



# PLAN DE PROMOCIÓN DE EMPLEO E INGRESOS DEL MUNICIPIO DE ROATÁN

AGOSTO 2019



# TABLA DE CONTENIDO

<b>SIGLAS UTILIZADAS EN EL DOCUMENTO</b> .....	1
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>II. Antecedentes del Municipio</b> .....	3
2.1. La actividad económica del Municipio de Roatán.....	3
2.2. Políticas relativas al Desarrollo y Empleo vigentes en el Municipio.....	4
2.3. Estadística de Empleo .....	4
<b>III. Mesa Territorial de Empleo (MTE)</b> .....	5
<b>IV. Metodología para la elaboración del Plan de Promoción de Empleo e Ingresos</b> .....	7
<b>V. Definición del Problema</b> .....	9
5.1. Dimensionamiento del Problema .....	9
5.2. Valoración del Problema.....	11
<b>VI. Identificación de factores causales críticos del problema principal de empleo y generación de ingresos en Roatán.</b> .....	13
<b>VII. Formulación de modelo conceptual</b> .....	14
7.1. Dimensión 1: Personas Afectadas .....	16
7.1.1. Falta de motivación.....	17
7.1.2. Escasas oportunidades.....	17
7.1.3. Inadecuada y escasa formación académica, técnica y vocacional. ....	18
7.2. Dimensión 2: Unidades Económicas.....	19
7.2.1. Falta de conocimiento en gestión de negocios de los empresarios locales.....	20
7.2.2. Pocos inversionistas locales. ....	20
7.2.3. Escasa e inadecuada infraestructura para desarrollar negocios .....	20
7.2.4. Escasa presencia institucional para la capacitación y formación permanente de las MIPYMES .....	21
7.3. Dimensión 3: Instituciones del sector publico.....	22
7.3.1. Falta de compromiso .....	23
7.3.2. Oferta educativa publica inadecuada sin enfoque integral. ....	23
7.3.3. Programas, políticas y estrategias poco efectivas y sostenibles .....	24
7.3.4. Escasa simplificación de procesos operativos y legales .....	24

7.4.	Dimensión 4: Población y Territorio .....	25
7.4.1.	Potencial mal aprovechado y poca apropiación local .....	26
7.4.2.	Poco sentido de pertenencia, cohesión social y pérdida de identidad.....	26
7.4.3.	Falta de información y datos .....	27
7.4.4.	Poca visión empresarial y actitud para emprender.....	27
7.4.5.	Falta de incidencia y veeduría social. ....	27
<b>VIII.</b>	<b>Propuesta de Solución para Resolver el Problema de Empleo en el Municipio de Roatán.....</b>	<b>28</b>
<b>IX.</b>	<b>Marco de Resultados .....</b>	<b>29</b>
9.1.	Matriz de Marco de Resultados.....	29
9.2.	Resultado final y especificación de productos principales.....	30
9.2.1.	Resultados Dimensión Personas Afectadas .....	30
9.2.2.	Resultados Dimensión Unidades Productivas.....	32
9.2.3.	Resultados Dimensión Instituciones Públicas .....	35
9.2.4.	Resultados Dimensión Población y Territorio.....	36
<b>X.</b>	<b>Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio .....</b>	<b>38</b>
<b>XI.</b>	<b>Bibliografía .....</b>	<b>41</b>
<b>XII.</b>	<b>Anexos .....</b>	<b>42</b>
	Anexo 1: Intervenciones propuestas para resolver la problemática. ....	42
	Anexo 2: Matrices de priorización de intervenciones. ....	52
	Anexo 3: Herramienta para la Elaboración del Plan Operativo .....	60
	Anexo 4: Plan Operativo Anual (Del 01 de octubre de 2019 a 31 de diciembre de 2020) .....	67

# SIGLAS UTILIZADAS EN EL DOCUMENTO

## SIGLAS/ABREVIATURAS SIGNIFICADO

<b>BICA</b>	Asociación para la Conservación de Islas de la Bahía
<b>BIDO</b>	Bay Islands Development Organization
<b>BITB</b>	Bay Islands Tourism Bureau
<b>CES</b>	Consejo Económico y Social
<b>CCIIB</b>	Cámara de Comercio e Industrias de Islas de la Bahía
<b>CDE MIPYME RA</b>	Centro de Desarrollo Empresarial MIPYME Región Arrecife
<b>CS</b>	Crédito Solidario
<b>DDE-IB</b>	Dirección Departamental de Educación de Islas de la Bahía
<b>DEL</b>	Desarrollo Económico Local
<b>DGMM</b>	Dirección General de Marina Mercante
<b>EPEI</b>	Estrategia de Promoción de Empleo e Ingresos
<b>HALA</b>	Honduras Abundant Life Association
<b>IHSS</b>	Instituto Hondureño de Seguridad Social
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras
<b>INFOP</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional
<b>MR</b>	Municipalidad de Roatán
<b>MTE</b>	Mesa territorial de empleo
<b>OMM</b>	Oficina municipal de la mujer
<b>PPEI</b>	Plan de Promoción de Empleo e Ingresos.
<b>PEA</b>	Población Económicamente Activa
<b>PEDM</b>	Plan Estratégico de Desarrollo Municipal
<b>PNEH</b>	Política Nacional de Empleo de Honduras
<b>RECO</b>	Roatan Electric Company
<b>RMP</b>	Roatan Marine Park
<b>SDJG</b>	Secretaría de Desarrollo Justicia y Gobernación
<b>SENAEH</b>	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
<b>SSE</b>	Sector Social de la Economía
<b>STSS</b>	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>UNAH</b>	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
<b>UTH</b>	Universidad Tecnológica de Honduras
<b>UTPR15</b>	Dirección Ejecutiva Plan de Nación Región 15 - Arrecife
<b>ZOLITUR</b>	Zona Libre Turística de Islas de la Bahía

# I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Promoción de Empleo e Ingresos (PPEI) del municipio de Roatán, surge del resultado de un proceso de trabajo participativo con actores y representantes de las distintas instituciones relacionadas a la temática de empleo en el municipio de Roatán. Este proceso incluye la constitución de la Mesa Territorial de Empleo (MTE), como ente interinstitucional encargado de hacer operativo este documento y hacer las acciones y gestiones necesarias para resolver la problemática de desempleo y falta de oportunidades para generar ingresos en el municipio.

Tanto el PPEI como la MTE, nacen como parte de la ejecución del Programa “Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras”, como una de las ocho subvenciones otorgadas en 2017 a la propuesta presentada por el consorcio liderado por el Centro de Desarrollo Empresarial para la micro, pequeña y mediana empresa de la Región Arrecife (CDE-MIPYME RA en alianza con la Cámara de Comercio e Industrias de Islas de la Bahía (CCIIB) y Roatan Marine Park (RMP), en el marco del programa de la cooperación de la Unión Europea conocido como EURO+LABOR.

La subvención en Roatán tiene como propósito contribuir a que los trabajadores y empleadores de las unidades económicas formales e informales (MIPYME) del municipio de Roatán, tengan acceso a los beneficios del empleo decente y productivo, a través de políticas activas de mercado laboral promovidas por actores públicos, privados y sociedad civil, en el marco de la MTE y su PPEI.

El presente PPEI ha sido estructurado conforme se fue construyendo en las jornadas de talleres participativos, partiendo de una etapa introductoria, donde se hizo la definición de conceptos, análisis de información y estadísticas, descripción de la metodología y cronograma de trabajo. En una segunda etapa se trabajó en la definición del problema general y para cada dimensión, luego se establecieron las causas principales y subyacentes para cada problemática.

En la etapa final de los talleres se procedió a la identificación y priorización de intervenciones o productos y sus respectivas acciones, como respuesta a la problemática para cada dimensión del problema, en este proceso se utilizó la metodología de Marco de Resultados, definiendo indicadores de corto, mediano y largo plazo, además de establecer los insumos o información necesaria para la elaboración del plan operativo que guiará a los miembros de la MTE.

## **II. Antecedentes del Municipio**

### **2.1. La actividad económica del Municipio de Roatán**

El municipio de Roatán (ZOLITUR , 2014) fue creado en 1872 con la creación del departamento de Islas de la Bahía, el significado de Roatán en mexicano es “Lugar de mujeres”, tiene una extensión territorial de 82.8 km<sup>2</sup> y una población aproximada de 78,000 habitantes (no existe un dato exacto por la gran movilidad y el alto número de población flotante) y su administración política consta de 9 aldeas y 50 caseríos.

Roatán, al tener un mayor tamaño y ser cabecera del departamento, funciona no solo como destino turístico sino también como centro de la actividad económica industrial y comercial existente, y aglutinador de los servicios generales y la gobernabilidad de rango regional (ZOLITUR, 2014).

La existencia de infraestructura para el transporte internacional aeroportuario y de muelles para cruceros, así como de carga, le permite recibir más visitantes y dar espacio a mayores inversiones turísticas, comerciales e inmobiliarias. Este modelo económico mixto de Roatán, aunque en la parte no turística sea oculto y/o desconocido para la mayoría de los que no residen en la isla, supone que coexista una diversidad de dinámicas socioeconómicas en un territorio de pequeño tamaño como lo es la isla (aprox. 125 Km<sup>2</sup>).

El Municipio de Roatán, es un ejemplo de la profunda transformación originada por el turismo, donde se abandonaron paulatinamente las actividades tradicionales (comercio, agricultura y pesca), lo que ha cambiado el perfil tanto económico como social, además del paisaje territorial en la misma. Actividades como la pesca se han industrializado o diversificado, siendo el segundo rubro generador de empleo e ingresos.

La llegada de cruceros ha sido un detonante de la economía, especialmente en el rubro de turismo, con visitantes de diferente perfil y poder adquisitivo, que se distribuye en las diferentes zonas del municipio. La actividad comercial es intensa y especializada en los núcleos poblados (Coxen Hole y French Harbour), menos especializada, pero también intensa en Los Fuertes, y los núcleos turísticos. Se localizan importantes supermercados y centros comerciales relativamente modernos, conviviendo con una oferta de tiendas especializadas en productos de consumo diverso que van desde artículos de electrónica, a joyerías de alta gama en los muelles de cruceros. Además, en Coxen Hole se localiza el mercado local más importante de la isla con una actividad netamente orientada a la población local, tiene una localización céntrica en el núcleo poblado pero apartada del circuito turístico.

## **2.2. Políticas relativas al Desarrollo y Empleo vigentes en el Municipio.**

En relación a las políticas de desarrollo y empleo que actualmente se ejecutan en el municipio de Roatán se pueden identificar esfuerzos aislados de algunas organizaciones e instituciones, sin tener un enfoque integral, específico y planificado para la promoción de empleo y generación de ingresos, son más bien iniciativas que han surgido de manera casual o poco planificada. Instituciones como CDE-MIPYME, ZOLITUR, RMP y la Oficina Municipal de la Mujer, tienen iniciativas de apoyo a individual y a grupos comunitarios con enfoque de desarrollo económico, tales como talleres para emprendedores, cursos técnicos vocacionales, equipamiento, capacitaciones y ferias artesanales.

De forma más planificada hacia la empleabilidad y generación de ingresos, con la asignación de la subvención del Programa Eurolabor al consorcio (CDE-RMP-CCIIB) se planearon y organizaron una serie de acciones y actividades, destacándose entre ellas la apertura de la oficina regional del Servicio Nacional de Empleo como instancia encargada de vincular las empresas que necesitan empleados y los buscadores de empleo, así como también, de fortalecer las capacidades de los buscadores para que tengan mayores oportunidades de encontrar un empleo.

También la subvención ha desarrollado el proceso de formación de la Mesa Territorial de Empleo, mediante una convocatoria a las instituciones o actores locales vinculados al tema de empleo y la realización de talleres participativos para crear el presente PPEI. Otras acciones que incluye la subvención para promover el empleo son la realización de talleres vocacionales, diplomados, ferias y asistencia técnica a emprendedores, para la generación de iniciativas de negocios para autoempleo.

## **2.3. Estadística de Empleo**

Según datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística, para el año 2018 la población permanente del municipio de Roatán es de aproximadamente 49,079 personas (más la población flotante que no se contabiliza correctamente y no hay un dato registrado o actualizado), de esa población permanente 47.08% equivalente a 23,106 personas son PEA. Los jóvenes ocupados representan un 28.0% de la PEA del municipio y la tasa de empleo juvenil ronda el 35% (3,437 hombres y 3,032 mujeres), además se estima que 37.1% del total de jóvenes no estudian ni trabajan (3,131 hombres y 3,790 mujeres).

Considerando un universo de 312 empresas en el municipio (registradas en CCIIC) las que se vinculan a las 3 cadenas de valor priorizadas (Aproximadamente 28 en pesca, 72 en turismo y 212 en comercio). Estas empresas generan aproximadamente 10,840 empleos, de los cuales un 67.4% corresponden a jóvenes entre 12 a 30 años de edad (7,306 empleos), habiendo un 53.1% de esos empleos ocupados por hombres (3,882 empleados hombres) y un 46.9% ocupados por mujeres (3,424 empleadas mujeres).

### III. Mesa Territorial de Empleo (MTE).

#### Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local

La Mesa Territorial de Empleo del Municipio de Roatán surge en el mes de julio de 2019, en el marco del Programa "Fortalecimiento institucional del empleo decente y oportunidades para la juventud en Honduras (EURO + LABORAL), ejecutado por el Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas Región del Arrecife (CDE-MIPYME RA), en asociación con la Cámara de Comercio e Industrias de Islas de la Bahía (CCIIB) y Roatán Marine Park (RMP) y cuyo objetivo principal es ayudar a los trabajadores y empleadores de las unidades económicas formales e informales (MIPYMES) a tener acceso a los beneficios del empleo decente y productivo, a través de políticas activas del mercado laboral promovidas por actores públicos y privados y la sociedad civil.

La Mesa Territorial de Empleo (MTE) es un espacio de Dialogo Social donde participan las organizaciones gubernamentales, privadas, de la sociedad civil, trabajadores y cooperantes, con el fin de diseñar y desarrollar estrategias y acciones en respuesta a la problemática de empleo y generación de ingresos en el municipio de Roatán, Islas de la Bahía.

Se concibe el mecanismo como una plataforma de articulación interinstitucional bajo los principios de: Participación inclusiva, Sostenibilidad, Transparencia, Gestión por Resultados, Responsabilidad compartida y Visión a largo plazo.

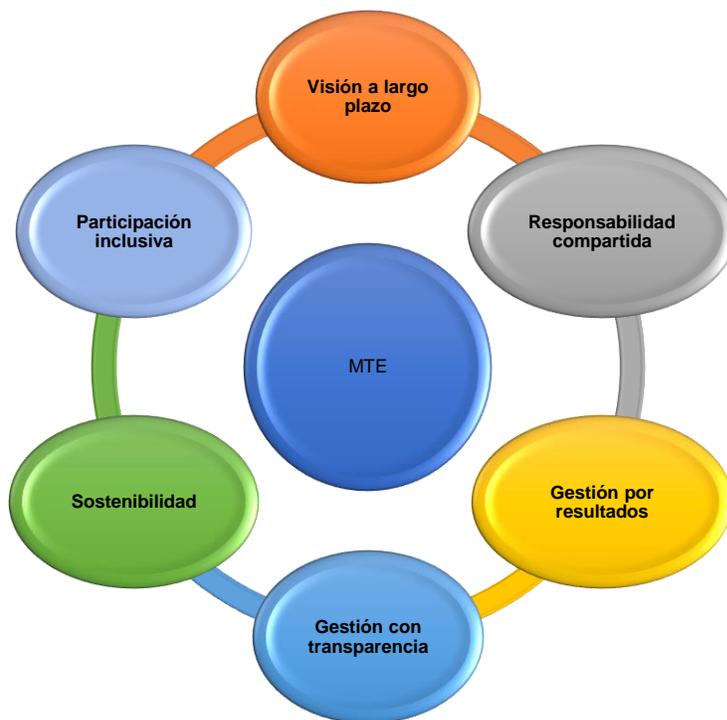


Ilustración 1: Principios de la MTE

La MTE cuenta con la participación de actores clave del municipio de Roatán, coordinando para el fomento de prácticas que generen las condiciones adecuadas para el desarrollo del talento humano local y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales del territorio. La Mesa Territorial de Empleo del municipio de Roatán fue constituida luego del desarrollo de seis (6) jornadas de análisis participativo para la formulación del presente Plan de Promoción de Empleo e Ingresos (PPEI) con el objetivo de mejorar las oportunidades y condiciones de empleabilidad para jóvenes y mujeres del municipio de Roatán.

