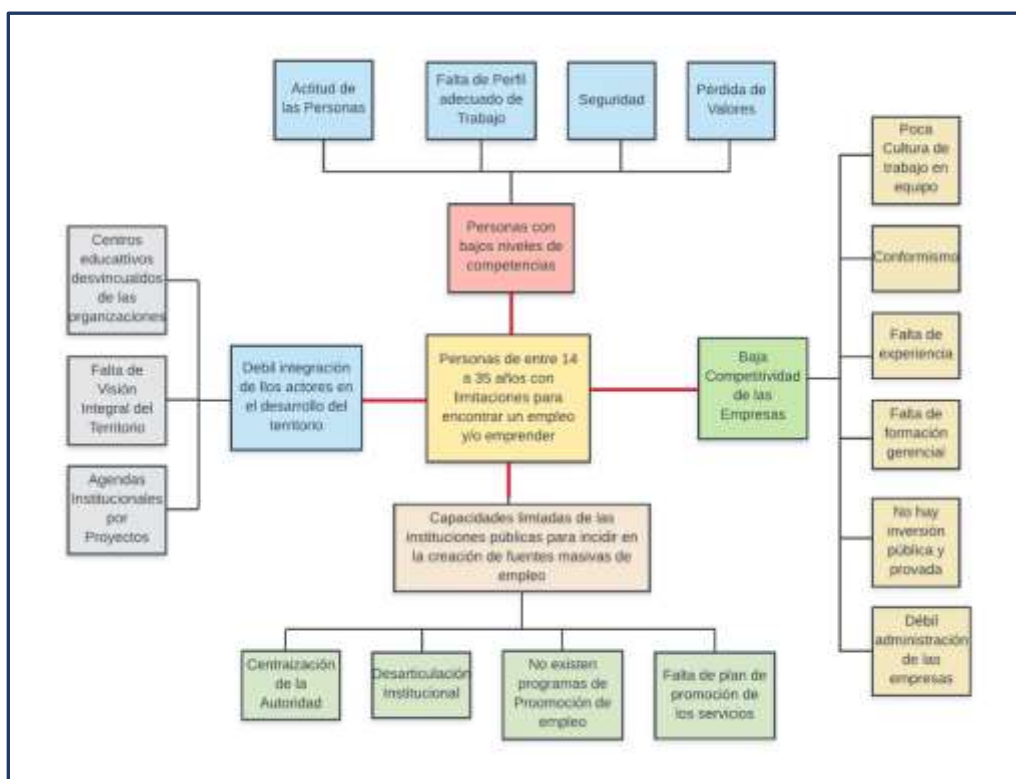


Figura 3. Problema Principal y sus causas

## 8.1 Dimensión 1: Personas Afectadas

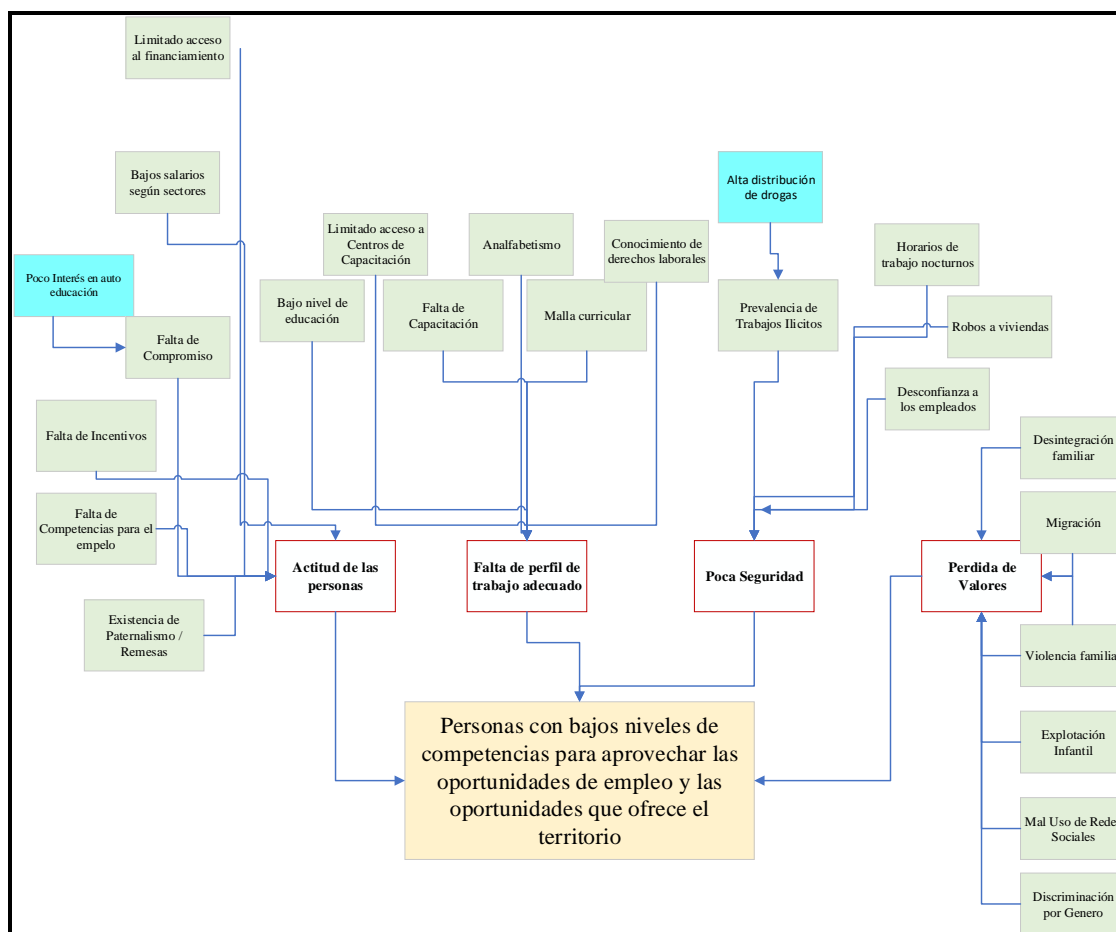


Figura 4. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Personas afectadas

Dentro de la dimensión personas afectas se ha determinado que el problema principal es el bajo nivel de competencias<sup>9</sup>, lo cual no les permite aprovechar las limitadas fuentes de empleo y las oportunidades que ofrece el territorio.

Se ha discutido *¿por qué las competencias determinan si se logra un empleo y eleva la probabilidad de éxito de un emprendimiento?*, el asunto no parece ser tan sencillo, ya que existe una oferta de profesionales incluso universitarios que no logran acceder a un puesto laboral y no se deciden a emprender.

En el caso de la obtención de un nuevo empleo, se ha analizado que la economía de Catacamas aun presenta muchas características de transición de una economía rural (con base a productos agrícolas). En esta etapa las empresas aprovechan aspectos básicos como la

<sup>9</sup> Se entiende por competencias el conjunto de conceptos, procedimientos y actitudes para el desempeño de una función, en este caso, para obtener y mantenerse en un empleo, y para desarrollar un emprendimiento a nivel personal y/o familiar.

abundancia de mano de obra y los recursos naturales. Los productos no cuentan con valor agregado debido a que la demanda del mercado no es exigente, por lo cual se cuenta con una baja competitividad de las empresas, lo que se traduce en puestos de trabajo genéricos sin mayor responsabilidad en cuanto al desarrollo de la empresa. Para este tipo de negocios se necesita un tipo específico de competencias, más orientado al dominio de técnicas y herramientas de producción.

Su paso a una economía más comercial requiere de las personas el dominio de competencias interpersonales (en mayor proporción que las instrumentales). Aquí se encuentran temas relacionados a la cultura organizacional, el trabajo en equipo, la colaboración, el entrenamiento constante como mecanismo de mejora continua en el trabajo, dominio de competencias instrumentales relacionadas a la tecnología, como diseño de páginas web, administración de bases de datos de clientes, diseño y evaluación de campañas de ventas. En este sentido, no se ve que exista un mecanismo que permita actualizar de manera rápida las competencias de las personas empleadas.

Uno de los temas recurrentes en los programas de administración es la necesidad de formar competencias que permitan a los jóvenes no ver el futuro desde la perspectiva de buscar un empleo, sino de ser generadores de empleo mediante emprendimientos propios. Sin embargo, establecer una empresa requiere además de financiamiento, educación y asesoría empresarial de manera continua. Sin la comprensión del entorno de negocios, las limitaciones del emprendedor y la asesoría correcta el éxito se visualiza distante.