Durante el proceso se contó con la participación de un promedio de 29 organizaciones representando al sector público, privado, MIPYMES y patronatos. Estas organizaciones son: Secretaría de Gobernación, Dirección Ejecutiva Plan de Nación – UTPR\_R15, ZOLITUR, UTH Campus Roatán, Cámara de Comercio e Industrias de Islas de la Bahía, OMM, COPECO, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, SENAEH, UNAH Roatán, RBC INSULAR , FUNHDETERMI, Roatan Marine Park, BIPTGA, Instituto Merinos International Center, BIDO (Bay Islands Development Organization), Empresa Asociativa Apícola “Island Honey”, Patronato de La Loma French Harbour, BICA (Bay Island Conservation Association), BIP (Bay Island Petroleum), Puerto de Crucero de Roatán, Abundant Life Foundation, RECO (Roatan Electric Company), CDE MIPYME RA, Crédito Solidario, Cruz Roja, Región de Salud #11, Club Rotario, INFO INSULAR.



El proceso de elaboración del PPEI siempre contó con el apoyo del Programa: Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras (EURO+LABOR) para la facilitación metodológica a través de una consultora especialista DEL.

### **MTE a nivel nacional:**

En el año 2017 se formaron seis Mesas Territoriales de Empleo, en municipios de relevancia económica y en los cuales la Secretaría de Trabajo cuenta con oficinas regionales: además de Roatán, se han instalado MTE en Tegucigalpa, Danlí, Choluteca, Comayagua, El Progreso y La Ceiba.

## **IV. Metodología para la elaboración del Plan de Promoción de Empleo e Ingresos**

### **Teoría de Cambio y planificación con enfoque a resultados**

La formulación del Plan de Promoción de Empleo e Ingresos, y así mismo el establecimiento de la Mesa Territorial de Empleo del municipio de Roatán, se desarrolló en cuatro etapas:

- a) Difusión y sensibilización del proceso entre los actores del municipio de Roatán.
- b) Jornada de introducción a: el programa EUROLABOR y su esquema de ejecución en la región; y la Estrategia Nacional para la Promoción de Empleo e Ingresos.
- c) Jornada de introducción a los conceptos base del Desarrollo Económico Local - DEL.
- d) Jornadas de análisis participativo para el desarrollo del Modelo Conceptual y Teoría del Cambio.

Siguiendo las directrices metodológicas utilizadas para la Estrategia Nacional para la Promoción de Empleo e Ingresos, se aplicaron dos enfoques conceptuales y metodológicos complementarios:

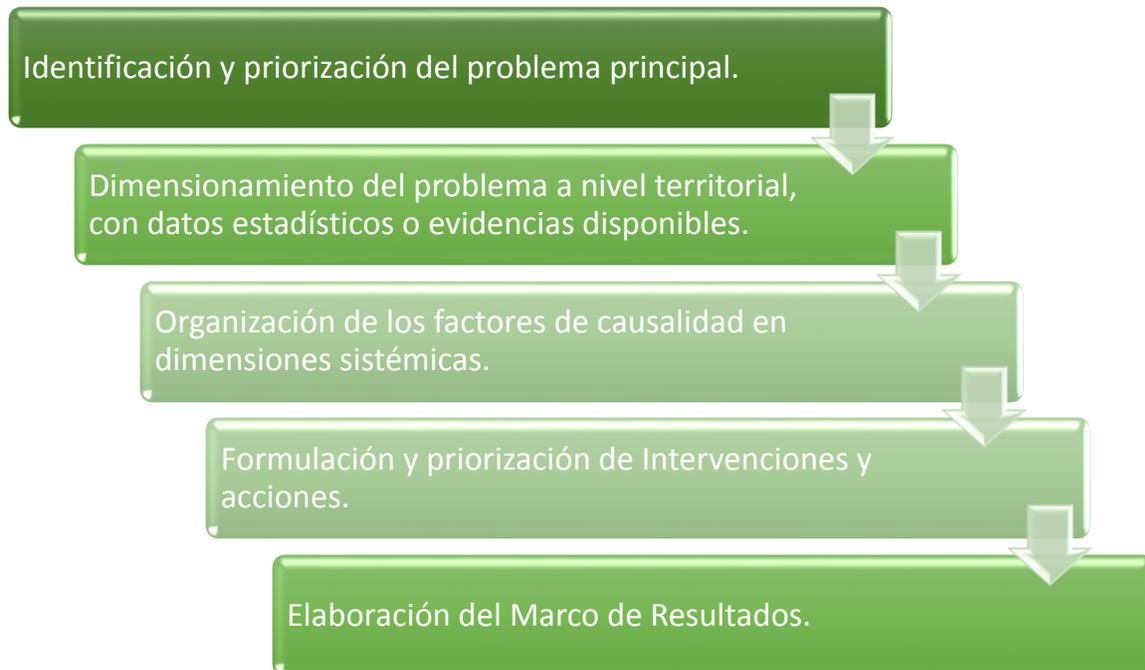
- Gestión Basada en Resultados (GBR): se define como un método de gestión del ciclo de políticas públicas y programas que orienta todos los esfuerzos y recursos disponibles (humanos, financieros y tecnológicos) hacia el logro de resultados de desarrollo que mejoren de forma real y significativa las condiciones y la calidad de vida de las personas.
- Enfoque sistémico: un problema de desarrollo “tiende a comportarse como un sistema social complejo, en el que los múltiples factores de causalidad que lo producen operan siempre interconectados entre sí formando una unidad estructural delimitada influida por factores estructurales del entorno país” (Grajeda, 2015).

La estrategia de cambio realiza cambio fundamental en el enfoque empleado tradicionalmente en el ciclo de políticas públicas y programas de desarrollo en Honduras y la región, que por lo general ha primado una visión parcial, superficial

y fragmentada de la realidad social que se desea transformar. Dada esta premisa, el modelo de conceptual y la teoría de cambio parte de la identificación y priorización de los factores de causalidad claves, tanto en lo que denomina “unidad estructural del problema” como en el entorno país, a fin de resolver de manera integral y estructural el problema de empleo en el país. (David Grajeda, 2016).

Tomando en consideración dichos enfoques, el presente Plan formula el modelo conceptual del problema principal de empleo que afecta la población del municipio de Roatán, con base en las evidencias aportadas por la información y especialmente en el conocimiento de los actores locales sobre la materia, durante las seis (6) jornadas de análisis participativo con 28 actores clave de los diferentes sectores.

Dicha formulación conllevó los siguientes pasos:



## V. Definición del Problema

### 5.1. Dimensionamiento del Problema

Un problema de desarrollo social se conceptualiza como una situación o condición que limita las capacidades, el ejercicio de los derechos y el bienestar de una población determinada. La definición del problema de empleo e ingresos del municipio de Roatán se analizó desde tres aspectos básicos: Qué, Quiénes y la Magnitud del Problema, como se plantea en la tabla 1.

Tabla 1: Matriz de Dimensionamiento del Problema de Empleo e Ingresos en el municipio de Roatán

Elemento	Concepto	Descripción del problema priorizado
<b>Qué</b>	Situación que limita las capacidades, los derechos y bienestar de una población	Limitadas oportunidades de empleo decente e ingresos
<b>Quiénes</b>	Población elegible afectada por el problema y sus factores causales	Población del municipio de Roatán entre los 12 y 30 años de edad.
<b>Magnitud</b>	Tamaño de población afectada por el problema	<b>Nacional:</b> 2.8 millones de la PET excluidos del mercado laboral: 26.5 % jóvenes entre 12/30 años; mujeres con menor acceso y en condiciones de desiguales. <b>Municipal:</b> 28 % PEA son jóvenes entre 12 y 30 años

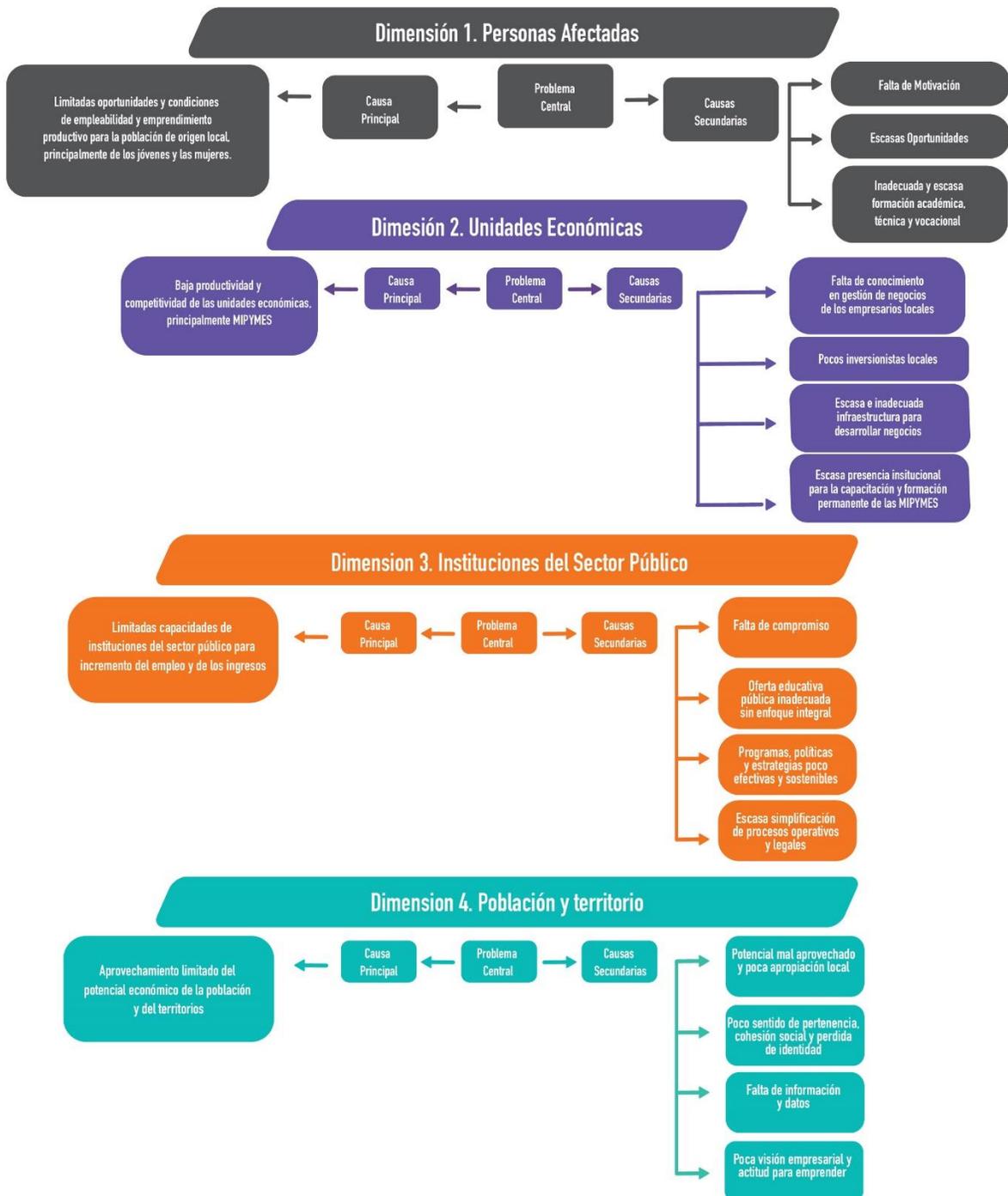
A partir del análisis extraído de la tabla anterior, se define el problema de empleo e ingresos en el municipio de Roatán como:

**“Limitadas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos, para mujeres y jóvenes entre 12 y 30 años del municipio de Roatán, Islas de la Bahía”**

La siguiente ilustración muestra el problema central y sus principales causas desde cada una de sus dimensiones:

### Modelo Conceptual del Problema de Empleo e Ingresos en el Municipio de Roatán

Limitadas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos, para mujeres y jóvenes entre 12 y 30 años de edad del municipio de Roatán, Islas de la Bahía.



Por su naturaleza territorial y económica, las actividades principales que generan empleo en la isla son servicios turísticos, pesca y el comercio, en el municipio (Subvención Euro+Labor Roatán, 2019) tanto en los empleos permanentes como temporales son ocupados mayoritariamente por hombres (57.4%), con respecto a las mujeres (42.6%).

## 5.2. Valoración del Problema

Se realizó la Valoración del problema, a través de una matriz de análisis con los miembros de la MTE de Roatán, tomando como referencia la Estrategia Nacional, se valoraron tres aspectos de la problemática:

- i) La relevancia del problema para la población del municipio
- ii) Las capacidades de las instituciones vinculadas al tema empleo e ingresos.
- iii) El nivel de apoyo con el que se cuenta localmente para llevar a cabo intervenciones.

Tabla 2. Valoración del Problema de Empleo e Ingresos en el municipio de Roatán

Variables	Aspecto /descripción	Votos #	Votos %
<b>Relevancia</b>			
Máxima	El problema es una prioridad y reto nacional y local	9	41%
Potencial	El problema es una prioridad y reto nacional, pero todavía no hay una clara apropiación local	13	59%
Baja	El problema no es una prioridad y reto nacional ni local	0	0%
<b>Capacidades de instituciones que tienen responsabilidad y competencia en el tema</b>			
Máxima	La institución tiene atributos y capacidades suficientes para atender el problema.	1	5%
Potencial	La institución tiene atributos y oportunidades para desarrollar capacidades	17	77%
Baja	Se requiere esfuerzos extraordinarios para construir capacidades	4	8%
<b>Apoyo</b>			
Máxima	La Solución del problema cuenta con el apoyo de actores clave	1	5%
Potencial	Se reconoce el problema, pero hace falta	19	86%

	construir sinergias y articulaciones		
Baja	No hay comprensión ni apropiación del problema por todos los actores	2	9%

En términos de valoración de la “relevancia” del problema para el municipio, en su mayoría las instituciones locales consideran que es una prioridad y reto nacional, pero que aún no hay apropiación institucional y estratégica a nivel local. Ello puede estar vinculado a la falta de datos estadísticos locales relacionados al problema, que ilustren la gravedad de este.

Las instituciones de la MTE indicaron observar el fenómeno de migración desde tierra firme e incluso desde otros países a la región, lo cual está generando presión en las dinámicas económicas y sobre los recursos naturales de la isla, pero que no hay estudios al respecto, y que la información que si se ha levantado no está siendo socializada.

Las “capacidades de las instituciones”, que por su razón social tienen responsabilidad y competencia en el tema de generación de empleo e ingresos, fueron valoradas estar a nivel “potencial” indicando que cuentan con atributos y oportunidades pero que estas deben ser fortalecidas con capacitaciones enfocadas a la problemática.

Por otro lado, es importante indicar que en el municipio de Roatán no se cuenta con capacidad instalada de oficinas fundamentales para impulsar las dinámicas económicas y empresariales en la región, como ser SAR, INFOP y BANHPROVI. Así mismo, no se ha realizado un diagnóstico que permita identificar tanto las debilidades como necesidades de las instituciones para la formulación de estrategias de fortalecimiento.

En cuanto al tercer criterio, el “apoyo” local para abordar la problemática, este fue valorado como “potencial” dado que el problema es reconocido por los actores locales, pero el nivel de articulación interinstitucional e intersectorial requiere de mayores esfuerzos para alcanzar impactos eficaces e integrales.

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

El marco metodológico pautado por el modelo conceptual y la teoría del cambio de la Estrategia Nacional, plantean que un problema de desarrollo social siempre está determinado por una red de factores de causalidad que se manifiestan de manera interrelacionada y sistémica, es decir no lineal. Así, un factor puede ser causa de un problema y efecto de otro a la vez. Por ejemplo: el limitado acceso recursos para la educación es consecuencia del bajo nivel de formación de una persona o familia, y viceversa.

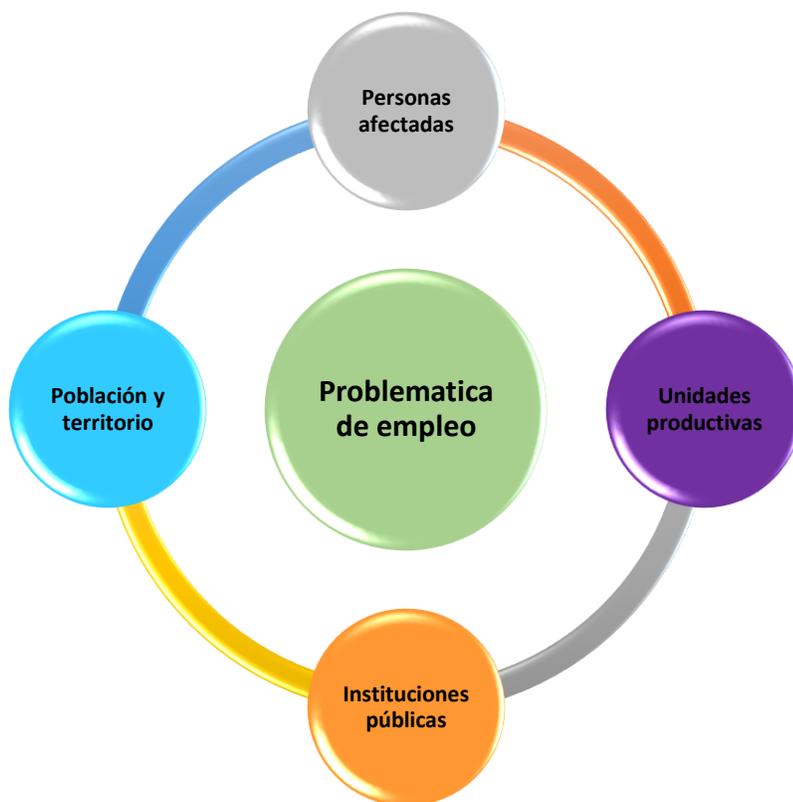
Conscientes de la naturaleza compleja del problema, la metodología propone hacer un análisis sistémico para la identificación y elección de causas vinculadas al problema principal, que así mismo permita formular intervenciones estratégicas que permitan maximizar la transformación de manera integral y sostenible. Siguiendo esta línea de análisis, los factores causales se han ordenado en cuatro dimensiones o áreas temáticas, que integran la unidad estructural del problema priorizado. Las cuatro dimensiones son:

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

## VII. Formulación de modelo conceptual

Las cuatro dimensiones sistémicas que integran la unidad estructural del problema del sector empleo constituyen por sí misma una red de factores de causalidad. Como lo indica la Estrategia Nacional, la clave para diseñar intervenciones eficaces está en la identificación con el mayor acierto posible de aquellos factores más críticos en cada dimensión considerando las condiciones del contexto.

En cada dimensión del problema se identificó un problema central a partir del cual se analizó la red de causalidad crítica, como se ilustra a continuación:



Es importante recalcar que la región cuenta con pocas fuentes de estudios estadísticos en el tema empleo e ingresos, y que, al momento de formular el presente plan, los resultados de la línea base del programa EURO-LABOR no se habían generado. De manera que el presente análisis está respaldado mayormente en la experiencia y conocimientos de los representantes de las organizaciones que participaron de las jornadas de análisis.

A continuación, se presentan los resultados del ejercicio desarrollado por las organizaciones locales para cada una de las dimensiones.

## PROBLEMA CENTRAL

Limitadas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos, para mujeres y jóvenes entre 12 y 30 años de edad del municipio de Roatán, Islas de la Bahía.

### Dimensión 1. Personas Afectadas



#### Causa principal

- Limitadas oportunidades y condiciones de empleabilidad y emprendimiento, productivo para la población de origen local, principalmente de los jóvenes y las mujeres.

#### Causas secundarias

- Falta de motivación.
- Escasas oportunidades.
- Inadecuada y escasa formación académica, técnica y vocacional.

### Dimensión 2. Unidades Económicas



#### Causa principal

- Baja productividad y competitividad de las unidades económicas, principalmente MIPYMES.

#### Causas secundarias

- Falta de conocimiento en gestión de negocios de los empresarios locales.
- Pocos inversionistas locales.
- Escasa e inadecuada infraestructura para desarrollar negocios.

### Dimensión 3. Instituciones del Sector Público



#### Causa principal

- Limitadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos.

#### Causas secundarias

- Falta de compromiso.
- Oferta educativa pública.
- Inadecuada sin enfoque integral.
- Programas, políticas y Estrategias poco efectivas y sostenibles.
- Escasa simplificación de procesos operativos y legales.

### Dimensión 4. Población y territorio



#### Causa principal

- Aprovechamiento limitado del potencial económico de la población y del territorio.

#### Causas secundarias

- Potencial mal aprovechado y poca apropiación local.
- Poco sentido de pertenencia, cohesión social y pérdida de identidad.
- Falta de información y datos.
- Poca visión empresarial y actitud para emprender.
- Falta de incidencia y veeduría social.

## 7.1. Dimensión 1: Personas Afectadas

El problema específico para esta dimensión se define como:

**“Limitadas oportunidades y condiciones de empleabilidad y emprendimiento productivo para la población de origen local, principalmente de los jóvenes y las mujeres.”**

La red de factores causales para que jóvenes y mujeres puedan tener acceso a las oportunidades y condiciones que les permitan tener un empleo digno o emprender un negocio propio se organizan alrededor de tres temas: i) Falta de motivación; ii) Escasas oportunidades; iii) Inadecuada y escasa formación académica, técnica y vocacional en el municipio, como lo muestra la siguiente ilustración:



En el 2018 el municipio de Roatán cuenta con una población de 49,079 personas, de las cuales un 47.08% equivalente a 23,106 personas son PEA (INE 2018). Los jóvenes ocupados representan un 28.0% de la PEA del municipio. La Tasa de Empleo Juvenil es de 34.7% (3,437 hombres y 3,032 mujeres), habiendo un 37.1% del total de jóvenes que no estudian ni trabajan (3,131 hombres y 3,790 mujeres), como lo cita el estudio de mercado laboral realizado como parte de la subvención del programa Euro Labor.

#### **7.1.1. Falta de motivación**

Al analizar la falta de motivación de la población, en especial de las mujeres y jóvenes del municipio Roatán se determinó que esta actitud es alimentada desde el hogar, los centros educativos y los medios de comunicación, señalando que en todos estos ámbitos existe un escaso estímulo a la actitud emprendedora y al desarrollo de visión a futuro. Los medios de comunicación y las redes sociales, masivamente utilizadas, no proyectan contenidos ni generan espacios de cohesión que cultiven el espíritu emprendedor y de superación en la población.

Por otro lado, las organizaciones que promueven talleres y capacitaciones han experimentado un bajo nivel de consistencia en la participación, donde los jóvenes inician procesos de entrenamiento, pero no los completan. Ello se vincula a dos factores: escaso estímulo a la superación personal desde el núcleo familiar y desde los centros educativos; y a los escasos recursos económicos para cubrir los gastos que implica asistir a las capacitaciones.

Así mismo los salarios ofrecidos por el mercado laboral local, están por debajo del costo de vida de la región, y las condiciones de contratación son inestables e inadecuadas. El alto flujo de mano de obra temporal, hace que las personas se acoplen a estas condiciones para poder subsistir.

En este entorno, las mujeres tienen mayores retos, por un lado, existe desigualdad salarial para las mujeres y, por otro lado, no hay programas de apoyo para que las madres adolescentes completen sus estudios, aunque tengan el espíritu de superación.

#### **7.1.2. Escasas oportunidades**

Las oportunidades se analizaron desde las perspectivas de acceso a formación y a empleo. En términos del acceso a formación los programas de becas de estudio y formación técnica son limitados respecto a la demanda. Existen esfuerzos para apoyar a la población local desde algunas de las empresas privadas, pero no los suficientes

para mitigar la problemática, con lo que falta impulsar la Responsabilidad Social Empresarial por más empresas del sector privado.

Se analizó que la población de origen local tiene bajos niveles de preparación técnica y académica, en comparación al nivel requerido por las empresas, lo cual promueve el desplazamiento laboral, fenómeno que tiende a ser interpretado como segregación racial y cultural. Vinculado a ello, se hizo énfasis en el débil monitoreo de la política pública de protección del talento humano local (Código de Trabajo, Artículo 11, Contratación y Remuneración de hondureños) y desde una visión más amplia, existe un escaso monitoreo de indicadores de la problemática de empleo e ingresos en el municipio.

De manera que las estrategias que posibilitan la priorización de talento humano local son limitadas. Se considera que hay falta de alianzas entre empresa privada, sector público y academia para la generación de oportunidades de colocación y empleo para la población. Así mismo, las madres adolescentes y personas discapacitadas tienden a ser segregados y marginados para el acceso al mercado laboral.

### **7.1.3. Inadecuada y escasa formación académica, técnica y vocacional.**

Respecto a la oferta de formación académica en el municipio no está en concordancia con el contexto laboral. El perfil profesional del talento humano local no responde al requerimiento de las empresas, situación vinculada a una Currícula del Sistema educativo formal inadecuada a las necesidades del mercado laboral local.

Existe un escaso enfoque curricular al desarrollo de competencias blandas en las personas, con lo que las habilidades de servicio al cliente en la región son limitadas. El sistema educativo público es de baja calidad por falta de monitoreo y cumplimiento de metas académicas conforme a los derechos y obligaciones. Lo cual denota un escaso compromiso y motivación de los docentes y formadores.

El mercado laboral requiere de preparación certificada en el área técnica y vocacional, sin embargo, la población local tiene limitado acceso a una formación certificada debido a la falta de centros de formación técnica y vocacional en el municipio, esto genera desplazamiento del talento humano local y consecuentemente, la población local en especial las mujeres y jóvenes tienen falta de ingresos económicos por desempleo y subempleo.

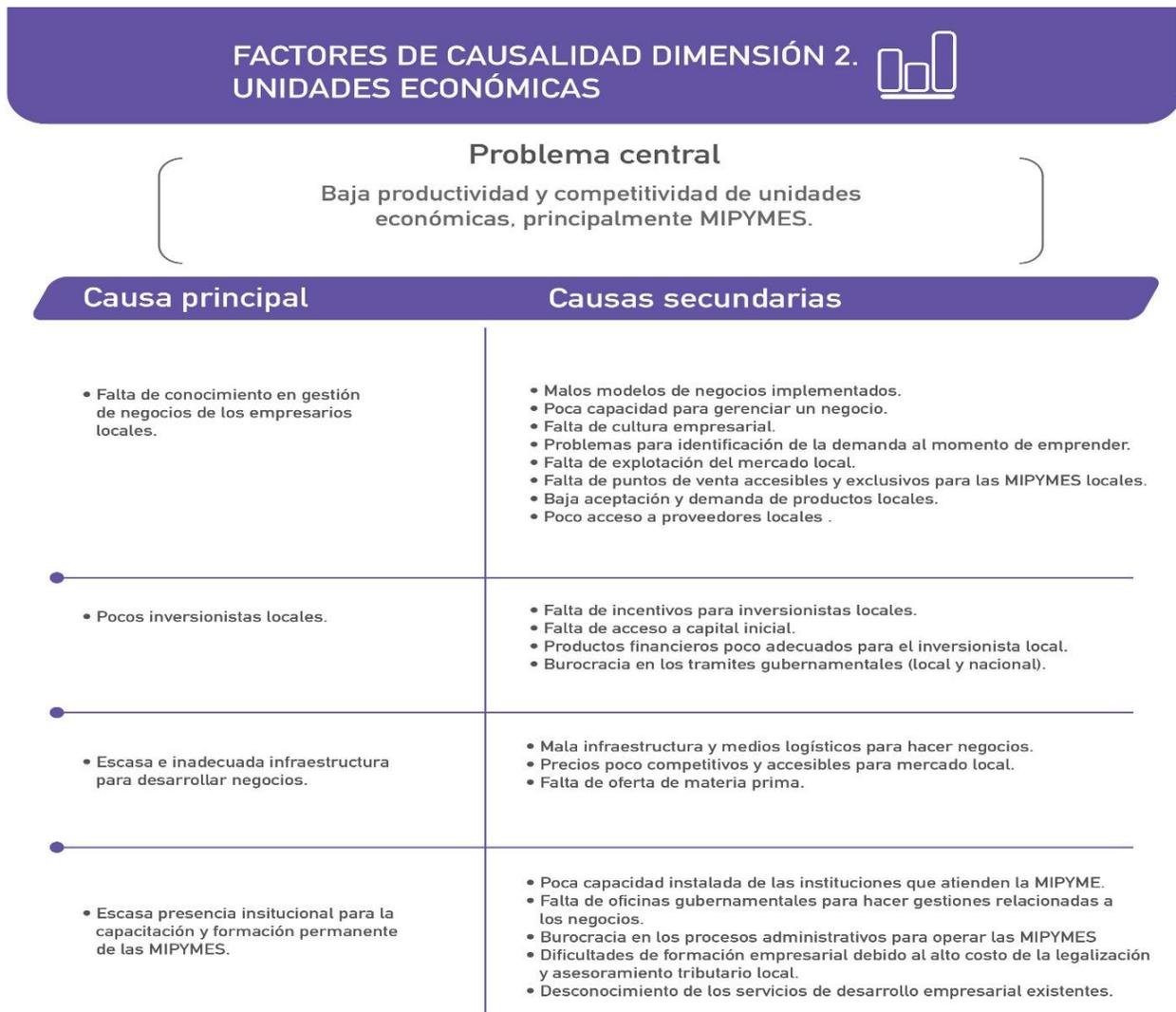
## 7.2. Dimensión 2: Unidades Económicas

El problema específico para esta dimensión se define como:

**“Baja productividad y competitividad de unidades económicas, principalmente MIPYMES”**

Las redes de factores causales vinculados a la dimensión de Unidades Económicas están estrechamente relacionadas a las capacidades y habilidades de los empresarios, a las pocas facilidades en el entorno para el inversionista local, a las escasas e inadecuadas condiciones de infraestructura para hacer negocios y la poca presencia institucional para la prestación de servicios de desarrollo empresarial y asistencia técnica.

La siguiente ilustración muestra la causalidad identificada para esta dimensión:



### **7.2.1. Falta de conocimiento en gestión de negocios de los empresarios locales**

Al analizar la forma en que han surgido las empresas de Roatán y de casi todo Honduras, se puede establecer que la gran mayoría de los emprendedores inician sus negocios por necesidad y en pocos casos por oportunidades que se les han presentado y aprovechado.

En su mayoría los empresarios al iniciar con sus negocios carecen de conocimientos para el manejo y gestión de la empresa, peor aún, sus escasos conocimientos generan modelos de negocios mal diseñados (no pensados para un segmento específico del mercado, sin valor agregado, poca diferenciación, precios no competitivos) o mal implementados y condenados al fracaso en los mercados competitivos actuales.

Los pocos empresarios que sobreviven y logran superar la curva de aprendizaje luego se estancan, tienen limitado desarrollo empresarial por falta de planeación estratégica, poca cultura empresarial, problemas para identificar la demanda, escaso conocimiento del mercado, falta de puntos de venta accesibles y exclusivos y poco acceso a proveedores de insumos y materias primas en la isla.

### **7.2.2. Pocos inversionistas locales.**

En la actualidad muchas de las empresas que operan en el municipio de Roatán son constituidas por capital extranjero, lo que se traduce en fuga de recursos financieros ya que las utilidades generadas salen. En un escenario ideal los negocios de la isla debería ser propiedad de hondureños con socios extranjeros, pero la realidad es otra, los isleños inversionistas son un pequeño grupo. Cuando se genera el dialogo al respecto, los miembros de la MTE sostienen que es más complicado para los locales emprender ya que se necesitan altas sumas de capital, las propiedades se han sobrevalorado, la compra de equipo y mobiliario se tiene que hacer en tierra firme o el extranjero.

Para los miembros de la MTE las causas de la poca inversión local son: la falta de incentivos para inversionistas locales (no hay una política municipal al respecto), la falta de acceso a capital inicial, los productos financieros poco adecuados para las inversiones locales y las dificultades para realizar los trámites, permisos y licencias necesarios para la apertura de un nuevo negocio.