Cada una de las causas subyacentes se explica con mayor detalle a continuación:

### **Actitud de las personas**

Se tiene en el nivel empresarial la percepción que las y los empleados, una vez que son entrenados, tienen un buen desempeño (no sobresaliente), pero que desde el proceso de contratación se puede identificar que la mayoría de las personas no muestran una buena actitud hacia el empleo, lo cual es el reflejo de un problema estructural, ya que para esto incide dentro de otros factores los siguientes:

- i) En primer lugar, muchos/as jóvenes en edad de trabajar no se preocupan por obtener un empleo, ya que cuentan con un ingreso proveniente de las remesas familiares. Al contar con recursos para cierto nivel de consumo, la presión de trabajar disminuye.
- ii) También incide que la mayoría de los negocios se encuentran en el sector informal, en el cual el nivel de salarios no se encuentra sujeto a las regulaciones establecidas por el Gobierno. En el trabajo de campo se obtuvieron respuestas que incluso empresas del sector formal no cumplen todas las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, incluido el salario Bajo esta condición, cuando una persona se encuentra en busca de empleo, después de varios intentos el ánimo baja.
- iii) Uno de los aspectos de mayor discusión en la MTE ha sido el proceso por medio del cual las personas obtienen las competencias para el empleo. El sistema educativo no considera el fortalecimiento de competencias interpersonales en el nivel que demanda una empresa. En los temas de resolución de conflictos, comunicación asertiva,

- negociación, aspectos relacionados a ventas minoritas, no se cuenta con el apoyo de instituciones del sector público o privado que validen las competencias de las personas.
- iv) No se cuenta con un mecanismo de incentivos a las personas que deciden emprender. el rol de las ONG's en el territorio es de acompañamiento y asesoría en aspectos administrativos, pero no se ha logrado la generación de medidas de políticas públicas para incentivar más y mejores emprendimientos, salir del clásico modelo de transformación de alimentos y/o intermediación comercial, ya existe evidencia empírica que la sobre oferta de productos en lugar de crear empleos, hace presión en el nivel de precios y ocasiona una pérdida de valor y la destrucción de empleos.
  - v) Se ha discutido que no existe un compromiso en este segmento de la población por incrementar sus competencias, ya que existe ahora una amplia oferta de capacitación mediante el trabajo que desarrollan las diferentes ONG's, el Gobierno mediante programas específicos, y se puede gestionar ante el INFOP el desarrollo de temas generales que sean de interés para el sector empresarial, y con el apoyo de la alcaldía municipal u otras instancias identificar a las personas que se encuentran en la condición de desempleo.
  - vi) El acceso a las fuentes de financiamiento es considerado como uno de los aspectos de mayor urgencia por resolver. Un emprendedor/a no cuenta con garantías sólidas y las empresas del sector financiero se han quedado cortas en la creación de productos financieros para atender dicho segmento.

### **Falta de perfil de trabajo adecuado**

Se tiene la debilidad manifiesta de los bajos niveles educativos de la población. Existe una combinación entre la cobertura (población en edad de estudio y población del rango matriculado en un centro educativo) y la deserción de aquellos que llegan al centro educativo y logran graduarse. El perfil requerido por las empresas no se encuentra alineado con el proceso de formación, lo que hace difícil que hasta las personas que logran finalizar sus estudios obtengan un empleo. Las causas subyacentes identificadas son:

- i) El analfabetismo es uno de los temas que más aísla a este segmento de la población. Los obliga a buscar empleos de la menor categoría. Este grupo es el de mayor riesgo a ocuparse en actividades ilícitas. No se trata solamente de no saber leer y escribir, en muchas ocasiones el asunto es que las personas no pueden seguir instrucciones. A esto se suma el nuevo término de analfabeta digital, ya que, aunque se utilice dispositivos móviles para fines recreativos, no se cuenta con competencias en uso de plataformas de negocios. En términos generales en Catacamas un 20 % de la población está bajo la categoría de analfabeta. La proyección es que cerca de 14,800 personas dentro de la PET se encuentran en esta condición.
- ii) La educación es una de las variables que explica la obtención de mejores puestos laborales y mejores salarios. Los bajos niveles de educación se relacionan con menores ingresos. Contar con la educación básica no es una buena condición de inicio en la búsqueda de oportunidades laborales. En promedio se cuenta con un 26 % de cobertura a nivel de 7mo grado, lo que equivale a que 4,000 jóvenes de entre 11 y 12 años no ingresan a 7mo grado.

- iii) La educación formal de alguna manera excluye a una gran parte de la población, y su condición se agrava al no disponer de una oferta de estudios alternativos. Existe un centro de INFOP el cual ofrece cursos en el área de mecánica y cursos cortos a solicitud de las asociaciones empresariales, pero no para este segmento de la población con estas características.
- iv) Se ha discutido también la conveniencia de la revisión de la malla curricular en los colegios, para incidir en: i) la orientación hacia aspectos de importancia en las empresas, por ejemplo, en temas como turismo, agroindustria, e incluso, desarrollo social no cuentan con un espacio y curricula adecuada. En esta variable se incluye la educación superior. Existe un segmento de la población con estudios universitarios que no logra obtener un empleo debido a la orientación de su carrera y la demanda por parte de las organizaciones, el estudio realizado por la UNAH ha identificado para la región de Olancho al menos 14 áreas de formación a nivel de técnicos universitarios. A esto se suma una lista de programas a nivel de licenciatura y maestría en las áreas de salud, política, derecho, sociales, humanidades, educación e ingenierías entre otras.
- v) Se tiene como un área en discusión el poco conocimiento de derechos laborales por parte de las y los empleados, ya que al no exigir el cumplimiento de las obligaciones del patrono permite que se violen sus derechos, con lo cual no percibe los beneficios de seguridad social, RAP, capacitaciones en el INFOP, y en las asociaciones empresariales.

### **Seguridad**

Dentro de los temas en discusión se ha considerado que se debe revisar el asunto de la seguridad a nivel individual, de hogar y de las empresas, ya que se han presentado casos de robos, asaltos y alta exposición en ciertas zonas debido, entre otras cosas, al tráfico.

### **Pérdida de valores**

El tema de los valores se debe analizar de manera integral. Uno de los aspectos que limita la obtención de un empleo o iniciar un emprendimiento está relacionado a la actitud que se forma en el hogar. Existe en el municipio evidencia de problemas relacionados a:

- a) **Violencia doméstica:** este problema ocasiona no solo daño físico en las personas, el daño mayor está relacionado al daño psicológico que sufren las y los demás miembros del hogar, lo cual incide en el desempeño escolar e incluso en la pérdida de los estudios a nivel primario. La violencia familiar casi siempre se expresa en violencia de género promovida del hombre hacia la mujer
- b) **Desintegración familiar:** el siguiente paso de la violencia doméstica es la desintegración familiar, generalmente se asocia este problema a la condición de madres solteras. En este hogar la prioridad es el trabajo, lo que disminuye el tiempo de formación de las y los miembros del hogar, limitando su ámbito de trabajo a oficios domésticos o jornales al día.
- c) **Migración:** el fenómeno de la migración, aunque no es exclusivo de hogares desintegrados, se presenta con mayor frecuencia en aquellos hogares en donde las y los jóvenes se ven obligados a trabajar y al no encontrar fuentes de empleo de largo

plazo y con beneficios sociales y laborales toman la decisión de emigrar las ciudades principales como Tegucigalpa y San Pedro Sula, y a los EEUU y/o España.

- d) Explotación Infantil: en muchas situaciones el niño o la niña se ve obligado a abandonar los estudios y así iniciar su etapa de ente productivo dentro del hogar. El trabajo infantil no se hace visible debido a que la mayoría se encuentra en los puestos de los mercados apoyando a la familia, o en las parcelas de cultivos ayudando en labores agrícolas y pecuarias. Esta situación cada día se acepta como normal.
- e) Discriminación por género: la cultura machista que aún prevalece en el municipio margina a la mujer de obtener mejores puestos laborales en las organizaciones. Ya se encuentra evidencia de mujeres liderando iniciativas en el municipio, pero aún hace falta mucho trabajo para lograr equidad con base a méritos. Dentro de los aspectos a tratar se incluye la no visualización del trabajo de la mujer en el hogar, lo que es mucho más notorio en el área rural en donde realiza actividades de cuidado de animales y apoya en diferentes actividades en los cultivos, lo que se considera como un trabajo no remunerado.

Tabla 7. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente

<b>Dimensión / Problema</b>	<b>Causa Principal</b>	<b>Causas subyacentes</b>
1. Personas con bajos niveles de competencias para la obtención de un empleo y aprovechar las oportunidades del territorio	1.1 Actitud de las personas	1.1.1 Remesas
		1.1.2 Bajos salarios
		1.1.3 Falta de competencias para el empleo
		1.1.4 Falta de incentivos
		1.1.5 Compromiso
		1.1.6 Limitado acceso a fuentes de financiamiento
	1.2 Falta de perfil de trabajo adecuado	1.2.1 Analfabetismo
		1.2.2 Bajos niveles de educación
		1.2.3 Limitado acceso a centros de formación
		1.2.4 Malla curricular inadecuada
		1.2.5 Conocimiento de derechos laborales
	1.3 Seguridad	1.3.1 Desconfianza en los empleados
		1.3.2 Delincuencia común (asaltos y robos a viviendas)
		1.3.3 Horarios de trabajos nocturnos
		1.3.4 Consumo y tráfico de drogas
	1.4 Pérdida de valores	1.4.1 Violencia domestica
		1.4.2 Desintegración familiar
		1.4.3 Migración
		1.4.4 Explotación infantil
		1.4.5 Discriminación por genero
		1.4.6 Mal uso de redes sociales

## 8.2 Dimensión 2: Unidades Productivas

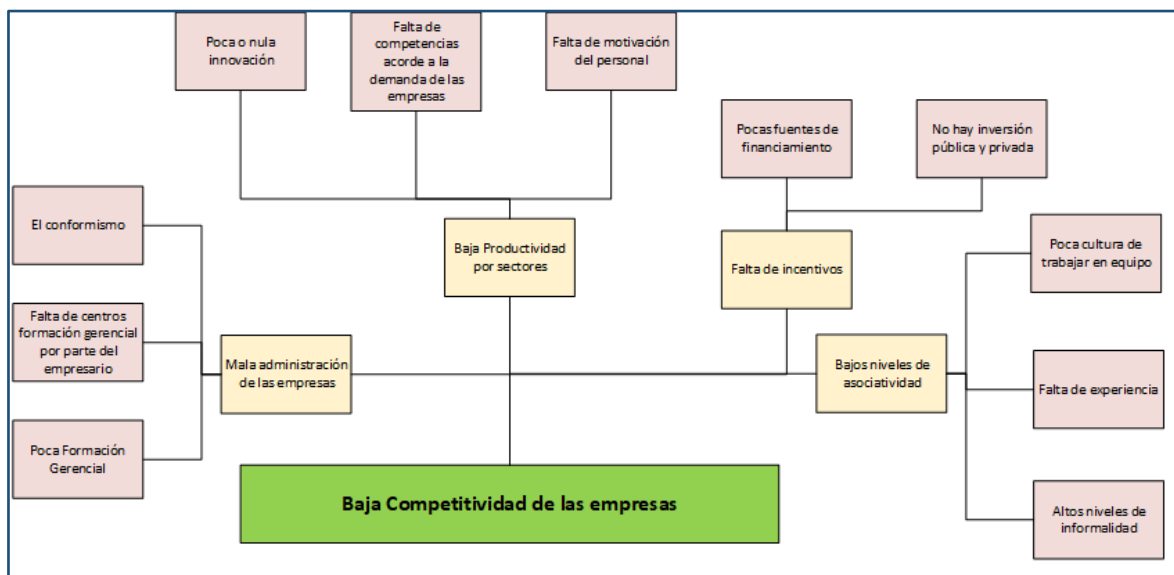


Figura 5. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Unidades Económicas