### **7.2.3. Escasa e inadecuada infraestructura para desarrollar negocios**

Por su ubicación y circunstancia geográfica, se entiende que el tema de accesibilidad e infraestructura del municipio de Roatán debe tratarse de manera diferenciada a la hora de pensar en hacer negocios. La cadena logística debe estar bien diseñada y estar compuesta por actividades bien organizadas para funcionar bien, desde la identificación

del proveedor, logística de transporte, almacenaje, embalajes, espacios para recepción, instrumentos para hacer los pagos, cada detalle cuenta para alcanzar los resultados esperados.

Se ha identificado que dentro de las dificultades que enfrentan las unidades productivas o MIPYMEs para crecer y generar empleo están la mala o inadecuada infraestructura y medios logísticos para hacer negocios, sus precios son poco competitivos y accesibles para mercado ya que las materias primas y productos son importados.

En la isla es limitada la oferta de empresas de transporte de carga y los espacios para almacenaje y para recibir o entregar productos, esto genera pérdidas cuando son perecederos o que lleguen en condiciones inadecuadas para el cliente final.

#### **7.2.4. Escasa presencia institucional para la capacitación y formación permanente de las MIPYMES**

El acompañamiento técnico y la formación empresarial son esenciales para el desarrollo de las MIPYME y la promoción del empleo. En la isla actualmente la mayoría de las empresas establecidas demandan servicios de desarrollo empresarial, sin embargo, la oferta de estos servicios es limitada, por mandato constitutivo solamente el CDE-MIPYME opera para tal fin.

El CDE-MIPYME Región Arrecife es una iniciativa del gobierno implementada por actores locales cuyo propósito fundamental es atender a las MIPYMEs del departamento de Islas de la Bahía, actualmente se cuenta con una capacidad para atender 120 empresas, sin embargo, se atienden 220 ya que es la única institución en la isla que presta servicios de desarrollo empresarial, lo cual implica dificultades para brindar atención de calidad, es necesario la ampliación de presupuesto para incrementar la capacidad de atención.

También las MIPYMEs de la isla enfrentan la dificultad que no existen o son insuficientes las oficinas de instituciones de gobierno relacionadas a permisos, licencias y registros, tales como, el Servicio de Administración de Rentas, Instituto de la propiedad, Agencia de Regulación Sanitaria, BANHPROVI, Instituto Hondureño de Turismo, entre otras.

El difícil acceso a estas instituciones hace cuando los empresarios necesitan hacer gestiones tengan que pagar grandes cantidades de dinero a tramitadores o en transporte y estadía cuando lo hacen personalmente, además del alto costo, esto implica mayor tiempo por la burocracia en los procesos administrativos para operar las MIPYMES.

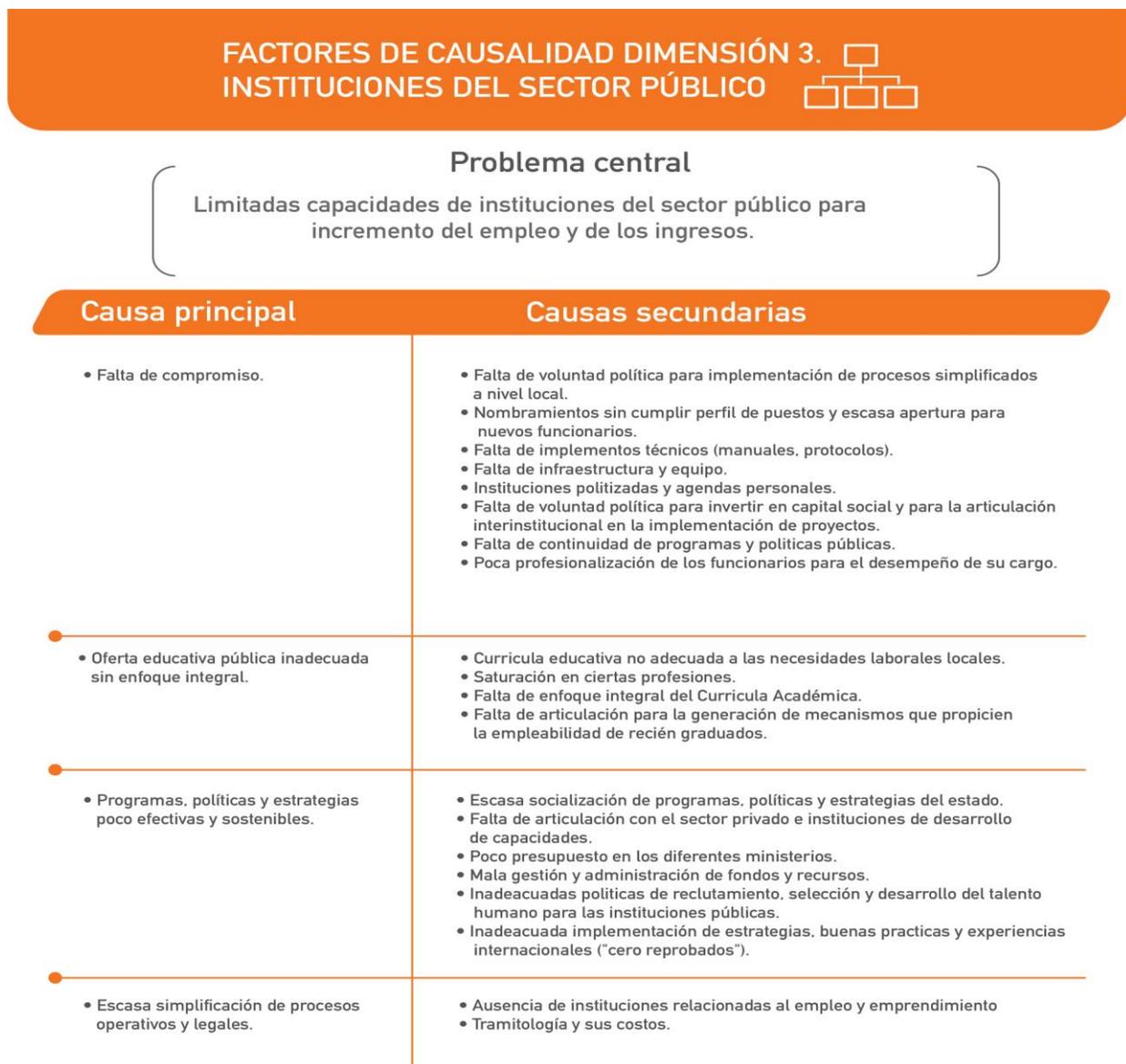
### 7.3. Dimensión 3: Instituciones del sector público

El problema específico para esta dimensión se define como:

**“Limitadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos”**

La red de factores causales por la que las instituciones del sector público tienen limitadas capacidades para propiciar el incremento de empleo e ingresos va desde la falta de compromiso institucional, la oferta educativa es inadecuada, los programas, políticas y estrategias del estado son poco efectivas y sostenibles, además de que los procesos operativos y legales carecen de simplificación.

La siguiente ilustración muestra la causalidad identificada para esta dimensión:



### **7.3.1. Falta de compromiso**

Cuando se analiza porqué la institucionalidad del estado encargada de fomentar la política pública para generación y retención del empleo no cumple con su papel, se llega a la conclusión que en el mayor de los casos es por falta de compromiso de las autoridades y sus colaboradores, esto se ve manifiesto, en que conociendo la necesidad de los empresarios de contar con ventanillas de las diferentes instituciones del estado en la isla, hay falta de voluntad política y de gestión para lograr la implementación de una ventanilla única y de simplificación administrativa. Una señal de la falta de compromiso institucional es el nombramiento de los jefes y colaboradores de las diferentes instituciones, sin cumplir el perfil de puestos y la escasa apertura para nuevos funcionarios con mejores capacidades y actitudes.

Las instituciones del estado se ven limitadas para responder a la problemática de empleo también por la carencia de implementos técnicos, es decir, manuales de procesos y procedimiento, protocolos operativos y otras herramientas que permitirían que, aunque la personas que se contratan no cuentan con el perfil, pudieran hacer su trabajo siguiendo estos manuales. También se ven limitadas por la falta de infraestructura y equipo, en el mayor de los casos las instalaciones físicas son insuficientes, cuando hay equipo está obsoleto o dañado, lo cual se deriva en mala atención a la población.

Otra demostración de la falta de compromiso de las autoridades, es que la mayor parte de las instituciones están politizadas y responden operativamente a las agendas personales de los políticos y no a las necesidades de la población, hay falta de inversión en el capital social y poca articulación interinstitucional en la implementación de proyectos y programas, además de visión de corto plazo lo que implica poca continuidad y sostenibilidad.

Como resultado de la contratación de los colaboradores sin el perfil profesional o técnico, se tiene al servicio de la población funcionarios poco profesionalizados e inadecuados para el desempeño de su cargo, gente que quizás tenga la voluntad de hacer su trabajo bien, pero su poca experiencia y escasos conocimientos no les permite ser gestores y promotores de empleabilidad en el territorio.

### **7.3.2. Oferta educativa publica inadecuada sin enfoque integral.**

El estudio de línea base y mercado laboral, hace referencia a la oferta educativa pública del municipio de Roatán, donde se destaca que a nivel secundario como única opción el instituto José Santos Guardiola, que es donde se concentra la mayor matrícula de jóvenes, tanto a nivel básico (48.4%), como diversificado (62.5%) específicamente en los bachilleratos técnicos en administración hotelera y contaduría y finanzas. En el nivel superior o universitario, la única opción para la población es el telecentro como una extensión del Centro Universitario del Litoral Atlántico (CURLA-UNAH) donde actualmente estudian 61 personas en las carreras de técnico en finanzas y ecoturismo.

Para la formación técnica o vocacional, en la isla no se cuenta con ninguna institución especializada en temas vocacionales o técnicos, solamente de manera esporádica se dan cursos de esta índole a través de instructores de INFOP.

En el análisis de los participantes de la MTE se ha establecido que la currícula educativa no está adecuada a las necesidades laborales locales, no tiene enfoque integral y es poco planificada. Las empresas demandan de profesionales y técnicos constantemente, vacantes que son cubiertas en la mayor parte de los casos por personas de tierra firme, debido a que los locales no se han formado para esos puestos laborales.

Se concluye además que los profesionales que egresan no llenan el perfil deseado, tienen dificultades de adaptarse al cargo porque les falta experiencia práctica, no han tenido la oportunidad de ejercer las funciones en empresas y puestos reales, por falta de articulación entre los centros educativos y las empresas demandantes de profesionales.

En el municipio de Roatán solamente se cuenta con la oficina de la Secretaría de Trabajo y el telecentro del CURLA como instancias que promueven la empleabilidad y el emprendimiento, hacen falta oficinas de instituciones de formación técnica (INFOP), oficinas promotoras del emprendimiento como el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) y el Instituto Hondureño de Ciencia y Tecnología (IHCITI), entre otras.

### **7.3.3. Programas, políticas y estrategias poco efectivas y sostenibles**

El gobierno de Honduras generalmente conoce de experiencias exitosas internacionales en programas y proyectos que luego adopta e implementa en el territorio nacional, sin embargo, no se logran los mismos resultados como en los otros países, generalmente por que no se hace el correcto proceso de adaptación a la realidad y circunstancias hondureñas. También estos programas y proyectos son poco efectivos por que no se socializan, no toda la población los conoce o se beneficia ya que responden a intereses y propósitos particulares.

Los programas y proyectos de fomento de la empleabilidad también son poco efectivos y sostenibles por la mala gestión y administración de los recursos, las inadecuadas políticas de reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano que los ejecuta y la poca articulación con el sector privado e instituciones de desarrollo de capacidades que podrían unir esfuerzo para el logro de los objetivos.

### **7.3.4. Escasa simplificación de procesos operativos y legales**

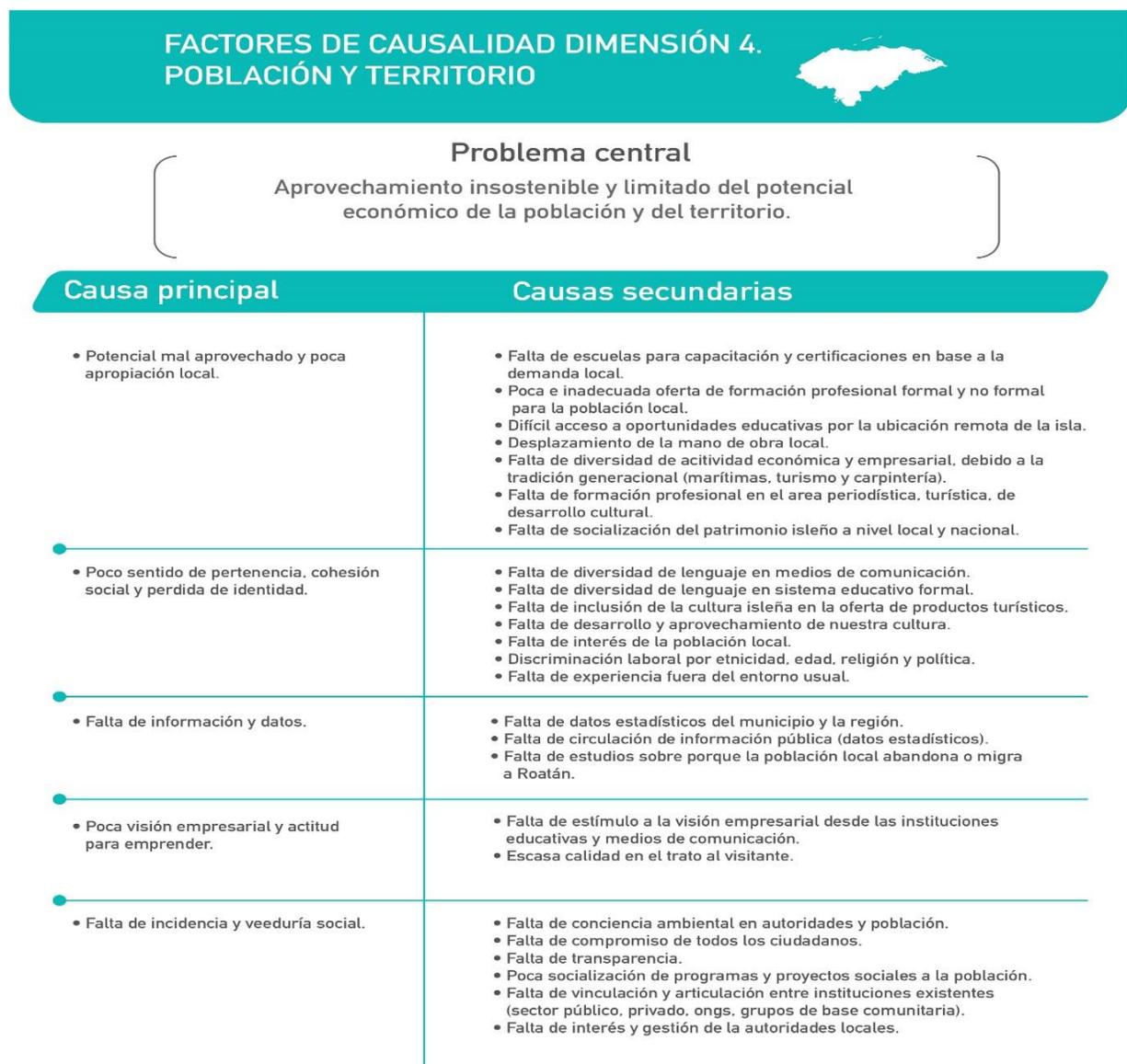
Para las gestiones de permisos, licencias y registros para operar un negocio o tramitar documentos para el currículo, las personas se enfrentan a la dificultad que son insuficientes las oficinas y funcionarios, algunos procesos tienen que hacerse afuera de la isla, los costos son elevados y la inversión en tiempo también es considerable. Es evidente la necesidad de contar con ventanillas de las instituciones en las isla que permitan que los procesos y tramites sean más ágiles y a menor costo.

## 7.4. Dimensión 4: Población y Territorio

El problema específico para esta dimensión se define como:

**“Aprovechamiento limitado del potencial económico de la población y del territorio”**

La red de factores causales vinculados a las características culturales, historia, geografía, recursos naturales, tejido social y relaciones interculturales que influyen en las dinámicas económicas entre las personas, empresarios y organizaciones, se formulan alrededor de cinco áreas: i) Potencial mal aprovechado y poca apropiación local; ii) Poco sentido de pertenencia, cohesión social y pérdida de identidad; iii) Falta de información y datos; iv) Poca visión empresarial y actitud para emprender; y v) Falta de incidencia y veeduría social. La siguiente ilustración muestra la causalidad identificada para esta dimensión:



#### **7.4.1. Potencial mal aprovechado y poca apropiación local**

Al igual que en la dimensión 1, al realizar el análisis causal del limitado aprovechamiento del talento humano local, se hizo énfasis en la falta de centros de formación para capacitación y certificación que respondan a la demanda del mercado laboral, lo que genera desplazamiento de la mano de obra local. Por la ubicación remota de la isla, el acceso a los centros de formación existentes en otras regiones del país es significativamente difícil.

Existe una escasa de diversidad de actividad económica y empresarial de la población local, debido a la tradición generacional, el conocimiento y experiencia se concentra en actividades marítimas, la carpintería y el turismo.

El acelerado desarrollo del movimiento económico por el crecimiento de la actividad turística, la introducción de nuevos patrones culturales y de consumo, y el acceso masivo del internet han generado un desplazamiento cultural y pérdida de identidad. Los medios de comunicación y las redes sociales no fomentan efectivamente el sentido de apropiación y responsabilidad hacia el patrimonio cultural y ambiental local, a través de los medios la población “consume” patrones culturales foráneos generando la mentalidad de “lo de afuera es mejor”. A nivel de academia, se identifica una falta de oferta de formación profesional en el área periodística y de desarrollo cultural.

#### **7.4.2. Poco sentido de pertenencia, cohesión social y pérdida de identidad**

La falta de sentido de pertenencia y cohesión de la población local, se vincula con la falta de diversidad de lenguaje en medios de comunicación, así como en el sistema educativo formal que proyecten y consoliden la diversidad cultural existente como un patrimonio colectivo.

Por otro lado, al observar la oferta de productos turísticos se identifica una escasa inclusión y promoción del patrimonio cultural isleño, así como plan estratégico que permita su desarrollo y evolución dada la mezcla de culturas presentes. Se considera entonces, que la limitada valoración del patrimonio cultural genera falta de interés de la población local. A lo que se suma que hay limitado intercambio entre pobladores de una zona a otra de la isla, lo cual denota falta de experiencia fuera del entorno usual. En este análisis de causas se planteó también la presencia de discriminación laboral por etnicidad, edad, religión y política afectando la cohesión social.

### **7.4.3. Falta de información y datos**

El análisis de la problemática y la definición de estrategias se ven limitadas por la falta de datos estadísticos del municipio y de la región. Se señala una falta de socialización de las bases de datos estadísticos existentes, la cual fue denominada como monopolio de información pública. Hay una falta de estudios e investigaciones sobre el porqué la población local abandona o migra a Roatán, así como de indicadores relativos a la temática de empleo y generación de ingresos.

### **7.4.4. Poca visión empresarial y actitud para emprender**

Tal y como se formuló desde la dimensión 1, hay una falta de estímulo a la visión empresarial en la población en general, desde las instituciones educativas y los medios de comunicación. Así mismo, a pesar de que la economía de la isla se respalda fuertemente en la actividad turística no ha sido fomentada estratégicamente y puntualmente la cultura turística en la población en general manifestándose en una escasa calidad en el trato al visitante.

### **7.4.5. Falta de incidencia y veeduría social.**

En términos del nivel de incidencia y veeduría social se señalan diferentes debilidades. El aumento de la actividad turística, y el aumento demográfico han generado una fuerte presión en los recursos naturales de la isla. El arrecife no cuenta con las cualidades de años anteriores, la diversidad y abundancia de especies marinas ha bajado y existe un manejo inadecuado de los desechos sólidos y de aguas residuales. Lo cual se traduce en un aprovechamiento insostenible de los recursos finitos de la región. Se determinó que existe un escaso nivel de conciencia ambiental en autoridades y población, ya que no se están tomando acciones de mitigación que respondan a la gravedad de ritmo de degradación de los recursos naturales.

El análisis colectivo expresó que existe un escaso compromiso de todos los ciudadanos hacia la formulación y ejecución de iniciativas de protección y uso responsable. Por otro lado, se señala que hay falta de transparencia en la gestión de proyectos, debido a la poca socialización de programas y proyectos sociales con la población en general.

En la región, existen esfuerzos e iniciativas relativas a la problemática, pero hay una falta de vinculación y articulación entre instituciones (sector público, privado, ONG, grupos de base comunitaria) y la vez se considera que las autoridades locales deben dar mayor atención a la gestión articulada de iniciativas.

## **VIII. Propuesta de Solución para Resolver el Problema de Empleo en el Municipio de Roatán.**

El propósito fundamental de la MTE y el plan elaborado es generar mayores oportunidades de empleo e ingresos para la población más vulnerable del municipio de Roatán, es por esta razón que se proponen acciones concretas para que de manera integral se disminuyan las causas de la problemática usando metodologías probadas como la Gestión Basada en Resultados, que no es más que asegurarse que se usen los recursos disponibles de manera eficiente para alcanzar los resultados e indicadores deseados.

Esto supone, realizar un conjunto de acciones o intervenciones en cada una de las dimensiones del problema para tener un impacto de directo en las causas y el logro del resultado final de la MTE que es incrementar las oportunidades de empleo para los jóvenes y mujeres del municipio de Roatán.

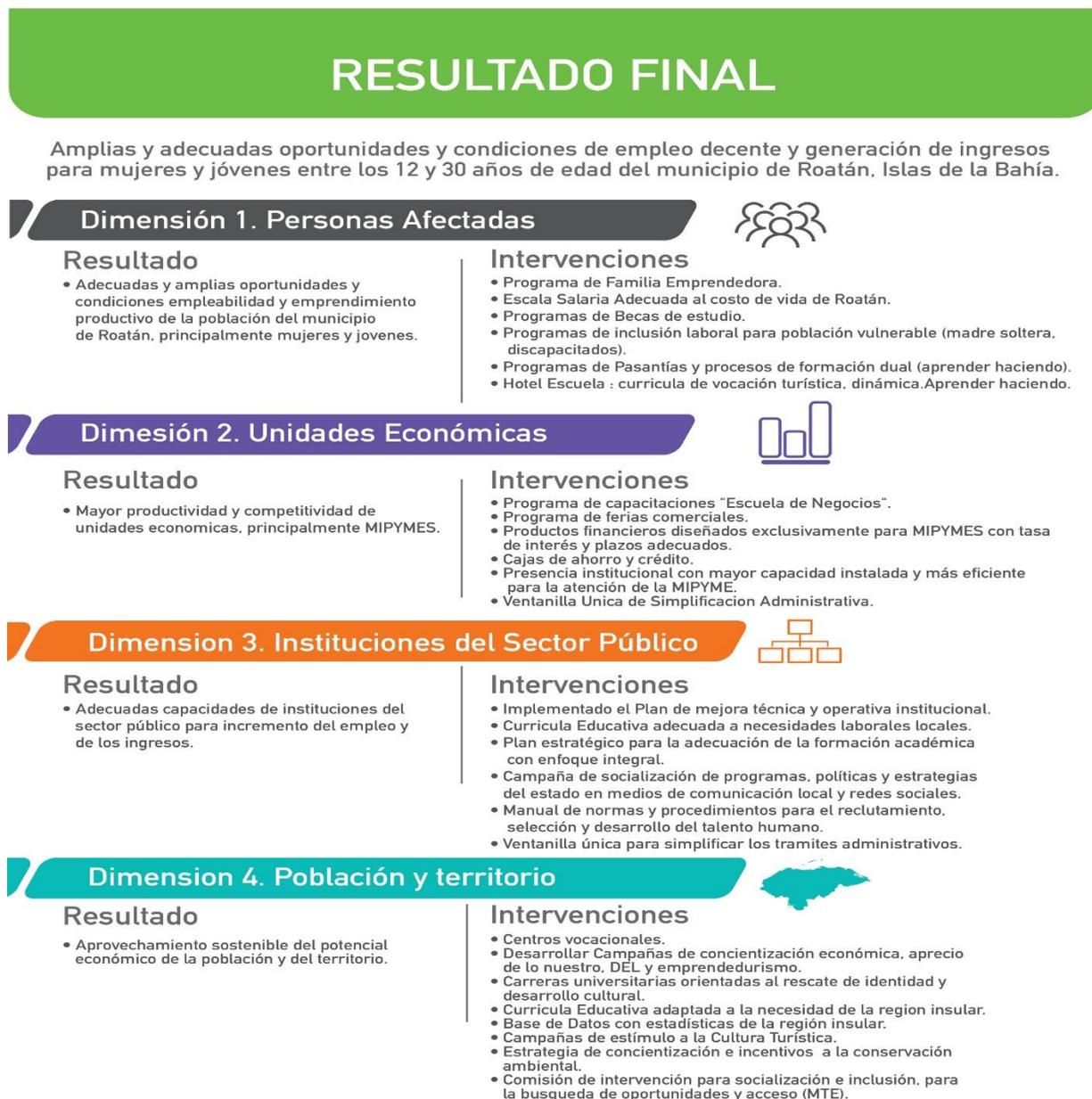
La propuesta de solución a la problemática se ha desarrollado siguiendo la cadena de resultados con enfoque de análisis de causalidad, siguiendo un proceso sistemático para resolverlo que se presenta a continuación:

- a) Resultado final: es la meta propuesta o impacto a lograr después de la realización de todas las acciones propuestas en las 4 dimensiones, es el objetivo de largo plazo, supone un horizonte temporal de 10 años y su logro depende de las gestiones realizadas por la MTE y el compromiso de los representantes institucionales.
- b) Resultados intermedios o de efecto directo para cada dimensión: son los alcanzables para cada dimensión del problema (Personas afectadas, Unidades Productivas, Instituciones públicas y Población y Territorio. Se fundamenta en el supuesto de teoría de cambio, que los resultados de individuales de cada dimensión potenciarán el alcance del resultado final.
- c) Productos o intervenciones: se hizo una evaluación de cada una de las soluciones propuestas para cada causa subyacente, mediante la elección y priorización de las acciones con mayor viabilidad, eficacia y potencial de solución a una o varias causas, siempre orientados a logro de mayor impacto en las causas principales o subyacentes consideradas más críticas.

## IX. Marco de Resultados

### 9.1. Matriz de Marco de Resultados

La siguiente ilustración resume esquemáticamente la relación entre el problema de empleo e ingresos, el resultado esperado en el largo plazo, los resultados propuestos por cada una de las dimensiones sistémicas y las acciones o intervenciones priorizadas.



Nota: En **Anexo 1: Intervenciones propuestas para resolver la problemática** se presentan las ilustraciones donde se muestran todas las intervenciones propuestas para resolver el problema y sus causas en cada dimensión.

## **9.2. Resultado final y especificación de productos principales.**

El resultado final que se espera obtener con la implementación del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos en el municipio de Roatán, para el periodo del 2019 al 2020, es:

**“Amplias y adecuadas oportunidades y condiciones de empleo decente y generación de ingresos para mujeres y jóvenes entre los 12 y 30 años de edad del municipio de Roatán, Islas de la Bahía.”**

Para lograr generar los cambios en las oportunidad y condiciones para la población meta, se requiere del logro de algunos indicadores (Anexo 2: Matrices de priorización de intervenciones) mediante el desarrollo integral de intervenciones que mitiguen las condiciones causales en las cuatro dimensiones: Personas Afectadas, Unidades Productivas, Instituciones, Población y Territorio.

El proceso de formulación de intervenciones se realizó en dos etapas: i) identificación de productos y acciones; ii) priorización de intervenciones en base a su nivel de relevancia para responder a las causas, y al potencial de impulsar la intervención desde la plataforma interinstitucional de la MTE.

En Anexo 3: Herramienta para la Elaboración del Plan Operativo y Anexo 4: Plan Operativo Anual (Del 01 de octubre de 2019 a 31 de diciembre de 2020), se muestran los elementos y herramientas que serán útiles a los miembros de la MTE para la planificación estratégica de largo, mediano y corto plazo, siendo la primera tarea: verificar las metas propuestas y establecer el presupuesto necesario para lograr esas metas.

A continuación, se describe el Resultado Esperado por dimensión y las intervenciones priorizadas para el alcance del mismo.

### **9.2.1. Resultados Dimensión Personas Afectadas**

El resultado esperado en esta dimensión es:

**“Adecuadas y amplias oportunidades y condiciones empleabilidad y emprendimiento productivo de la población del municipio de Roatán, principalmente mujeres y jóvenes”**

Para esta dimensión se enfoca a la persona como individuo y familia. El resultado espera que más personas tengan mayor acceso a oportunidades a adquirir conocimientos y habilidades adecuadas al mercado laboral, con condiciones que les permitan vivir dignamente, y así mismo facilitar las condiciones necesarias para emprender comercial o productivamente.

Se priorizan los siguientes proyectos o intervenciones:

- **Programa de Familia Emprendedora.**

Esta es una iniciativa que se puede promover desde los centros educativos, donde el estudiante formula una propuesta de emprendimiento en conjunto con otros miembros de su familia. Se puede diseñar de manera que las iniciativas concursen a fondos para su implementación.

- **Plataforma o comité de monitoreo "Empleo Justo"**

Este mecanismo propone el montaje de una plataforma virtual donde se pueda alimentar una base de datos con indicadores vinculados al tema de empleo en la región. La plataforma permitirá el acceso a usuarios institucionales de diferentes sectores (salud, educación, migración, entre otros) para que estos alimenten o consulten la misma. También podrá diseñarse de manera que proyecte datos de la región al público en general. La plataforma podrá evolucionar como un medio de visibilidad y monitoreo de indicadores de “empleo socialmente justo” tocando temas como Responsabilidad Social Empresarial, Sello Ambiental Verde, Emprendimiento Cultural, entre otros. La plataforma será un mecanismo de visibilización de los esfuerzos articulados de las organizaciones miembro de la MTE, para incentivar a otras organizaciones a unirse o colaborar.

- **Programas de Becas de estudio**

Esta intervención propone generar más oportunidades de acceso a formación académica para estudiantes de escasos recursos altamente motivados, con liderazgo y visión a futuro. El programa puede contemplar la formación de entrenadores (dentro o fuera de la isla) que luego sean contratados por las empresas patrocinadoras o por los centros educativos existentes en la región.

- **Programas de inclusión laboral para población vulnerable**

Esta propuesta pretende generar oportunidades de formación académica e inserción laboral para madres adolescentes y personas con discapacidades, en pro de un desarrollo económico local inclusivo.

- **Programas de Pasantías y procesos de formación dual**

A través de la articulación y convenios entre los centros educativos, instituciones del sector público y privado se facilitan oportunidades para que los jóvenes y mujeres puedan egresar del instituto con el respaldo de un nivel mínimo de experiencia, e incluso facilitar su inserción al mercado laboral. Por otro lado, los procesos de formación dual son diseños curriculares teórico-práctico que contemplan la dinámica del aprender haciendo. Se propone diseñar un proyecto piloto con alguno de los centros educativos de la región que permita desarrollar experiencias y validación de su efectividad.

- **Hotel Escuela**

Es un modelo de centro de formación que busca desarrollar las capacidades técnicas en las diferentes áreas y servicios que un hotel brinda. A su vez ofrece los servicios de un hotel normal, generando fondos para su funcionamiento y sostenibilidad. El Hotel Escuela puede funcionar también como Centro de Formador de Formadores recibiendo entrenamiento los profesores de hotelería de otros centros, en cursos teórico-prácticos.

### **9.2.2. Resultados Dimensión Unidades Productivas**

El resultado esperado en esta dimensión es:

#### **“Mayor productividad y competitividad de unidades económicas o MIPYMES”**

Esta dimensión tiene un enfoque a potenciar la capacidad de la micro, pequeña y mediana empresa para producir de manera eficaz y tener mayores oportunidades en el mercado, teniendo un efecto directo en su capacidad de generación y retención de oportunidades de empleo para la población meta. Se identificaron como intervenciones prioritarias para esta dimensión las siguientes:

- **Incubadora de empresas o Centro de apoyo al emprendedor.**

Creación de una institución que propicie el éxito de los emprendedores y permita acelerar el crecimiento de las empresas, que cuente con el espacio físico donde se puedan instalar MIPYMES de reciente creación, para ser atendidas por un equipo de especialistas en las diferentes áreas del negocio y que cuente con el ambiente idóneo, además de los recursos y servicios necesarios para desarrollar ideas de negocios innovadoras y rentables.