Dentro de esta dimensión se ha realizado la discusión sobre la pregunta: *¿Qué factores inciden para que las empresas no puedan crecer a un ritmo que permita la contratación de las personas que ingresan a la población económicamente activa?* Se ha identificado como problema principal la baja competitividad que tienen las empresas, de forma individual (empresas) y colectiva (gremios). La competitividad es el resultado de una serie de medidas que van mucho más allá de la eficiencia operativa. No basta solamente con producir a menor costo, con calidad y menor tiempo de entrega, se debe asegurar que el modelo de negocios sea sostenible y que aumenten su capacidad en el mediano y largo plazo.

### Débil Administración de las Empresas

Este aspecto inicia con la discusión de cómo las empresas son administradas por sus cuerpos directivos, y se observa que el tejido empresarial del municipio está conformado por bastantes empresas de tipo familiar (existe en el municipio una cultura de familias empresarias que se puede aprovechar). La mayoría de las empresas no poseen ejercicios sólidos de planificación estratégica y basan su razón de ser en las actividades del día a día, no existe dentro de las mismas un plan de sucesión y de formación de cuadros directivos. Esta falta de implementación de modelos de planificación limita las acciones de las empresas, sin una meta definida para el mediano y largo plazo en dimensiones financieras, sociales y ambientales no solo afecta a ellas, sino a la sociedad en su totalidad.

En este tema, además de la aptitud de no buscar de manera constante programas de actualización y/o formación en temas gerenciales por parte de las personas que son dueñas y/o administradores de las empresas, se presenta la limitante de la oferta de capacitación y



formación. Se cuenta en el municipio con universidades que ofrecen programas de licenciatura en administración e incluso programas a nivel de maestría, pero se limita el acceso para aquellas personas que trabajan o que su ingreso no permite cursar un programa de forma total.

Otro de los aspectos a desarrollar es que el crecimiento de las empresas está en relación con la ambición en términos de la obtención de ingresos, y se ha identificado que la mayoría de las empresas tienen un nivel de exigencia bajo en cuanto a su rendimiento.

### **La baja productividad de las empresas**

Un análisis rápido del tejido empresarial muestra que la mayoría de los productos son de origen foráneo al municipio, y su énfasis se encuentra en la actividad comercial de compra y venta. El nivel de transformación en Catacamas es incipiente, a pesar de que su producción primaria es alta en muchos rubros. Se puede ejemplificar con el caso de las plantas de procesamiento de lácteos, las cuales se han mantenido con los mismos productos (quesillo, mantequilla, queso blanco) que requieren un nivel mínimo de transformación y por ende el precio más bajo.

El cambio en el nivel de productividad requiere de nuevas competencias de parte de los colaboradores e incluso del personal directivo de las empresas (deben dedicar tiempo a la planificación estratégica y menos a la supervisión diaria y el control). La incorporación de nuevos mecanismos de gestión de costos y fijación de precios puede dar un aporte sustancial en el nivel de producción y hacer presión sobre la necesidad de mejorar la productividad.

Se debe cerrar el ciclo del análisis bajo la premisa que la mayoría de las y los empleados en las empresas no cuentan con las condiciones mínimas que asegura un contrato laboral y sus beneficios colaterales. Este círculo no es estimulante de ninguna manera. El empresario no capacita al personal porque se puede ir en cualquier momento, y el colaborador no se capacita porque no ve los beneficios para mejorar sus competencias en promoción de puesto laboral y/o mejora salarial. En todos los sectores el principal factor de motivación para las y los empleados de las categorías inferiores e incluso a nivel de gerencias intermedias es el salario. Revisar la forma en la cual se conforma y establecer compromisos de salario mínimo más comisiones, puede ser el detonante de un personal motivado a producir más, obtener menos desperdicios, cerrar las ventas, visitar un nuevo cliente cada día o bien ahorrar insumos y materiales de una manera responsable.

### **Falta de incentivos**

En el tema de incentivos se discutió que existe una limitada oferta de recursos financieros en condiciones que permitan la consolidación de las iniciativas empresariales, especialmente para inversiones en equipo e infraestructura, y existen sectores como turismo que demandan cantidades significativas de recursos y tiempos más largos para la recuperación de la

inversión. Esto limita que los nuevos negocios inicien con mejores niveles de producción, mayores condiciones de competitividad, una proyección de mercado más allá del ámbito local y que sean innovadores en productos y/o servicios, aprovechando las oportunidades que ofrecen las cadenas de valor de los productos principales y la propuesta de nuevos productos.

Esta falta de incentivos se suma a que no existe en el municipio una alta inversión de parte de las instancias del gobierno local, central y de la empresa privada. En el primer caso, la inversión pública es un detonante de la inversión privada, si esta se enfoca en las obras complementarias necesarias, como la ampliación de la cobertura de los servicios públicos como energía eléctrica y agua y saneamiento, salubridad de la población y obras de infraestructura en educación y mercados públicos, y en el segundo caso, aunque existe un auge actual en la instalación de estaciones de gasolineras y sus puestos de ventas, no sucede igual, si se habla de inversión en sectores productivos en donde la demanda de empleo es mayor. Los incentivos de tipo fiscal se hacen una necesidad para asegurar operaciones en los primeros años en donde la mayoría de los negocios cierran (especialmente los pequeños).

La economía funciona de una mejor manera si existe coordinación entre los actores, y aunque existen iniciativas de tipo gremial, es necesario profundizar las relaciones y que estas se transformen en iniciativas que marquen la dirección de los negocios de manera agregada, por ejemplo, la Mesa de Turismo debe liderar las inversiones estratégicas necesarias para el desarrollo del sector, creando los mecanismos de articulación entre el nivel de políticas macroeconómicas y la política local de turismo. Solo mediante la asociatividad expresada por medio de las inversiones se logra fortalecer un sector, y para ello, es necesario la claridad en la inversión pública y privada de manera complementaria.

Se debe vencer la cultura del individualismo e iniciar la promoción de trabajos de forma colaborativa. Una cadena de valor fuerte requiere que todas las empresas obtengan una rentabilidad apropiada y contribuyan a la creación de valor de toda la cadena.

De igual forma, se debe avanzar en mejorar la formalización de los negocios. Una economía sólida depende de un sector empresarial responsable. La regularización de los negocios debe dejar de verse como una serie de trabas burocráticas que representan pagos de impuestos, aportes y demás; debe verse como una oportunidad de mejorar el clima de negocios en la comunidad y de obtener los beneficios del gobierno local, gobierno central, gremios empresariales y de la cooperación internacional.

Las unidades económicas son las llamadas a establecer una visión de la cantidad y calidad de empleos que se debe crear y desarrollar en Catacamas. Esa visión conjunta es la que permitirá que se unan los esfuerzos del gobierno local y de los demás actores que participan en la MTE. Bajo una mirada estratégica pueden consolidar a Catacamas como el principal referente de la agroexportación nacional, y un sitio de obligatoria visita a nivel arqueológico a nivel mundial, y aprovechar la derrama de beneficios de estas iniciativas.

Tabla 8. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente

Dimensión / Problema	Causa Principal	Causas subyacentes
2. Baja Competitividad de las empresas	2.1 Débil Administración de las empresas	2.1.1 Falta de Formación Gerencial
		2.1.2 Falta de centros de formación
		2.1.3 Conformismo
	2.2 Baja Productividad	2.2.1 Poca Innovación (por sectores)
		2.2.2 Falta de competencias acordes a la demanda
		2.2.3 Falta de motivación del personal
	2.3 Falta de Incentivos	2.3.1 Pocas fuentes de financiamiento
		2.3.2 Falta de inversión pública y privada
	2.4 Bajos niveles de asociatividad	2.4.1 Poca cultura de trabajo en equipo
		2.4.2 Falta de experiencia
		2.4.3 Altos niveles de informalidad

### 8.3 Dimensión 3: Instituciones Públicas

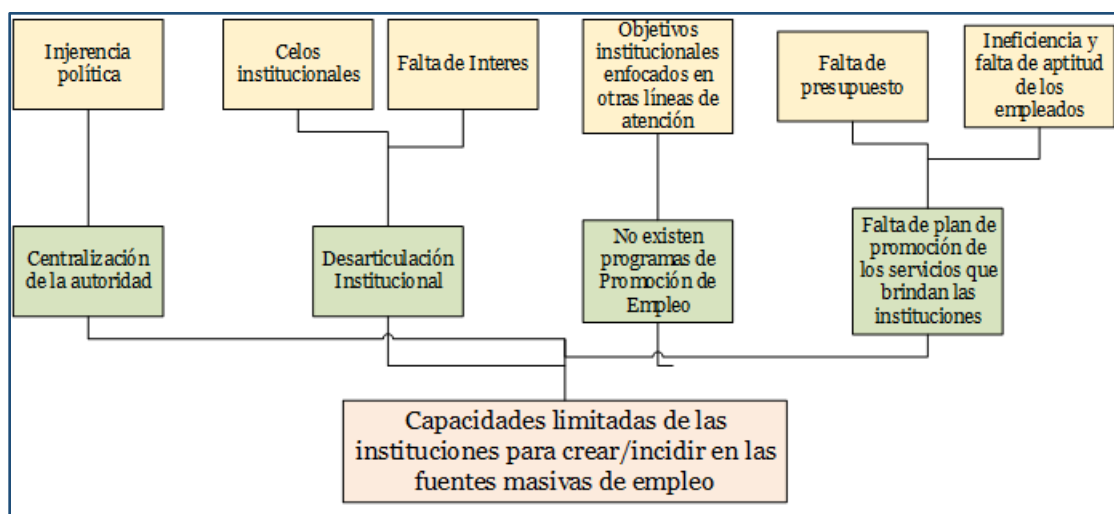


Figura 6. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Instituciones Públicas

En esta dimensión se ha iniciado con la pregunta *¿qué factores inciden para que el sector público no contribuya a la generación de empleo?* Bajo la premisa que el papel de este sector es facilitar espacios y crear las condiciones para que la población se pueda incorporar a un empleo o bien emprender de manera exitosa. Las causas principales identificadas se explican a continuación:

#### Centralización de la Autoridad

Uno de los factores de mayor discusión en la dinámica del sector público fue la dependencia de la oficina central en Tegucigalpa para la toma de decisiones, con lo cual se pierde agilidad al momento de ejecutar si el sector público está involucrado. A esto se suma que en muchos

casos al momento de la asignación de recursos se toma en cuenta primero la dimensión política, que la dimensión técnica, con lo cual no se rompe la cadena de resultados establecidas en las intervenciones.

### **Desarticulación Institucional**

La dinámica de trabajo del sector público muestra una clara falta de articulación, lo cual hace que las acciones al ser aisladas no tengan sostenibilidad en el tiempo y no logren un impacto en el mediano y largo plazo.

Es común que al no contar con una planificación con visión del territorio las agencias del Gobierno central ven en las demás como rivales en lugar de aliados, y en lugar de cooperar para la obtención de resultados y metas, se mantienen en una relación de tratar de sobresalir por sobre las demás en la ejecución de actividades, las cuales a veces no tienen una relación de causalidad en la cadena de resultados.

Esta manifestación de aparente falta de interés puede ocultar las debilidades organizacionales en cuanto a las capacidades y recursos institucionales, la falta de competencias en temas de planificación estratégica y negociación, liderazgo estratégico, manejo de programas y proyectos.

### **Falta de programas de promoción de empleo**

El proceso de creación de empleo es responsabilidad de la empresa privada, pero el papel del Gobierno central y local es importante para facilitar la actividad de intermediación, que comprende desde la actualización de las necesidades de personal por parte de las empresas, la orientación laboral a las personas que de manera voluntaria se presentan a las oficinas de empleo a solicitar una oportunidad laboral y la recolección de indicadores relacionados a la colocación y desempeño de los candidatos. Las unidades de promoción de empleo deben contar con los recursos necesarios para esta tarea, y el apoyo de las instituciones de formación para las acciones de capacitación, entrenamiento y certificación de las competencias demandadas por las empresas.

Se ha olvidado que el papel del sector público es facilitar el crecimiento de la empresa privada y las ONG's en el territorio, no un ejecutor de manera directa. Esta situación hace que su objetivo principal se desvanezca en aras de una alta ejecución, lo que en muchas situaciones se ve como competencia en el territorio.

Existe la voluntad del sector empresarial de facilitar espacios laborales para que las y los alumnos de colegios y universidades puedan realizar a manera de pasantía su práctica profesional, lo cual se debe complementar con el trabajo de los centros como el INFOP, para que de manera complementaria a las acciones de formación puntuales se realice una práctica en la empresa, esto previo a otorgar el respectivo certificado. Hace falta que las instituciones

del sector público definan su rol de manera amplia con una visión de impacto en el territorio, y establecer alianzas que permitan la colocación laboral de las personas.

Existen diversas formas de incentivar el empleo formal y de manera permanente. La CCI-CAT debe liderar el proceso de formalización de las empresas, así como la creación de medidas de política que tengan como medio la contratación formal, y aunque es difícil para los gobiernos locales establecer bonos en efectivo como incentivo, si es posible establecer medidas de tipo fiscal y/o apoyo de tipo logístico a las empresas. Por ejemplo, por cada empleo formal creado se puede asignar espacio de participación en ferias comerciales y/o ruedas de negocios a un valor preferencial.

### **Falta de promoción de los servicios de las instituciones públicas**

La mayoría de la población en general desconoce el alcance de los servicios que proporciona la institucionalidad del sector público. El trabajo de promoción por parte de las agencias del gobierno es aún incipiente, y esto se debe a dos razones: i) el tema de la asignación de presupuesto a las actividades de facilitación de información. En la mayoría de las agencias a nivel local se tiene limitaciones de presupuesto. Muchas veces solamente se tiene la partida de salarios y pago de servicios, con lo cual no se cuenta con recursos para la promoción y, ii) no existe la cultura de demanda de información a las instituciones de gobierno por parte de la población, ante lo cual la mayoría de los colaboradores solamente atienden a las personas que se avocan a las oficinas. No existe la aptitud de hacer promoción de los servicios en los espacios públicos disponibles como los noticieros locales y/o reuniones de los gremios.

Tabla 9. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente

<b>Dimensión / Problema</b>	<b>Causa Principal</b>	<b>Causas subyacentes</b>
3. Capacidades limitadas de las instituciones del sector público para crear/ incidir en las fuentes masivas de empleo	3.1 Centralización de la autoridad	3.1.1 Injerencia política
	3.2 Desarticulación Institucional	3.2.1 Celos Institucionales
		3.2.2 Falta de interés de las personas
	3.3 No existen programas de Promoción de Empleo	3.3.1 Objetivos institucionales enfocados en otras líneas de acción
	3.4 Falta de plan de promoción de los servicios que proporcionan las instituciones	3.4.1 Falta de presupuesto
		3.4.2 Falta de actitud de los empleados

## 8.4 Dimensión 4: Población y Territorio

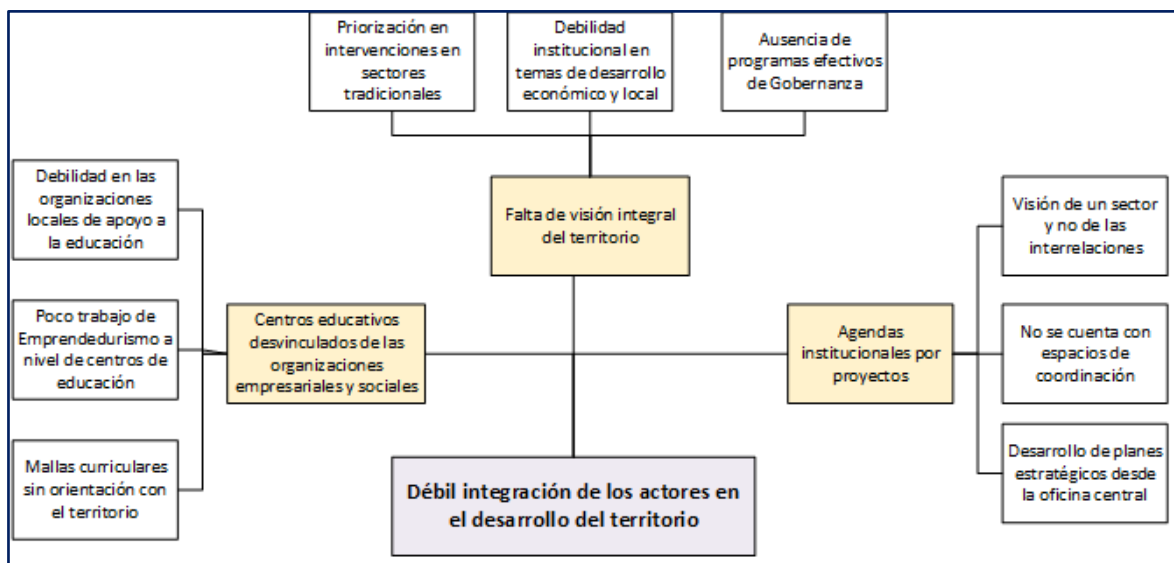


Figura 7. Diagrama de Relación Causa principal y subyacentes dimensión Población y Territorio

En esta dimensión que comprende a las instituciones de la sociedad civil establecidas en el territorio se ha iniciado la discusión con la pregunta *¿Por qué no existe un mecanismo ordenado que marque la pauta del desarrollo económico y local en el territorio?*, bajo la premisa que instituciones como las universidades, ONG's, asociaciones de productores, cooperativas y demás cuentan con recursos y capacidades que fácilmente pueden consolidar esta iniciativa. Se ha obtenido como problema principal la débil integración de los actores en el desarrollo del territorio. Las causas principales se muestran a continuación:

### **Centros educativos desvinculados de las organizaciones empresariales y sociales**

El papel de los centros educativos a todo nivel es de relevancia para el desarrollo de las comunidades, aunque existe la discusión sobre la necesidad de fortalecer el contenido de la malla curricular para así contar con una orientación hacia las oportunidades que existen en el territorio, lo cual requiere de una amplia discusión con los diversos sectores. Por ejemplo, nadie desconoce el potencial del turismo para lograr crecimiento de las comunidades, pero se debe definir con expertos temas como el contenido a desarrollar, y en la MTE el apoyo necesario para que esta iniciativa tenga el impacto deseado, ya que será necesario además de la formación a nivel de clases, cursos o programas de formación posteriores al periodo escolar, así como el acompañamiento por el periodo de madurez del emprendimiento.