- **Programa de capacitación empresarial o Escuela de Negocios.**

Ofrecer a los empresarios y emprendedores que no tienen los conocimientos y capacidades para gerenciar (dirigir y administrar) sus negocios, un plan de formación o capacitación especializado que le permita adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para la toma de decisiones acertadas y asegurar el éxito de sus empresas.

- **Café Empresarial o jornadas de intercambio de experiencias.**

Hacer de manera sistemática jornadas de intercambio de experiencias donde los emprendedores puedan escuchar las historias de éxito o fracaso de los empresarios ya establecidos, a manera de motivación e inspiración, además de propiciar el espacio para establecer relaciones empresariales o networking, con el objetivo de ampliar la red de contactos e información necesarios para desarrollar sus modelos de negocios.

- **Estudio de Nichos de Mercado.**

Desarrollar un estudio de las potencialidades de mercado de la isla de Roatán, donde se identifiquen segmentos de clientes aun no aprovechados, poco explotados o sectores de demanda insatisfechos, con el objetivo de aprovechar esas oportunidades para transformarlas en iniciativas de negocios especializadas a esos sectores, como por ejemplo la ordenanza municipal de no usar más utensilios de plástico para empacar comida, propicia la oportunidad de establecer un emprendimiento que produzca o se especialice en la importación de empaques biodegradables.

- **Programa de ferias comerciales e itinerantes.**

Diseñar e implementar un sistema de ferias comerciales itinerante, que se rote en distintos puntos de la isla de Roatán durante todo el año, para generar una plataforma de comercio que permita a los emprendedores y empresarios dar a conocer sus productos y servicios a nuevos clientes (nacionales y extranjeros) e incrementar sus ventas e ingresos.

- **Campaña de concientización del consumo de productos locales.**

Crear y ejecutar una campaña de convencimiento para que los habitantes de la isla de Roatán adquieran y consuman los productos y servicios ofertados por los artesanos y emprendedores locales, con el fin de fortalecer la economía local y evitar la fuga de recursos financieros.

- **Programa piloto de Desarrollo de Proveedores y Negocios Inclusivos.**

En Roatán la mayoría de los insumos y materias primas son traídos de tierra firme u otros lugares, lo que origina mayores costos de los productos finales y menor competitividad, se debe propiciar el desarrollo de nuevos negocios que produzcan localmente algunos de los insumos y materias primas. Además, se debe fomentar que las grandes empresas establecidas, incluyan en su cadena de abastos o proveedores a los pequeños negocios de la isla, también se deben organizar de manera sistemática ruedas de negocios con proveedores nacionales e internacionales, que permitan mejores negociaciones y acceso a materias primas de calidad y menores costos.

- **Ley y plan de incentivo a los inversionistas locales.**

Gestionar la correcta aplicación del marco legal que existe para incentivar a los inversionistas locales especialmente en rubros como logística, infraestructura y maquinaria y equipo, así como también, establecer estrategias y políticas que permitan a los emprendedores iniciar sus negocios con beneficios como permisos de operación con costos diferenciados, tasas especiales de impuestos y con periodos de gracia mientras el negocio se fortalece.

- **Programa de apoyo para capital semilla.**

En la mayor parte de los casos se identifican emprendedores con ideas de negocios con alto potencial que enfrentan la problemática de falta de recursos financieros para echar andar o impulsar sus iniciativas de negocios. A nivel de territorio se puede gestionar la creación de un fondo de capital semilla o un sistema de financiamiento para emprendedores que permita poner a disposición recursos para la inversión inicial.

- **Productos financieros diseñados exclusivamente para MIPYMES.**

Hacer incidencia para que las instituciones financieras públicas y privadas, pongan a la disposición de los propietarios de las MIPYMEs productos financieros adecuados a su realidad: con tasas bajas, plazos de pago de acuerdo al ciclo operativo, garantías flexibles, pocos requisitos y procesos eficaces.

- **Cajas de ahorro y crédito:**

Promover la formación de grupos asociativos para el financiamiento, es decir, cajas de ahorro y crédito como alternativa para los emprendedores y empresarios que no pueden acceder al sistema financiero formal y además promover la cultura del ahorro. Estas cajas de ahorro se pueden capitalizar por medio de los programas gubernamentales de apoyo financiero a las actividades productivas, generando mayores oportunidades de inclusión financiera para la población de la isla.

- **Ventanilla Única de simplificación administrativa.**

Las condiciones actuales de la isla de Roatán reportan escasa presencia de las instancias de gobierno relacionadas a las actividades de comercio y licencias o permisos para el funcionamiento de las MIPYMEs dentro del marco regulatorio, es necesario la apertura de una oficina o ventanilla única donde los empresarios puedan acceder o realizar gestiones relacionadas permisos, licencias, regulaciones fiscales, lo cual reduciría los costos y acortaría los tiempos, creando de esta manera un ambiente más favorable para operar las empresas.

- **Proyectos de infraestructura y logística para los negocios.**

Diseñar y desarrollar proyectos de inversión en alianza publico privada para la construcción o adquisición de mercados especializados, plazas comerciales, muelles, empresas navieras, maquinaria y equipo especializada, y/o cualquier otro proyecto cuyo propósito sea mejorar las condiciones logísticas para hacer negocios en la isla y contemple la implementación de áreas especializadas en algún negocio como un programa piloto de clúster

- **Presencia institucional con mayor capacidad instalada y más eficiente para la atención de la MIPYME.**

Con el fin de tener mayor alcance y que los empresarios y emprendedores tengan acceso a servicios de desarrollo empresarial y formación continua es necesario gestionar mayores recursos para incrementar la capacidad instalada del CDE-MIPYME Región Arrecife, para que pueda contar con más técnicos especializados y pueda abrir centros de atención a la MIPYME en las demás islas (Guanaja y Utila). Además, como se plateó en otras dimensiones, operar la ventanilla de simplificación administrativa para atender las necesidades localmente y reducir los costos de los tramites y licencias que necesitan las MIPYMEs para operar e incrementar sus ventas y generar empleos.

### **9.2.3. Resultados Dimensión Instituciones Públicas**

El resultado esperado en esta dimensión es:

#### **“Adecuadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos”**

El conjunto de objetivos, decisiones y acciones que componen una política pública, se lleva a cabo a través de un complejo proceso que parte de la detección de un problema. Este último tiene que resultar lo suficientemente importante como para prestarle atención política y gubernamental más o menos inmediata. Es decir, para colocarlo en la agenda de gobierno, y de esta manera, comenzar a plantear distintas soluciones que impacten significativamente la situación problemática.

- **Ventanilla única de simplificación administrativa**

Explicado en la dimensión dos, con enfoque al fortalecimiento institucional para brindar mayores a la población y los empresarios.

- **Implementado el Plan de mejora técnica y operativa institucional.**

El plan de mejora continua para las instituciones públicas es el resultado de una serie de pasos que van desde realizar un diagnóstico para conocer la capacidad de cada una de las instituciones, poner en práctica o implementar la legislación vigente, así como diseñar el plan de mejora y darle seguimiento en la ejecución, además de realizar gestiones para la dotación de infraestructura y equipo para dar mejores respuestas a los beneficiarios.

- **Currícula Educativa adecuada a necesidades laborales locales.**

Deben generarse espacios como la MTE para que la institucionalidad tenga la oportunidad de articular y llegar acuerdos, en este caso para la revisión y adecuación de la currícula educativa entre la empresa privada (demandante de profesionales) y la academia (oferente de la formación profesional), también debe considerarse como aspecto importante a integrar en la currícula las potencialidades y bondades del territorio, se considera el termino integral en la currícula para que además de conocimientos científicos brinde formación técnica y de habilidades blandas.

- **Plan estratégico e integral para la adecuación de la formación académica.**

La articulación institucional debe plantearse como objetivo la elaboración de un plan estratégico para analizar, diseñar y mejorar la currícula de formación académica, así como también establecer, la forma en se integren los contenidos científicos y técnicos para adecuar de esta manera el perfil de los profesionales egresados al perfil de puestos que las empresas donde laboraran demanden.

- **Manual de normas y procedimientos para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano.**

La gestión del talento humano es considerada como el fuerte compromiso estratégico del área de Recursos Humanos de cualquier empresa o institución pueda contar con los profesionales o técnicos más talentosos del mercado laboral y obtener óptimos resultados. El estado de Honduras, debe iniciar un proceso de revisión en su forma de contratación y gestión del talento humano de las diferentes instituciones, especialmente las que tienen contacto directo con los ciudadanos y tomadores de decisiones.

Desde el Servicio Civil con el apoyo de los diferentes expertos de las demás instituciones públicas, se debe elaborar un manual de normas y procedimientos para el proceso de reclutamiento, selección y desarrollo de cada uno de los funcionarios a fin de asegurar, contar con las personas idóneas para que se logren los resultados, especialmente en las instituciones encargadas de promover el desarrollo socio económico. Si el estado hondureño se preocupa por tener funcionarios idóneos, podrá crear proyectos interinstitucionales en pro del capital social, con visión estratégica de largo plazo, que fomenten la articulación institucional para el logro de objetivos comunes y el bienestar general de la población, funcionarios comprometidos con la rendición de cuentas y el buen manejo de los recursos públicos, capaces de implementar experiencias exitosas y buenas prácticas de otros países adaptadas de la mejor manera al contexto local.

#### **9.2.4. Resultados Dimensión Población y Territorio**

El resultado esperado en esta dimensión es:

**“Aprovechamiento sostenible del potencial económico de la población y del territorio”**

La teoría económica sostiene que el potencial económico de un territorio (país, región, departamento, municipio) es un hecho real que se puede distinguir y analizar a partir de una serie de variables asociadas con la disponibilidad, la valoración y el aprovechamiento de sus recursos naturales, el valor simbólico y material de la cultura, las capacidades y grado de bienestar de su población, así como por la calidad de sus relaciones para construir capital social. A nivel global y al interior de los países, estos factores no se expresan de forma homogénea y por esa razón se producen desequilibrios territoriales,

que llevan a unos municipios a tener menos o más desarrollo relativo (David Grajeda, 2016). Se priorizan los siguientes proyectos o intervenciones:

- **Centros de formación técnica y vocacional**

Se propone diseñar e implementar un proyecto piloto en centros educativos existentes. Ello permitirá desarrollar experiencia y entender las implicaciones en el contexto local, para gestionar y desarrollar el o los Centros de Formación técnica y vocacional del municipio de Roatán. Se debe contemplar el diseño de estrategias de inserción laboral para los egresados, y las alianzas interinstitucionales pertinentes.

- **Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo**

El fomento de un entorno propicio es clave para el desarrollo sostenible de iniciativas emprendedoras locales. Las campañas de concientización económica aprecio de lo nuestro, Desarrollo Económico Local y emprendedurismo tendrán un impacto en los patrones de consumo de la población, desarrollo de la inteligencia económica individual y familiar, la generación de propuestas de inversión local, identificación de nichos de mercado, consumo responsable, fomento al aprecio del patrimonio local y visión a futuro. Se propone que estas campañas tengan un alcance masivo a través de charlas en los centros educativos, reuniones de patronato y con el personal de las instituciones del sector público y privado. De igual manera contemplar el alcance de las redes sociales.

- **Carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural**

Las carreras universitarias como periodismo, historia, filosofía, antropología entre otras permitirán generar formación académica de profesionales locales que van a dinamizar el rescate de identidad y del desarrollo cultural en cualquiera de las áreas laborales que ellos se integren.

- **Currícula Educativa adaptada a la necesidad de la región insular**

Esta intervención consiste en diseñar y desarrollar una propuesta de adaptación de la Currícula Educativa que considere la diversidad cultural y lingüística de la región insular, y a su vez vaya en línea con los requerimientos y dinámica del mercado laboral local.

- **Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental**

A través de esta iniciativa se propone desarrollar un programa de concientización ambiental que no solamente contemple el componente de educación ambiental, pero que también genere un espacio de estímulo para la generación de ideas de negocio vinculadas al manejo de desechos, reciclaje, o propuestas que promuevan el uso de medios e insumos alternativos y no contaminantes. Las iniciativas se formularán como un plan de negocios y se vincularán con patrocinadores, aliados, o fuentes de crédito.

## X. Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio

Se ha realizado un mapeo o rastreo de las acciones que se están realizando actualmente en el municipio de Roatán y que se pueden considerar como intervenciones que ayudan a aliviar la problemática de empleo y generación de ingresos para la población, la tabla siguiente muestra dichas intervenciones:

Tabla 3: Intervenciones vigentes relacionadas a la generación de empleo e ingresos

### SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

- Generación de empleo con Programas Presidenciales: código verde, vida mejor, chamba, mujeres.
- Becas para estudiantes
- Programa Mejores Familias
- Alianza con FUNDEIN (mejoras del hogar y capital semilla para emprendimiento familiar)
- Alianza con Crédito Solidario (acceso a crédito y capacitación)
- Vinculación con Patronatos (para dar capacitación)
- Vinculación con DINAF (oficina de la niñez)
- Vinculación con Dirección Departamental de Educación, Salud, Zolitur.
- Intervenciones y acciones para el cuidado del ambiente, limpieza de playas.

### SENAEH

- Orientación laboral a buscadores de empleo
- Acompañamiento en ruta de empleabilidad
- Derivaciones a instituciones que brindan capacitación, acceso a crédito y asesoría empresarial
- Vinculación con empresas convocantes
- Vinculación interinstitucional para programas de desarrollo de capacidades
- Gestión de Bolsa de Trabajo

### Club Rotario

- Proyectos de Educación

### RBC INSULAR

- Asistencia a personas con discapacidad temporal o permanente
- Talleres motivacionales
- Ayuda Psicológica
- Programas de voluntariado para optar a empleo
- Alianza estratégica con Hospital Roatán
- Alianza estratégica con UNAH en terapia funcional
- Alianza con Universidad de Michigan, USA
- Alianza con la Red de Rehabilitación de las Américas

### ISLAND HONEY

- Acceso a la comunidad y familias
- Conocimiento para emprender

### Camara de Comercio- CCIIB

- Representación de Micro, pequeños y medianos empresarios
- Capacitación y organización de negocios para acreditación y legalización
- Alianza estratégica con FEDECAMARAS

### BIDO (Bay Islands Development Organization)

- Apoyo a la Educación Intercultural Bilingüe
- Co fundador de VIDA
- Socio fundador de CDEMIPYME RA

### ZOLITUR

- POT- Plan de Ordenamiento Territorial

- Programa RUG (Asociacion de Artesanos) ferias artesanales
- Ferias y capacitacion de Gastronomía
- Programa de competencia de las capacidades locales
- Cursos de idiomas, motivacionales, manipulacion de alimentos, trabajo en equipo
- Programa de donacion de equipo y utiles escolares a las escuelas publicas
- Programa de fortalecimiento y rescate de la herencia cultural de las Islas de la Bahia
- Programa KEEP ROATAN BEAUTIFUL
- Diagnostico del Sector Turismo de Roatan
- Programa de entrenamiento TOURGUIDE Y TRAVELERS
- Iniciativa de la Red MAR para destino de cruceros sostenible
- Oportunidad de desarrollo de pasantias en la institucion
- Programa de diversificacion y subsistencia (granjas de codornices)
- Señalización Turística
- Programa de eliminacion del uso de bolsas plasticas y donacion de bolsas reusables
- Alianza estrategica con INFOP

#### INSTITUTO MERINOS

- Educacion y formacion de jovenes en carreras tecnicas
- Ingles tecnico, computacion e informatica, electricistas
- Salud y nutricion comunitaria, clinicas moviles comunitarias
- Prestamos para emprendimientos de los alumnos
- Torneos deportivos comunitarios

#### Patronato de La Loma French Harbour

- Acceso a la poblacion local
- Proyecto Piloto de concientizacion a jovenes para seguir estudios universitarios

#### UTH

- Charlas y seminarios
- Consultorio Jurídico proveyendo asesorías en legalización de empresas.
- Carreras de formacion empresarial

#### CDEMIPYME RA

- Gestion de Programa EULABOR
- Diplomado en Emprendedurismo por oportunidad
- Asesoría técnica a las MIPYMES
- Alianzas con autoridades locales, ZOLITUR, SENAHE, INFOP

#### SECRETARIA DE TRABAJO

- Programa de Certificación Empresa Segura
- Apoyo a programas de capacitación para especialización de la mano de obra (gestión y logística)
- Colaboración y trabajo en conjunto con instituciones con apoyo a temas relacionadas con la niñez, mujer, desarrollo local y temas de trabajo, higiene y seguridad (prevención y riesgos)
- Inspecciones con operativos con el apoyo de otras instituciones como, MP, Policía Municipal, Alcaldía
- Inclusión con instituciones para capacitaciones sobre en temas relacionados a la STSS.