De igual forma se hace necesario fortalecer el currículo en aspectos relacionados al trabajo sobre desarrollo social y de base en las comunidades. Temas como la promoción social,

manejo y gestión de recursos naturales, producción sostenible con el ambiente, uso de fuentes alternativas de energía, deben ser incluidas en esta temática educativa.

### **Falta de visión integral del territorio**

Esta es quizás uno de los temas de mayor relevancia y urgente por resolver en la MTE, pero es necesario antes responder una pregunta sencilla: *¿Por qué las iniciativas anteriores de planificación no han tenido el resultado deseado?*

La dinámica del trabajo de las agencias del gobierno y de las ONG's está orientada a fortalecer rubros específicos y en gran medida los llamados tradicionales, con lo cual se garantiza la seguridad alimentaria de la población atendida, pero dejando de lado la creación de nuevas fuentes de empleo remuneradas. El tema de emprendimientos en el área rural lo están desarrollando las diferentes ONG's con resultados diversos que se espera se consoliden en el tiempo. Su enfoque no es sistémico y debido a ello, su marco conceptual presenta fallas que limitan la obtención de las metas de largo plazo.

Esto se debe en parte a que las instituciones son lideradas por personas con un nivel de expertiz en temas específicos de su área de formación y no se tiene un equipo de trabajo multidisciplinario que fomente la creación de valor en las organizaciones. Este alineamiento se puede lograr si se consolida un nivel de gobernanza en el cual las y los actores estén de común acuerdo a establecer normas y trabajar en su implementación. Este mecanismo no es contradictorio a su dinámica de trabajo actual, sino que será complementario y de alineamiento gradual en un periodo de al menos tres años, el cual permitirá que se realice de una mejor manera una planificación multiactor plurianual.

### **Agendas Institucionales por Proyectos**

Se establecerá una agenda de trabajo común, con metas individuales para cada institución, pero a la vez metas colectivas por dimensión. Desarrollar una agenda sobre un sector específico deja de lado las interrelaciones necesarias para el éxito de la intervención. Esto se ejemplifica con el cultivo de cacao, el cual se considera con alto potencial económico y social, pero sin el apoyo de las instituciones que trabajan el tema de salud y nutrición, el ingreso generado puede no ser utilizado de la mejor manera en el hogar dando prioridad al consumo de comidas rápidas y refrescos.

La agenda compartida se desarrolla sobre la base de la problemática de cada territorio. Es mediante la identificación de esta relación de causalidad que cada actor puede identificar su ámbito de acción y visualizar en que área necesitará apoyo y en cuales ella puede colaborar. La MTE es el espacio necesario para el inicio de este proceso.

De esta manera, el trabajo de planificación de la intervención que se realiza desde la oficina central, de manera aislada de la situación problemática completa, se logrará articular con la

agenda de las demás instituciones. Solo así se utilizará de mejor manera todo el talento con que cuentan estas instituciones y su red de colaboradores.

Tabla 10. Matriz de Relaciones Problema - Causa Principal - Causa Subyacente

<b>Dimensión / Problema</b>	<b>Causa Principal</b>	<b>Causas subyacentes</b>
4. Débil integración de los actores en el desarrollo del territorio	4.1 Centros educativos desvinculados de las organizaciones empresariales y sociales	4.1.1 Mallas curriculares sin orientación con el territorio
		4.1.2 Poco trabajo de Emprendedurismo en los centros de educación
		4.1.3 Debilidad en las organizaciones locales de apoyo a la educación
	4.2 Falta de visión integral del Territorio	4.2.1 Priorización en intervenciones en sectores tradicionales
		4.2.2 Debilidad institucional en temas de desarrollo económico y local
		4.2.3 Ausencia de programas efectivos de Gobernanza
	4.3 Agendas Institucionales por Proyectos	4.3.1 Visión de un sector y no de las interrelaciones
		4.3.2 No se cuenta con espacios de coordinación
		4.3.3 Desarrollo de planes estratégicos desde la oficina central

## 9. Propuesta de Solución para Resolver el Problema de Empleo en el Municipio de Catacamas

La estrategia para la implementación del PPEI se basa en la metodología de la teoría del cambio, la cual explica desde los diferentes aportes técnicos y científicos la lógica de intervención para lograr de manera sistémica, productos de corto plazo, resultados intermedios al final de cada proyecto e impactos (planificados y no deseados) en el largo plazo. Su modelo conceptual se muestra a continuación:



Figura 8. Esquema de la Teoría de Cambio

La aplicación de este esquema permite visualizar la relación de complementariedad entre las acciones a realizar y su pertinencia con el problema, en muchas ocasiones esta revisión no se cumple y se ejecutan bien las iniciativas, pero no se logra satisfacer la necesidad. En este caso el problema del empleo se ha abordado desde las cuatro dimensiones y se considera que el enfoque sistémico permitirá contribuir a su pronta solución y crear condiciones de sostenibilidad.



De igual forma la teoría de cambio permite verificar si los insumos son los necesarios para lograr los productos de corto plazo, con ello, en este ejercicio los insumos son las acciones necesarias para lograr un producto. En este caso se considera como insumo las acciones diseñadas para mejorar las competencias de las personas, unidades económicas, instituciones y demás actores presentes en el territorio, las cuales son la base de los cambios planificados.

Se entiende por producto el resultado directo de la intervención realizada, solo que, en términos más amplios, por ejemplo, el producto no es el taller de capacitación, este es un insumo o un medio para un fin superior que es la aplicación de los contenidos y que estos se conviertan en competencias que a la vez incrementen su desempeño, el PPEI considera la obtención de productos en el corto plazo que darán la pauta para los ajustes necesarios.

El Resultado intermedio es un vehículo del producto al impacto deseable, se mide en términos del grupo meta, se espera que las personas logren un empleo de mejor calidad, que las empresas sean más eficientes, logren mejores costos y mayores márgenes de utilidad, así como el establecimiento nuevas relaciones comerciales a nivel local, nacional e internacional.

El impacto es el cambio que se desea lograr con la intervención, está directamente relacionado con el objetivo, y en este caso es la creación de manera sostenida de nuevas fuentes de empleo por medio de las empresas y el desarrollo de nuevos emprendimientos.

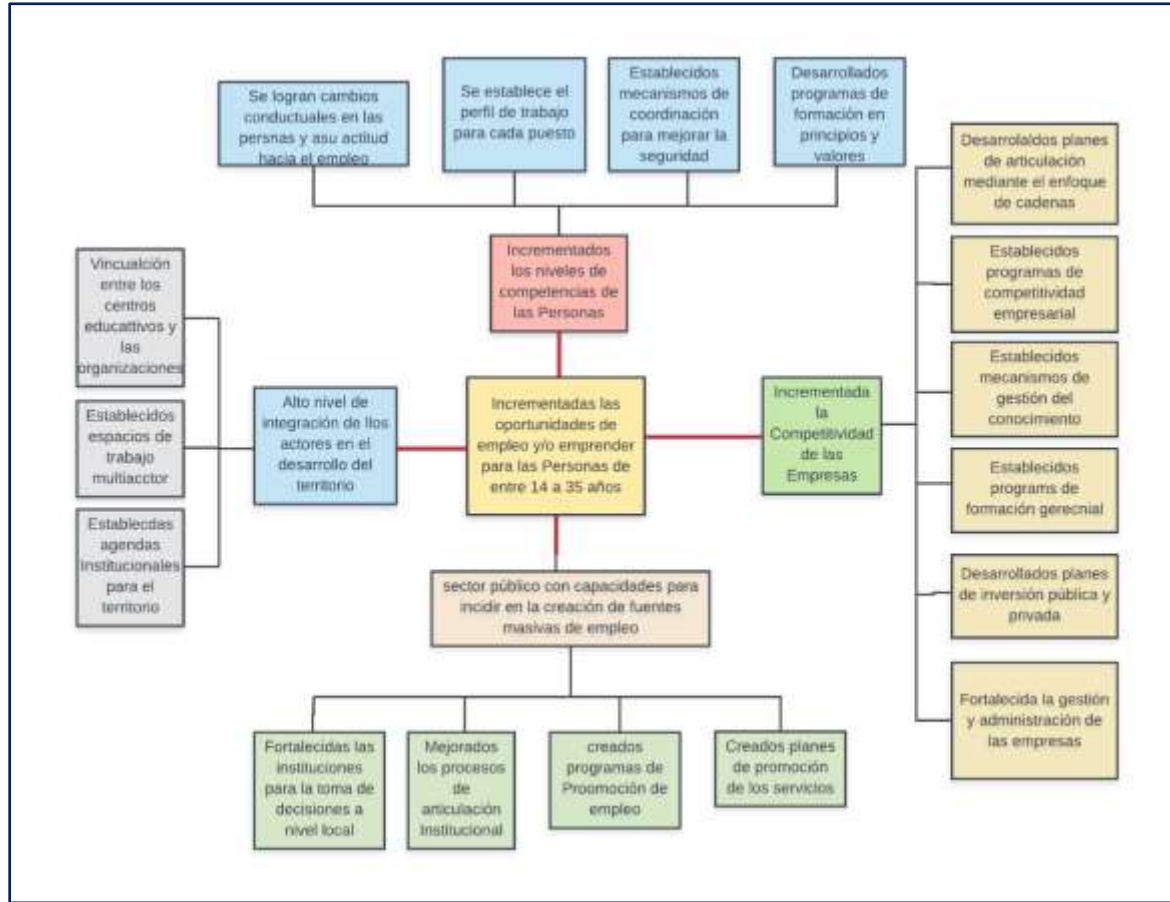


Figura 9. Propuesta de solución al problema del empleo en Catacamas

## 10.Marco de Resultados

### 10.1 Matriz de Marco de Resultados

El enfoque sistémico permite que cada situación problemática y sus causas subyacentes tengan de manera ordenada una serie de acciones que dan solución de manera puntual, ahora el trabajo es identificar las interacciones entre actores para lograr sinergias, crear sostenibilidad y un mayor impacto.