#### OMM

- Formación empresarial para mujeres
- Participación e inclusión de mujeres en oportunidades de empleo, certificaciones, capacitaciones y tomas de decisiones.
- Organización de las mujeres para asegurar inclusión.

#### Dirección Municipal de Educación de Roatán

- Involucramiento de Centros Educativos en el desarrollo de formación en emprendedurismo

#### COPECO

- Gestión de riesgo integrado
- Integración de principios de prevención en cultura
- Capacitaciones en primeros auxilios

#### UNAH TELECENTRO ROATAN

- 
- Fomentando a estudiantes a ser gestores en sus áreas y crear en ellos una mentalidad emprendedora a través de las carreras de:
  - Micro finanzas: especialización en creación de sus propias empresas.
  - Ecoturismo: especialización en área de servicio al cliente.

#### ROATAN MARINE PARK

- Asesoría y acompañamiento a emprendimientos en las comunidades de Punta Gorda y Santa Helena.

#### BIPTGA

- Generación de empleo entrenando Guías turísticas
- Equipo de instructores para charlas de servicio al cliente y cultura turística.
- Charlas de educación sexual a adolescentes.
- Campañas de limpiezas con guías turísticas independientes.
- Rehabilitación de jóvenes de Islas de la Bahía.

#### ABUNDANT LIFE

- Facilitar sala de entrenamiento y computadora a comunidades locales y negocios para capacitaciones para empleados o practicantes. Contamos con computadoras.
- Proveer vinculaciones a través de la directora de enlace comunitario mediante las comunidades a las cuales servimos, así como empresas locales que son aliados estratégicos para varios proyectos.
- A través de nuestro proyecto de agricultura en camas de cultivo, proveer entrenamiento para crear replicas en comunidades y promover alimentación saludable.
- Una vez construido los edificios auxiliares, se tendrá a disposición una sala de capacitación y una biblioteca. Nuestra Directora de la Asociación de Propietarios de Hogares contará con un calendario social de capacitaciones abiertas al público.

#### BIP (Bay Island Petroleum)

- Generación de Oportunidades de trabajo.
- Patrocinios y becas para empleados.

#### Port of Roatán

- Facilitación de espacio para eventos como ferias de artesanos, etc.
- Capacitaciones abiertas al público de clases de inglés
- Capacitaciones a transportistas
- Capacitaciones a guías turísticas
- Capacitaciones de servicio al cliente
- Generación de empleos

#### RECO (Roatán Electric Company)

- Generación de empleos
  - Potencialmente realizar gestión de patrocinio para becas y pasantías.
-

## **XI. Bibliografía**

David Grajeda. (2016). *Estrategia para la Promoción de Empleo e Ingresos de la población de Honduras, con énfasis en jóvenes y mujeres.* 2016.

Grajeda, D. (2015). *Análisis sistémico de contribuciones de políticas y proyectos a resultados en el desarrollo.*

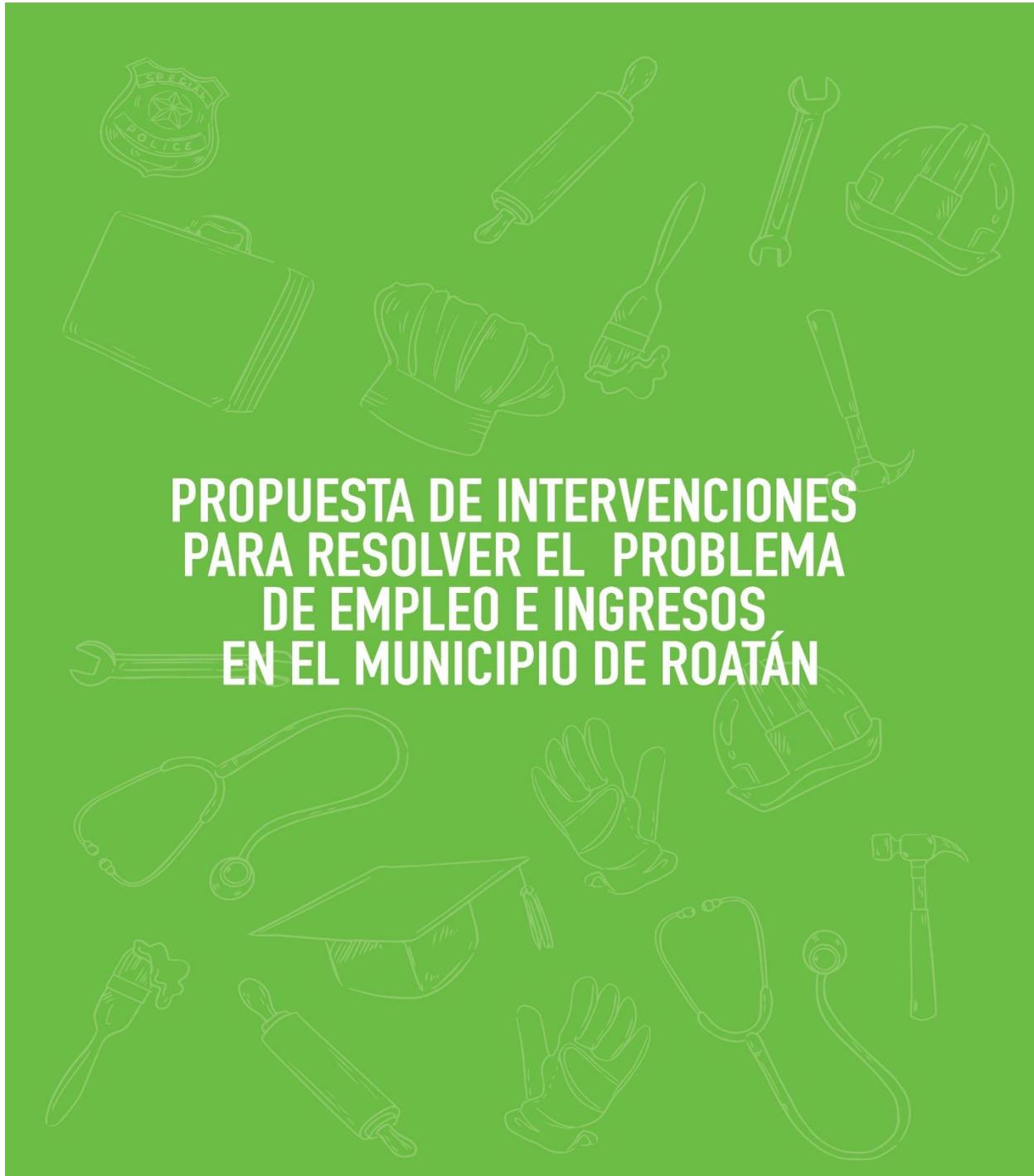
Subvención Euro+Labor Roatán. (2019). *Informe de estudio de Mercado Laboral.* Roatán.

ZOLITUR . (2014). *Plan de ordenamiento territorial de Islas de la Bahía - Vol 1. Analisis y diagnóstico situacional .* Roatán.

ZOLITUR. (2014). *Plan de Ordenamiento Territorial de Islas de la Bahía - Vol II Prospectiva territorial.* Roatán.

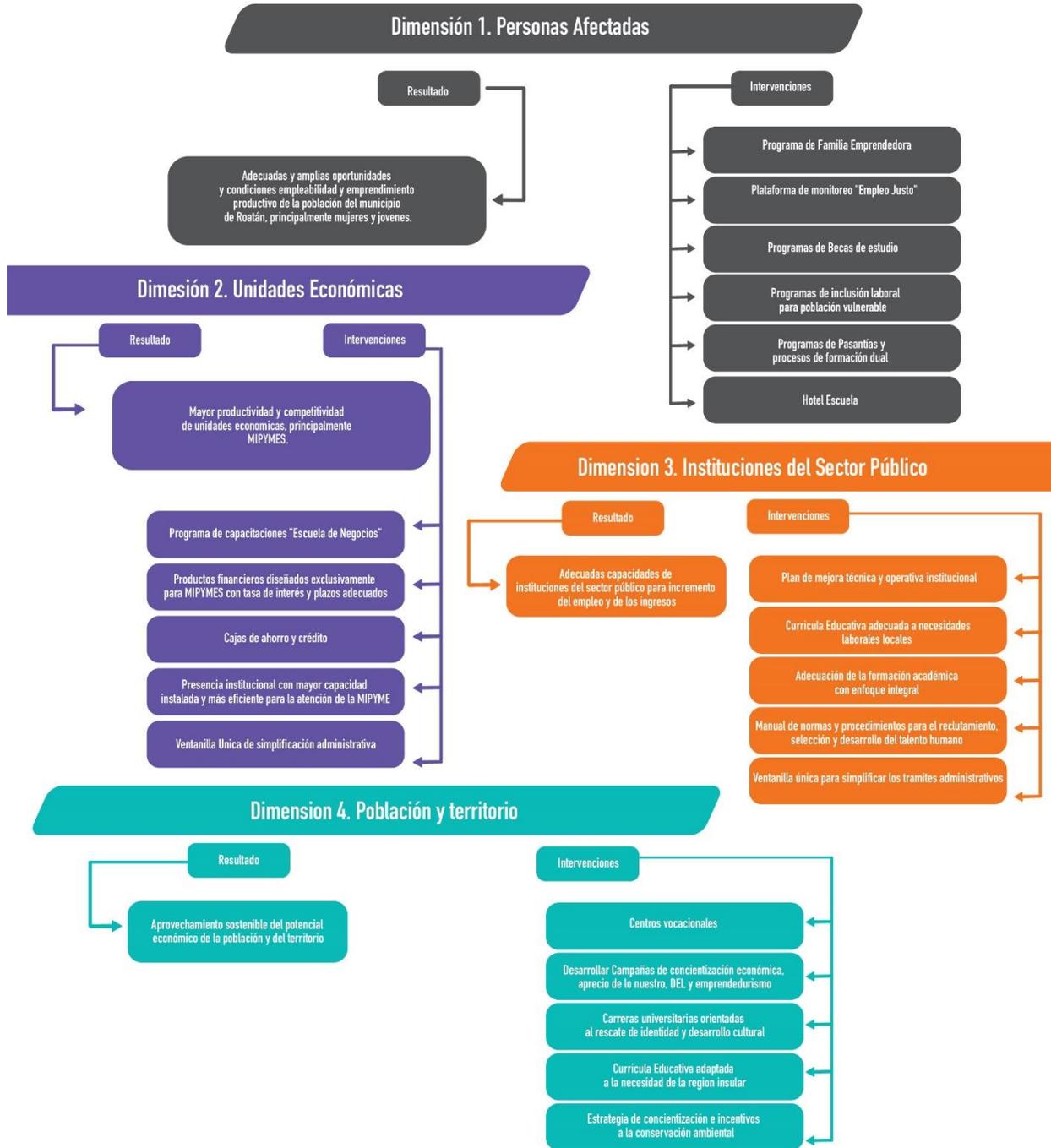
## XII. Anexos

Anexo 1: Intervenciones propuestas para resolver la problemática.



## Propuesta de intervenciones para Resolver el Problema de Empleo e Ingresos en el Municipio de Roatán Resultado Final

Amplias y adecuadas oportunidades y condiciones de empleo decente y generación de ingresos para mujeres y jóvenes entre los 12 y 30 años de edad del municipio de Roatán, Islas de la Bahía.



## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 1. PERSONAS AFECTADAS



### Resultado Final

Resultado: Adecuadas y amplias oportunidades y condiciones empleabilidad y emprendimiento productivo de la población del municipio de Roatán, principalmente mujeres y jóvenes.

Problema	Intervención	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de motivación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Familia Emprendedora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y desarrollar Proyecto Piloto de promoción de emprendimientos familiares.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas motivacionales y vocacionales y sentido emprendedor para jóvenes y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y desarrollar charlas, talleres, campamentos y que fomenten y motiven el espíritu emprendedor y vocacional para jóvenes y mujeres.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa "Escuela para Padres" que incluya temas de superación personal y emprendedurismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar una campaña de educación sexual y emprendedurismo a través del mecanismo. Escuela para Padres.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escala Salarial Adecuada al costo de vida de Roatán.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un estudio del costo de vida en Roatán para determinar cual debería ser la escala salarial para el municipio de Roatán.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de monitoreo "Empleo Justo".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar y monitorear cumplimiento de la ley de igualdad de género para asegurar la igualdad salarial para las mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasas oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de apoyo integral para madres adolescentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y gestionar un Proyecto Piloto de apoyo integral para madres adolescentes.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comite de monitoreo "Empleo Justo".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar datos estadísticos sobre indicadores de empleabilidad y emprendimiento justo (MTE).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa de protección del talento humano local implementada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión e implementación de la normativa correspondiente a la protección del talento humano local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Becas de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar Proyecto Piloto de Becas para estudiantes con escasos recursos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Certificación RSE de Roatán.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concientizar a población y empresas en RSE. Crear un programa de incentivos para generar interés en RSE.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de inclusión laboral para población vulnerable (madre soltera, discapacitados).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar proyecto piloto de inserción laboral para Madres Adolescentes y discapacitados.</li> <li>Generar conciencia sobre las aptitudes con las que cuenta una persona con discapacidad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de desarrollo de conocimientos y de habilidades dentro de las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar un plan de fortalecimiento de conocimientos y habilidades dentro de las empresas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Pasantías y procesos de formación dual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar alianzas entre instituciones educativas y empresas.</li> <li>Diseñar programa de pasantías y/o procesos de formación dual.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población local contratada en puestos del sector público y privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de estrategias e incentivos de priorización de la población local para las oportunidades laborales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de apoyo integral para madres adolescentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y gestionar un Proyecto Piloto de apoyo integral para madres adolescentes.</li> </ul>

## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 1. PERSONAS AFECTADAS



### Resultado Final

Resultado: Adecuadas y amplias oportunidades y condiciones empleabilidad y emprendimiento productivo de la población del municipio de Roatán, principalmente mujeres y jóvenes.