Tabla 11. Matriz Marco de Resultados

<b>Problema Principal</b>	<b>Pobladores de entre 15 a 35 años con limitadas oportunidades de un empleo</b>		
<b>Resultado Deseado</b>	Incrementadas las oportunidades empleo y/o emprendimiento para pobladores de entre 15 a 35 años, aprovechando las oportunidades del territorio		
<b>Problema Dimensional</b>	<b>Resultado Esperado</b>	<b>Indicador de Resultado</b>	<b>Producto</b>
<b>Dimensión 1: Personas Afectadas</b>			
1. Personas con bajos niveles de competencias para la obtención de un empleo y aprovechar las oportunidades del territorio	Incrementadas los niveles de competencias de las personas	Se logran cambios conductuales en las personas y su actitud ante el empleo	Desarrolladas jornadas de desarrollo personal diferenciado para cada segmento de atención.
		Se establecen perfil de trabajo adecuados en las empresas	En coordinación con el sector empresarial se definirán los perfiles de trabajo de los puestos de mayor oportunidad.
		Se establecen mecanismos de coordinación para mejorar la seguridad	En coordinación con el gobierno local se establecerán mecanismos que aseguren la circulación desde y hacia los puestos de trabajo con el fin de evitar asaltos y demás.
		Se desarrollan jornadas de formación en principios y valores	Se implementan jornadas de formación y reflexión con grupos específicos en el tema de principios y valores (con énfasis en la ética, integridad, honradez y equidad).
<b>Dimensión 2: Unidades Económicas</b>			
Baja Competitividad de las empresas	Incrementada la Competitividad de las empresas	Débil Administración de las empresas	Desarrollo de planes de formación a las y los directivos.
		Baja Productividad	Desarrollo de estudios e implementación de mejores prácticas administrativas, procesos de producción y servicios postventa, para mejorar la innovación en las empresas.
		Falta de Incentivos	Discusión de plan maestro de infraestructura y de arbitrios para buscar incentivos.

		Bajos niveles de asociatividad	Mejorar el nivel de formalidad de los negocios y la visualización de los beneficios de la organización.
<b>Dimensión 3: Instituciones Públicas</b>			
Capacidades limitadas de las instituciones para crear/incidir en las fuentes masivas de empleo	Sector público con competencias y capacidades para incidir en las fuentes masivas de empleo	Centralización de la autoridad	Se establecerán acuerdos sectoriales por medio de los cuales las instituciones del gobierno central puedan tomar decisiones en el territorio
		Desarticulación Institucional	Desde la MTE se liderará un proceso consolidación de las agendas de trabajo de las agencias del gobierno como facilitadores de procesos y gestores de información, estableciendo planes de colaboración entre agencias
		No existen programas de Promoción de Empleo	Se establecerán acciones de manera coordinada para la divulgación de los nuevos empleos en Catacamas
		Falta de plan de promoción de los servicios que proporcionan las instituciones	Se establecerán alianzas con la empresa privada y ONG's para la participación de las instituciones del gobierno central en las diferentes jornadas de formación para aprovechar y hacer promoción de los servicios.
<b>Dimensión 4: Población y Territorio</b>			
Débil integración de los actores en el desarrollo del territorio	Alto nivel de integración de los actores en el desarrollo del territorio	Agendas institucionales por proyectos	Se desarrollará un modelo de planificación multiactor considerando como base las cadenas de valor de los principales sectores en el territorio.
		Falta de visión integral del territorio	Se desarrollarán jornadas de formación en temas de desarrollo económico local, desarrollo territorial, cadenas de valor y demás con el fin de que los actores dominen la base teórica de la intervención
		Centros educativos desvinculados de las organizaciones	Se establecerán convenios con los centros educativos para la incorporación dentro de su oferta académica de temas relevantes para la intervención, así como el fortalecimiento de la acreditación de competencias

## 11. Especificación de resultados y productos principales

### 11.1 Resultado final

El objetivo principal de la intervención es incrementar las oportunidades de un empleo digno, con un mejor ingreso y mejores condiciones en el ambiente de trabajo, para un amplio segmento de la población, como producto del desarrollo económico del municipio, en el cual las empresas y nuevos emprendimientos puedan aprovechar el crecimiento del mercado local y la ampliación del mercado a nivel regional.

El trabajo de manera sistémica entre las cuatro dimensiones permite establecer, entre otros mecanismos, la planificación multiactor con lo cual se espera que los recursos asignados para un grupo específico se incrementen, y de igual forma la atención en diferentes áreas de manera complementaria, ya que la experiencia en el territorio evidencia que la atención en formación en habilidades para el empleo no es suficiente sino existen condiciones en el territorio que de igual forma faciliten el crecimiento del mercado y por ende el nivel de producción de las empresas, la demanda de los hogares consumidores y de las instituciones.

Para lo cual, se debe establecer nuevos acuerdos en el cual el papel del sector público redefina su rol de facilitador de procesos y gestor de recursos, así como la nueva dinámica de trabajo que se demanda de los demás sectores, como es el caso del sector educación, quien debe acercarse a las demandas de la sociedad y de las empresas, ya que se requiere de una mejor coordinación para aprovechar al máximo las competencias del talento humano en beneficio de la población en general.

Esta intervención se basa en el cumplimiento de las diferentes fases de la teoría del cambio, lo cual permite que se puedan realizar ajustes en el tiempo con el fin de lograr los productos, resultados intermedios y el impacto deseado en el largo plazo. Se recomienda que la planificación siga un esquema de portafolio, programas y proyectos, siendo esta última categoría el vehículo para el cambio.

#### a) **Resultados Dimensión Personas Afectadas**

El análisis de esta dimensión ha permitido a la MTE considerar aspectos relacionados a las condiciones de tipo emocional detrás de una condición de desempleo. El resultado esperado de la intervención es: **Incrementadas los niveles de competencias de las personas para mejorar su empleabilidad y/o emprender de manera exitosa.**

En términos generales la alta tasa de desempleo afecta a todas las personas, aunque existen segmentos de la población que cuentan con mejores competencias y logran un empleo en las nuevas empresas que se constituyen, o bien poseen recursos e inician su propia empresa. Este segmento representa una minoría. La mayoría de las personas no poseen un nivel de formación que les permita acceder a los mejores puestos laborales, ni a las fuentes de financiamiento que se promocionan en el sector financiero. Este segmento de la población es el grupo meta de la intervención.

Mediante la intervención se plantean las acciones y productos siguientes:

- **Jornadas de desarrollo personal diferenciado para cada segmento de atención**

El primer paso es la definición precisa de quienes son las personas que serán participantes de la intervención, y la elaboración de una línea base que facilite el monitoreo y evaluación de las acciones.

Se cuenta con un alto segmento de la población que no trata de mejorar su situación de empleabilidad al contar con un ingreso producto de remesas familiares. Este segmento, con la orientación adecuada, se puede convertir en un emprendedor que en el mediano plazo contribuya a la creación de nuevos empleos.

Este plan de formación permitirá que las personas participantes modifiquen su comportamiento hacia el empleo, y su rol dentro del mercado de trabajo, que vean ellos como personas son su principal activo y es necesario invertir en su mejora, con lo cual logren visualizar que las oportunidades existen, y todo depende de la actitud que se desarrolle para aprovecharlas.

- **Desarrollo de perfiles adecuados en las empresas**

Se desarrollará un mecanismo que facilite que las empresas definan con propiedad cual es el perfil que se requiere en el sector económico actual y visualizar las competencias a desarrollar para el desarrollo de nuevos productos y mercados. El trabajo de facilitación de la intermediación laboral se verá favorecida si se posee del perfil requerido, el cual será la base del proceso de retrosección, formación y remisión a las empresas. Para esto se hará necesario la participación de las demás instituciones involucradas.

- **Seguridad Personal**

Es común que existan asaltos a las personas que se desplazan desde y hacia sus centros de trabajo, y esta situación es más frecuente en los horarios nocturnos. Existe estigmatización de parte de las empresas, muchas de las cuales no realizan contrataciones de personas si su procedencia es de zonas considerada de alta delincuencia. En este sentido la MTE deberá coordinar con la policía para establecer rutas de monitoreo frecuente y disminuir de esta manera los asaltos.

- **Pérdida de valores**

En este aspecto se establecerá un plan de formación y promoción de principios y valores sociales. Se busca que la población meta de la intervención reciba apoyo para reducir la probabilidad de ser víctima de violencia doméstica y/o de explotación infantil. El programa hará énfasis en la prevención de la desintegración familiar y la migración especialmente de las personas jóvenes.

Esta intervención estará en coordinación con las acciones de formación en temas para el empleo y emprendedurismo, de manera que este segmento de la población de manera oportuna pueda incorporarse a la economía de mercado.

## **b) Resultados Unidades Productivas**

Las empresas son el motor de la economía, el plan contempla acciones orientadas a fortalecer los propietarios y administradores en su capacidad de análisis, gestión estratégica y operativa, mejora de procesos y uso de tecnología, todo esto bajo un marco conceptual de cadenas de valor, se espera en el corto plazo que las empresa inicien procesos de mejora en la parte administrativa, en el mediano plazo que amplíen su oferta de productos y servicios según los resultados de los estudios de mercado, que innoven en su política comercial, y en el largo plazo que su crecimiento sea sostenible en ingresos y empleo. **El resultado esperado de la dimensión es: Incrementados los niveles de competitividad de las empresas.** Las acciones por realizar son:

- **Fortalecida la administración de las empresas**

Programas de formación en temas de administración diseñados para cada segmento de la población, bajo un esquema modular que permita aplicar los contenidos teóricos en la experiencia práctica. Se hará énfasis en la realización de estudios de mercado y mejores prácticas de atención al cliente.

En lo referente a los nuevos emprendimientos se desarrollarán alianzas con las instituciones académicas y financieras para aprovechar la experiencia en la creación de nuevas empresas y el desarrollo de mecanismos alternativos de financiamiento. Esto permitirá una mayor tasa de crecimiento de los negocios y de su formalización.

- **Elevados los niveles de productividad**

Se iniciará con los estudios básicos sobre los aspectos contables para determinar, entre otros, el punto de equilibrio de las empresas. Partiendo de esto, se analizará el proceso productivo para identificar las oportunidades de mejora. La unidad básica de análisis para aumentar la productividad de la empresa es su cadena de valor. En ella se identifica cómo está operando la empresa y las razones de su desempeño.

Uno de los temas que se discutirá en la MTE es el mecanismo óptimo para el cambio del modelo económico basado en la producción primaria hacia uno basado en la transformación y los servicios. Se busca que las empresas logren en el corto plazo reducciones de costos, aumento de márgenes de utilidad y apertura de nuevos mercados mediante la aplicación de herramientas gerenciales como Six Sigma, nuevas estrategias de precios y aprovechando las oportunidades presentes en la cadena de valor de productos específicos.

- **Creados los incentivos para el fomento de las iniciativas**

La creación de nuevas empresas requiere de los incentivos adecuados, principalmente en las primeras etapas, que es donde el riesgo lo asume el empresario. Siempre existe la oportunidad de crear valor, si las personas e instituciones así lo determinan. De manera coordinada con el gobierno local y central se pueden establecer incentivos de tipo fiscal a las empresas para consolidar sus operaciones. La revisión del plan de arbitrios permitirá identificar qué tipo de beneficios puede crear el gobierno local sin poner en riesgo las finanzas municipales y a la vez establecer compromisos de ambas partes en el cumplimiento de los demás aspectos del

negocio, como la formalización de los empleos, el pago de salarios, las cotizaciones de tipo social y demás, las cuales en términos amplios facilita mayor beneficio a la población.

- **Incrementar la asociatividad**

El trabajo gremial es importante para la obtención de beneficios (incluidos los de tipo fiscal). El agremiado debe ver en su organización respuesta a los problemas generales que no pueden ser atendidos por el Gobierno. En este sentido, junto con la CCI-CAT, los centros de formación y ONG's se fortalecerán las competencias del personal administrativo y directivo en los temas de planificación estratégica, investigación de mercados, negociación, gestión financiera y gestión de proyectos. Se busca que las asociaciones puedan gestionar recursos con sus organismos de segundo y primer grado para desarrollo de proyectos de formación a sus agremiados, y de ser posible gestión de recursos financieros para iniciar su emprendimiento. Con ello, la formalización de los negocios será mayor, esto permitirá una mayor capitalización de las asociaciones y una mayor proyección hacia sus afiliados.

c) **Resultados Instituciones Públicas**

El sector público debe jugar el rol de facilitador en la creación de nuevas oportunidades en el territorio, respetando la armonía con el ambiente y las garantías y derechos laborales, el resultado de esta dimensión es: **Un Sector público con competencias y capacidades para incidir en las fuentes masivas de empleo**. El reto es la definición del rol del Gobierno central, y cómo mediante su gestión de manera complementaria a las demás instituciones se crea nuevas oportunidades laborales. Las acciones priorizadas son:

- **Establecimiento de acuerdos sectoriales para una mayor agilidad**

Definiendo su rol de facilitador de procesos se establecerán acuerdos en la MTE por medio del cual las agencias del Gobierno puedan tomar decisiones a nivel local. Esto no equivale a compromisos del uso del presupuesto de la institución, sino al apoyo en las acciones lideradas por la MTE.

- **Articulación de las agendas**

Cada agencia del gobierno cuenta con metas sectoriales y planes operativos anuales. Esto, en lugar de facilitar la visión integral del territorio, aísla las acciones y genera ineficiencia a las instituciones. Se trabajará en la definición de las metas compartidas del sector público en el territorio, con lo cual se tendrá un mayor compromiso más allá del cumplimiento del POA. Un plan integral del sector público facilitará la identificación de espacios de colaboración, y de las actividades que se pueden compartir para hacer más eficiente el presupuesto asignado.

- **Promoción del empleo**

Cada agencia del sector público mantiene relación de trabajo con sectores específicos. Cada oficina del gobierno debe hacer la función de identificación de necesidades de trabajo en las organizaciones y facilitar la información al SENAEH, quien por mandato legal dará seguimiento a la retrospcción, formación y monitoreo del empleo.



- **Promoción de los servicios del sector público**

Se establecerán acuerdos con los demás actores de la MTE para facilitar dentro del plan de formación un bloque del contenido a la exposición de los beneficios que facilita el gobierno mediante sus diferentes agencias. Se busca que la población conozca los derechos que tiene al hacer el pago de los diferentes tributos y haga uso de dichos beneficios. Se parte de la premisa que un sector público ágil contribuye a la creación de nuevos negocios.

**d) Resultados Población y Territorio**

Una región muestra en su nivel de desarrollo el grado de colaboración de sus instituciones. Cuando se cuenta con instituciones líderes en el ámbito académico, empresarial y social, se establecen instancias de coordinación sectorial y multisectorial. Esta institucionalidad crea mecanismos de Gobernanza que permiten la discusión de temas transversales en cada una de las intervenciones por realizar. El resultado de esta dimensión es: **Contar con un alto nivel de integración de los actores en el desarrollo del territorio**, para lo cual se han identificado las acciones siguientes:

- **Establecimiento de una agenda de trabajo multiactor**

Se desarrollará un ejercicio de planificación en el cual las diferentes agencias identificarán dentro de sus beneficiarios/participantes aquellas personas que pertenecen al grupo meta del PPEI. En aquellas áreas geográficas que se coincidan, se iniciará el proceso de elaboración de la línea base con fines de medición, y del establecimiento de metas conjuntas, sin dejar de lado que en el largo plazo se busca la sostenibilidad del empleo por al menos un miembro del hogar. En las comunidades que no existan coincidencia se debe establecer un mecanismo para ampliar la cobertura de proyectos específicos. Aquí el trabajo de gestión de la MTE será importante para atraer nuevas instituciones y recursos para la inversión productiva y social al territorio.

- **Una visión integral con un enfoque de territorio**

Se desarrollará un plan de formación de alto nivel para el funcionariado y personal técnico de las instituciones en el territorio, con lo cual se tendrá como producto un mayor dominio del tema de planificación estratégica y de temas relacionados, como cadenas de valor, desarrollo económico local, seguridad alimentaria y otros.

- **Vinculación con los centros educativos**

Mediante convenios se establecerán nuevos contenidos a desarrollar por los centros educativos, así como su fortalecimiento en la formación y acreditación de competencias. Se espera que por medio de la formación en esta temática se amplíe la discusión a diferentes niveles de actores sobre la importancia de la planificación a largo plazo. El contenido académico será desarrollado y aprobado por la MTE.

## 12. Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio

En el municipio se observa una baja ejecución por parte de agencias de desarrollo y en muchos en un mismo sector por las condiciones del territorio que está orientado a la producción agrícola, agroindustrial a escala artesanal y se inicia con el turismo. Se identifican las intervenciones siguientes:

Institución	Proyecto en el territorio	Ámbito de atención
ICADE	Promoviendo oportunidades de empleo decente e ingresos para mujeres y jóvenes del municipio de Catacamas.	Empleabilidad Desarrollo empresarial
Proyecto Heifer Internacional	Proyecto aprovechando el éxito	Desarrollo empresarial Turismo Lácteos
Helvetas	Proyecto Fortaleciendo la Cadena de Valor de Cacao de Calidad en Olancho	Desarrollo organizacional Cacao
Cruz Roja	Formación en primeros auxilios	Desarrollo organizacional Voluntariado Gestión de riesgos

### 13. Bibliografía

- 1) Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- 2) Acosta, C., & Funes, A. (2018). *Investigación sobre nivel de satisfacción de socios de CCI-CAT y principales necesidades y Plan Estratégico*. Catacamas, Olancho: ICADE.
- 3) BID. (2001). *Competitividad: el motor del crecimiento*. Washington, D.C.: BID.
- 4) CCI-CAT. (18 de marzo de 2020). Diagnostico rápido de la situación del empleo en Catacamas. (A. Cabrera, Entrevistador)
- 5) CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- 6) CEPAL. (2016a). *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- 7) ICF. (2016). *Atlas forestal*. Tegucigalpa: ICF.
- 8) IFPRI. (2007). *Políticas de desarrollo rural y uso sostenible de la tierra en las zonas de ladera de Honduras*. Washington : IFPRI.
- 9) IHSS. (20 de Abril de 2020). *IHSS*. Obtenido de IHSS:  
<https://www.ihss.hn/index.php/poblacion-asegurada-al-ihss/>
- 10) INE. (2013). *Censo de Vivienda*. Tegucigalpa.
- 11) INE. (2019). *Municipio de Catacamas*. Tegucigalpa: INE.
- 12) PNUD. (2012). *Informe sobre Desarrollo Humano Honduras 2011*. San José, Costa Rica: Litografía e Imprenta Lil S.A.

## **14.Anexos**

### **Anexo 1: Manual de Funcionamiento de las Mesas Territoriales de Empleo e Ingreso.**

#### **Objetivo.**

Constituir un espacio de dialogo, coordinación, negociación y consulta a nivel Regional entre el gobierno local y nacional, sociedad civil, la empresa privada y la cooperación internacional, orientado al alineamiento y armonización de la cooperación y al seguimiento y evaluación de las políticas y planes institucionales.

#### **Ámbito de Aplicación Territorial de la Mesa.**

El ámbito de aplicación de las Mesa Territorial de Empleo, será a nivel del municipio donde se impulse la Política Nacional de Empleo; debiendo ser compatible con las políticas y programas a nivel de territorio.

#### **Estructura Organizativa.**

Para el cumplimiento de los objetivos, la estructura organizativa de la Mesa Territorial de Empleo, estará integrada por:

- La Mesa Territorial: es la máxima instancia de dialogo, coordinación y negociación local entre sus miembros, en la que se adoptan acuerdos o compromisos.
- La Secretaria Técnica de la MTE: es una instancia permanente y ejecutiva de la Mesa que garantiza el funcionamiento eficaz de la misma mediante la preparación de sus reuniones y el seguimiento a los compromisos que se adquieren.
- Los Comités Interinstitucionales de Empleo y generación de ingresos: Instancias de carácter permanente lideradas por representantes de las entidades públicas, privadas y de desarrollo a nivel local, cuyo rol se enfoca en la promoción, identificación y canalización de la demanda, seguimiento, monitoreo en pro de la inserción laboral de las mujeres y jóvenes particularmente, derivados dela ejecución del Programa Generación de Empleo e ingresos y demás programas y proyectos similares.
- Los Grupos de Trabajo: se conforman cuando la Mesa identifica la necesidad de contar con información sobre algún tema en particular.

#### **Miembros de la Mesa Territorial de Empleo.**

La Mesa Territorial de Empleo, estará integrada, a nivel local, por los representantes titulares y suplentes de la empresa privada y MYPIMES, así como las distintas instancias gubernamentales, representantes de la sociedad civil y representante de la Cooperación presentes en el territorio.

El listado de miembros de la Mesa Territorial de Empleo, sería el siguiente:

**❖ GOBIERNO LOCAL Y NACIONAL**

- 1) Director Regional o Representante de la Secretaria de Trabajo y Seguridad (STSS)
- 2) Comisionado Regional o Representante Local de la Secretaria Técnica de Planeación y Cooperación Externa (Comisionado del Consejo Regional de Desarrollo).
- 3) Alcalde Municipal y Representantes de los Departamentos de Desarrollo Comunitario, Justicia Municipal, Unidad de Turismo Municipal, Gerencia Ambiental/Justicia Municipal y Dirección de Investigación y Estadística Municipal, Desarrollo económico local.
- 4) Gobernador o Representante local de la Secretaria de Interior y Población (SEIP)
- 5) Director Regional o Representante local de la Secretaria de Educación (SE)
- 6) Director Regional o Representante local de la Secretaria de Salud (SS)
- 7) Director Regional o Representante local de la Secretaria de Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI)
- 8) Director Regional o representante del Instituto Nacional de la Juventud- (INJ)
- 9) Director regional o representante del Instituto Hondureño de Formación Profesional (INFOP)
- 10) Director Regional o representante local del Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia (INHFA)
- 11) Director Regional o representante local del Instituto Nacional de la Mujer a través del Departamento de Genero. (INAM)
- 12) Comisionado Nacional de los Derechos Humanos/CONADEH

**❖ SOCIEDAD CIVIL**

- 1) Representante de la Cámara de Comercio e Industria.
- 2) Representante de la Iglesia Católica.
- 3) Representante de la Iglesia Evangélica.
- 4) Representante de instituciones gremiales.
- 5) Representante de Cámara Junior u otras.
- 6) Representante de Club Rotarios, club de leones otros.
- 7) Instituto Hondureño de Seguridad Social
- 8) Representante de ONG, presentes en el territorio
- 9) Representante de Cruz Roja Hondureña.
- 10) Representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, bancos, etc.
- 11) Centrales Obreras

**❖ COOPERACION INTERNACIONAL:**

- 1) Representante de la Agencia de Cooperación.

- 2) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 3) otros

**OTROS MIEMBROS.** Los miembros de la Mesa Territorial de Empleo pueden invitar a otras personas en razón de sus conocimientos, experiencias y responsabilidades, previa comunicación a la presidencia o coordinador técnico de la Mesa, para temas en particular (ejm: medios de comunicación).

### **Funciones y Atribuciones de la Mesa Territorial de Empleo.**

A continuación, se presentan las principales funciones de la MTE:

- ✓ Elaborar, e implementar un plan de trabajo de la MTE.
- ✓ Construir, implementar y dar seguimiento al plan municipal de generación de empleo e ingresos del territorio
- ✓ Dar seguimiento y apoyo a nivel local del Plan de Nación a través del cumplimiento de la Política Nacional de Empleo.
- ✓ Participar e implementar la planificación para el desarrollo económico local a nivel del territorio
- ✓ Apoyar a nivel local a las instituciones en el proceso de alineamiento y armonización de los recursos de la cooperación internacional y la suscripción de compromisos entre las partes en un marco de buenas prácticas de empleo e ingresos.
- ✓ Conocer los planes y programas institucionales, así como el presupuesto anual municipal.
- ✓ Facilitar las coordinaciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos tanto a nivel de Gobierno Central como de carácter regional y local.
- ✓ Conocer y vincularse a las discusiones y agenda de la Mesa Territorial que por su relevancia e implicancia afecten el ámbito de empleo.
- ✓ Requerir la preparación de informes con resultados de indicadores que destaquen las principales acciones desarrolladas por las instituciones que conforman la Mesa.
- ✓ Aprobar el Manual o Manual de Funcionamiento y el Plan de Trabajo o Plan Operativo Anual-POA, de la Mesa Territorial.
- ✓ Analizar, aprobar o rechazar los Planes de Negocio que presenten los Jóvenes para optar a un Micro crédito.
- ✓ Promover el emprendimiento y las MYPIMES a nivel del territorio

### **Funciones de la Secretaría Técnica de la Mesa Territorial de Empleo.**

Es el órgano ejecutivo que debe garantizar la operatividad de la Mesa, esta instancia será asumida por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS); Sus funciones son las siguientes:

- ✓ Elaborar la agenda y convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias de la Mesa.
- ✓ Elaborar la propuesta de plan de trabajo (POA) y el Manual de Funcionamiento.
- ✓ Garantizar el envío oportuno a los integrantes de la Mesa de toda documentación necesaria para el desarrollo de la agenda.
- ✓ Elaborar los términos de referencias para los grupos de trabajo.
- ✓ Dar apoyo logístico al desarrollo de las actividades de los grupos de trabajo e informar a la Mesa.
- ✓ Monitorear, evaluar y actualizar las actividades que se planean en la Mesa.
- ✓ Preparar informes de los resultados y metas anuales de la Mesa que permitan evaluar el proceso de avance.
- ✓ Actualizar y difundir periódicamente la lista de los miembros de la Mesa.
- ✓ Adicionalmente integrar en los Planes de la Mesa el desarrollo del POA o Plan de Trabajo del Programa de Generación de Empleo.

**GRUPOS DE TRABAJO.** Constituyen grupos de trabajo los encargados de realizar actividades técnico-operativas que se desarrollan en el interior de la Mesa para lograr el cumplimiento de sus objetivos. Las funciones de este nivel son temporales y/o permanentes y las desarrollan los diversos actores, público privados y de cooperación externa, en forma flexible y afines a la temática a tratar, sus integrantes pueden ser miembros de la Mesa Territorial o externos.

### **Atribuciones de la Coordinación de la MTE**

Las principales funciones y responsabilidades del presidente de la MTE, instancia que será asumida por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS):

- ✓ Representar a la Mesa Territorial de Empleo del territorio.
- ✓ Inaugurar y/o suspender sesiones.
- ✓ Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias, estableciendo el tema de la agenda.

- ✓ Presidir y conducir reuniones.
- ✓ Conceder el derecho del uso de la palabra, permitiendo que todos los puntos de vista sean expresados.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los acuerdos aprobados en la Mesa.

### **Convocatoria a Reuniones**

La Mesa tendrá reuniones ordinarias y extraordinarias por lo menos una (1) vez al mes, adicionalmente podrá sesionar cuando lo considere conveniente con carácter extraordinario.

Las convocatorias para las sesiones de la Mesa se harán por medio de comunicación suscrita ya se vía cartas en físico o a través de medios tecnológicos y redes sociales, indicando la agenda, el día, hora y lugar, en que habrá de celebrarse, y deberá ser entregada a cada uno de los miembros al menos ocho días calendario antes de la fecha establecida. En caso que se requiera documentación de trabajo esta deberá ser entregada con la convocatoria.

La Mesa Territorial de Empleo se considerará formalmente instalada con la mitad más uno de los Miembros que la conforman. Haciendo una espera de una (1) hora para que se presenten y no de alcanzar lo establecido, se procederá con los miembros presentes en ese momento.

### **Plan de Trabajo**

Es un instrumento que recoge los principales aspectos a alcanzar en forma anual o plurianual, las actividades a realizar para lograrlos, los recursos necesarios, los responsables de la ejecución y el cronograma en el marco institucional de la Mesa Territorial de Empleo.

El presente Manual sólo podrá ser modificado de común acuerdo entre los representantes formalmente instalados en la Mesa Territorial de Empleo.