Problema	Intervención	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inadecuada y escasa formación académica, técnica y vocacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de adecuación curricular y plan de implementación de la nueva currícula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de las currículas actuales y las demandas del mercado laboral.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de incentivos y fortalecimiento de capacidades para docentes y formadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de sistema de incentivos y fortalecimiento de capacidades para docentes y formadores.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema adecuado de monitoreo del cumplimiento de las metas académicas en el municipio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un estudio del sistema actual de monitoreo del cumplimiento de las metas académicas en el municipio.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Estratégico para el aprovechamiento de las oportunidades y potencialidades del territorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de un Plan Estratégico para el aprovechamiento de las oportunidades y potencialidades del territorio.</li> <li>Programas de "train the trainers" para potenciar alcances a través de entrenadores locales.</li> <li>Generar horarios diurnos y nocturnos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hotel Escuela : currícula de vocación turística, dinámica aprender haciendo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar estudio de factibilidad del montaje de un Hotel Escuela.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Crédito y subsidio Estudiantil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de Programa de Crédito y subsidio estudiantil.</li> </ul>



## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 2. UNIDADES ECONÓMICAS



### Resultado Final

Mayor productividad y competitividad de unidades económicas, principalmente MIPYMES

Problema	Intervención	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de conocimiento en gestión de negocios de los empresarios locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incubadora de empresas o Centro de Apoyo al Emprendedor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar la apertura de un lugar especializado para apoyo a emprendedores.</li> <li>Incentivar la innovación y competitividad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de capacitaciones "Escuela de Negocios".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un programa de formación en temas empresariales y gerenciales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Café Empresarial, programa de intercambios de experiencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar intercambio de experiencias de emprendedores exitosos de Roatán</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de nichos de mercados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar y realizar giras para conocer experiencias fuera de Roatán.</li> <li>Realizar sondeos y diagnóstico de nichos de mercado que tomen en cuenta la diversidad cultural y patrones de consumo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de ferias comerciales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar ferias comerciales y agrícolas con productos de origen local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña de concientización de consumo de productos locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una campaña que incentive el consumo de productos locales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Piloto de Desarrollo de Proveedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un proyecto piloto de desarrollo de proveedores.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocos inversionistas locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley de incentivo a los inversionistas locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar la aplicación del marco legal que incentive a los inversionistas locales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de incentivos fiscales para inversionistas locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar incentivos fiscales para las MIPYMES</li> <li>Crear programas de incentivo para inversiones en logística como infraestructura, maquinaria y equipos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cartera de inversionistas locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar inversionistas locales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de apoyo para capital semilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poner a disposición los productos financieros por medio de la ley de incentivos al turismo (BANPROVI)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Productos financieros diseñados exclusivamente para MIPYMES con tasa de interés y plazos adecuados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear productos financieros inclusivos.</li> <li>Gestionar programas de apoyo financiero de cooperación externa dirigidos a turismo, comercio, agricultura sostenible (orgánica).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cajas de ahorro y crédito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar y facilitar la creación de cajas de ahorro y crédito para facilitar el acceso a fondos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ventanilla Única de simplificación administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear mecanismos de aceleración de procesos administrativos y operativos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasa e inadecuada infraestructura para desarrollar negocios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos de infraestructura y logística para los negocios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar e implementar proyectos de alianza público-privada (APP).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercados especializados, Ferias itinerantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear espacios de comercialización especializados (mercados artesanales o ferias).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa piloto de cadenas de valor o cluster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procurar el encadenamiento de las empresas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ruedas de negocios que mejore los precios de materias primas e insumos en el mercado local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar Ruedas de Negocios de diferentes rubros: agrícola, comercio, turismo, servicios, entre otros.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Piloto de Desarrollo de Proveedores y Negocios Inclusivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la presencia de productos locales de insumos y equipos.</li> </ul>



## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 3. INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO



### Resultado Final

Adecuadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos.

Problema	Intervención	Acciones
Falta de compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventanilla Unica de simplificación administrativa.</li> <li>• Implementado el Plan de mejora técnica y operativa institucional.</li> <li>• Proyectos interinstitucionales implementados en pro del capital social.</li> <li>• Programas y estrategias de largo plazo.</li> <li>• Implementada Estrategia de capacitación continua de funcionarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la apertura de una ventanilla única.</li> <li>• Realizar un diagnóstico institucional de capacidad operativa.</li> <li>• Implementar la legislación vigente.</li> <li>• Diseñar un plan de mejora técnica y operativa institucional</li> <li>• Gestionar la dotación de infraestructura y equipo.</li> <li>• Desarrollar mecanismos de articulación interinstitucional con participación de autoridades locales.</li> <li>• Diseñar e implementar estrategias de largo plazo</li> <li>• Diseño de estrategia de capacitación continua de funcionarios.</li> </ul>
Oferta educativa pública inadecuada sin enfoque integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curricula Educativa adecuada a necesidades laborales locales.</li> <li>• Plan estratégico para la adecuación de la formación académica con enfoque integral.</li> <li>• Plan de inserción laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuar la Curricula Nacional de acuerdo a las características y necesidades regionales.</li> <li>• Aperturar nuevas profesiones de acuerdo a la demanda laboral local.</li> <li>• Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento de los egresados.</li> <li>• Diseñar una estrategia formativa integral que incluya aspectos de: Cultura local, Inglés técnico, Educación Financiera, Arte, Manualidades, Música, Emprendedurismo, habilidades de interpretación, análisis y lógica.</li> <li>• Articular entre instituciones del sector educación y otras entidades formativas.</li> <li>• Diseñar e implementar Mecanismos de evaluación de calidad del sistema educativo local</li> <li>• Desarrollar eventos educativos en el tema DEL.</li> <li>• Establecer convenios entre instituciones académicas - empresa privada y sector público.</li> </ul>
Programas, políticas y estrategias poco efectivas y sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campaña de socialización de programas, políticas y estrategias del estado en medios de comunicación local y redes sociales</li> <li>• Proyectos interinstitucionales implementados</li> <li>• Fondos Manejados con transparencia y eficacia</li> <li>• Manual de normas y procedimientos para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar una campaña de socialización de programas, políticas y estrategias del estado</li> <li>• Mejor gestión de la Bolsa de Empleo</li> <li>• Desarrollar acuerdos de colaboración y/o alianzas público privadas para gestión de proyectos efectivos y sostenibles</li> <li>• Gestionar alianzas interinstitucionales para ejecución de actividades conjuntas</li> <li>• Generar mecanismos de veeduría del manejo de fondos</li> <li>• Diseñar y promover estrategias de incentivo a la prestación de cuentas</li> <li>• Diagnóstico de políticas de reclutamiento, selección y desarrollo de talento humano</li> </ul>

## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 3. INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO



### Resultado Final

Adecuadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos.

Problema	Intervención	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas, políticas y estrategias poco efectivas y sostenibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de normas y procedimientos para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar enmiendas en las políticas de reclutamiento, selección y desarrollo de talento humano en base a Sistema de Gestión por Resultados.</li> <li>Descentralizar el proceso de asignación de puestos</li> <li>Capacitar a los colaboradores del departamento de RRHH en la normativa.</li> <li>Departamentos de RRHH implementando el manual de normas y procedimientos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales efectivas al contexto local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar efectividad de estrategias implementadas. Ej. "Cero Reprobados".</li> <li>Diseñar un plan de adaptación de estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasa simplificación de procesos operativos y legales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ventanilla única para simplificar los tramites administrativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar la apertura de una ventanilla única</li> <li>Elaborar el manual operativo de la ventanilla única.</li> </ul>



## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 4. POBLACIÓN Y TERRITORIO



### Resultado Final

Aprovechamiento Sostenible del potencial económico de la población y el territorio.

Causa Principal	Productos	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Potencial mal aprovechado y poca apropiación local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centros vocacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y desarrollar Pilotajes de Centros Vocacionales en Centros de Educativos ya existentes.</li> <li>Diseñar estrategia para el establecimiento de Centros Vocacionales de Roatán.</li> <li>Elevar el perfil de conocimientos y calidad de servicios de la mano de obra local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de inserción laboral para la población local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un Plan de inserción laboral para la población local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo.</li> <li>Carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo</li> <li>Crear carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de televisión y radio que muestren el patrimonio cultural y ambiental de Roatán a nivel local y nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar Programas de televisión y radio que muestren el patrimonio cultural y ambiental de Roatán a nivel local y nacional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poco sentido de pertenencia, cohesión social y pérdida de identidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de televisión y radio en varios idiomas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la diversidad lingüística en los medios de comunicación.</li> <li>Promover la diversidad lingüística en el sistema educativo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curricula Educativa adaptada a la necesidad de la región insular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar de un Plan de inclusión cultural en la oferta turística</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de inclusión cultural en la oferta turística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar de estrategia de rescate y fortalecimiento cultural en Escuelas, Colegios, Universidades, y medios de comunicación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de fortalecimiento cultural en Escuelas, Colegios, Universidades, y medios de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Campañas de Aprecio del local en centros educativos y medios de comunicación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña de Aprecio del patrimonio local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Campañas de Concientización con personal de RRHH de los diferentes sectores.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de Concientización con personal de RRHH de los diferentes sectores.</li> <li>Campañas de intercambio cultural dentro de la isla, con jóvenes y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Campañas de intercambio cultural dentro de la isla, con jóvenes y mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de información y datos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de Datos con estadísticas de la región insular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un Estudio de Línea Base específico para el municipio y la región.</li> <li>Establecer observatorios estadísticos desde varias instituciones y sectores.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio del fenómeno migratorio de Roatán.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un estudio de factores causales del movimiento migratorio en el municipio.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca visión empresarial y actitud para emprender.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curricula Educativa que incluye Desarrollo del Emprendedurismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar Curricula Educativa que incluye Desarrollo del Emprendedurismo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de televisión y radio con enfoque al sentido emprendedor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar Programas de televisión y radio con enfoque al sentido emprendedor.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de estímulo a la Cultura Turística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Campañas de estímulo a la Cultura Turística.</li> </ul>

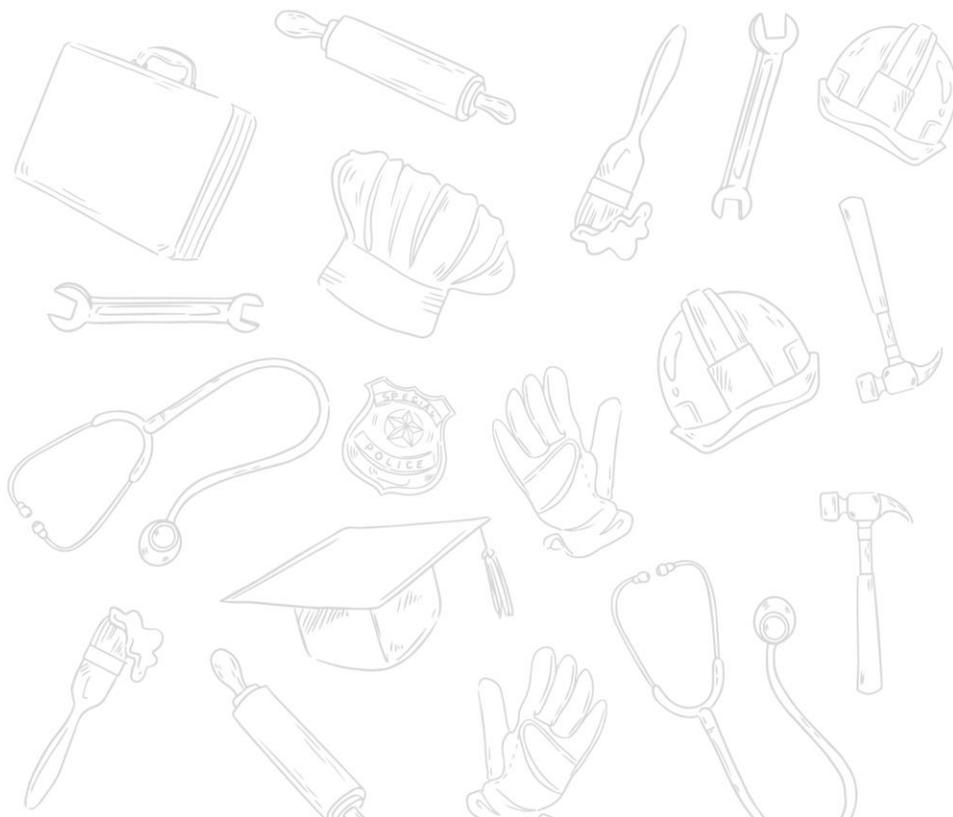
## INTERVENCIONES DIMENSIÓN 4. POBLACIÓN Y TERRITORIO



### Resultado Final

Aprovechamiento Sostenible del potencial económico de la población y el territorio.

Causa Principal	Productos	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de incidencia y veeduría social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental.</li> <li>Plan estratégico de socialización de iniciativas actuales para la población.</li> <li>Comisión de intervención para socialización e inclusión, para la búsqueda de oportunidades y acceso (MTE)</li> <li>Mecanismos de veeduría con mayor participación de la población.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño y ejecución de Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental.</li> <li>Crear un Plan estratégico de socialización de iniciativas actuales para la población.</li> <li>Establecer una comisión de intervención para socialización e inclusión, para la búsqueda de oportunidades y acceso (MTE).</li> <li>Generar mayor participación de la población en mecanismos de veeduría (patronatos, cabildos).</li> </ul>



## Anexo 2: Matrices de priorización de intervenciones.

### Dimensión 1: Personas Afectadas

Problema: Limitadas oportunidades y condiciones de empleabilidad y emprendimiento productivo para la población de origen local, principalmente de los jóvenes y las mujeres.		VOTOS 6	VOTOS %	Resultado: Adecuadas condiciones empleabilidad y emprendimiento productivo de la población del municipio de Roatan, principalmente mujeres y jóvenes.		
Causa Principal	Causa Subyacente			Productos	Acciones	
Falta de motivación	Escaso estímulo a la actitud emprendedora y visión a futuro	13	8%	Programa de Familia Emprendedora	Diseñar y desarrollar Proyecto Piloto de promoción de emprendimientos familiares.	
	Falta de contenidos motivacionales en las redes sociales y medios de comunicación.	10	6%	Programas motivacionales y vocacionales y sentido emprendedor para jóvenes y mujeres	Diseñar y desarrollar charlas, talleres, campamentos y promocionales que fomenten y motiven el espíritu emprendedor y vocacional para jóvenes y mujeres.	
	Falta de involucramiento consistente en programas de formación existentes por escaso estímulo a la superación personal desde el núcleo familiar y de los centros educativos.	5	3%	Programa "Escuela para Padres" que incluya temas de superación personal y emprendedurismo.	Diseñar e implementar una campaña de educación sexual y emprendedurismo a través del mecanismo Escuela para Padres.	
	Salarios por debajo del costo de vida local e inadecuadas condiciones de contratación.	10	6%	Escala Salarial Adecuada al costo de vida de Roatan	Realizar un estudio del costo de vida en Roatan para determinar cuál debería ser la escala salarial para el municipio de Roatán.	
	Desigualdad Salarial para las mujeres y jóvenes.	8	5%	Comité de monitoreo "Empleo Justo" (12 votos en total: 9%)	Socializar y monitorear cumplimiento de la ley de igualdad de género para asegurar la igualdad salarial para las mujeres	
	Falta de apoyo del entorno para las madres adolescentes.	0	0%	Programa de apoyo integral para madres adolescentes.	Diseñar y gestionar un Proyecto Piloto de apoyo integral para madres adolescentes.	
	Escasas oportunidades	Segregación por raza, cultura, formación técnica/académica.	1	1%	Comité de monitoreo "Empleo Justo" (12 votos en total: 9%)	Generar datos estadísticos sobre indicadores de empleabilidad y emprendimiento (MTE)
Débil monitoreo política pública para la protección del talento humano local.		2	1%	Normativa de protección del talento humano local implementada.	Revisión e implementación de la normativa correspondiente a la protección del talento humano local.	
Falta de programas de becas de estudio y formación técnica		13	8%	Programas de Becas de estudio	Diseñar e implementar Proyecto Piloto de Becas para estudiantes con escasos recursos.	
Escasa Responsabilidad Social Empresarial - RSE			6	4%	Programa Certificación RSE de Roatan	Concientizar a población y empresas en RSE. Crear un programa de incentivos para generar interés en RSE.
			13	8%	Programas de inclusión laboral para población vulnerable (madre soltera, discapacitados)	Generar proyecto piloto de inserción laboral para Madres Adolescentes y discapacitados. Generar conciencia sobre las aptitudes con las que cuenta una persona con discapacidad
			4	3%	Programas de desarrollo de conocimientos y de habilidades dentro de las empresas	Diseñar e implementar un plan de fortalecimiento de conocimientos y habilidades dentro de las empresas
		Falta de datos estadísticos de la problemática en Roatan	3	2%	Comité de monitoreo "Empleo Justo" (12 votos en total: 9%)	Generar datos estadísticos sobre indicadores de empleabilidad y emprendimiento (MTE)

	Falta de alianzas entre empresa privada, sector público y academia	14	9%	Programas de Pasantías y procesos de formación dual.	Generar alianzas entre instituciones educativas y empresas.
	Escaso estímulo a la Cultura Emprendedora				Diseñar programa de pasantías y/o procesos de formación dual.
	Falta de campañas y estrategias de priorización a la población local.	2	1%	Población local contratada en puestos del sector público y privado.	Diseño de estrategias e incentivos de priorización de la población local para las oportunidades laborales.
	Segregación educativa y laboral por ser madre adolescente	3	2%	Plan de apoyo integral para madres adolescentes.	Diseñar y gestionar un Proyecto Piloto de apoyo integral para madres adolescentes.
Inadecuada y escasa formación académica, técnica y vocacional	Perfil profesional del talento humano local no responde al requerimiento de las empresas	11	7%	Propuesta de adecuación curricular y plan de implementación de la nueva currícula.	Estudio de las currícula actuales y las demandas del mercado laboral.
	Currícula del Sistema educativo formal inadecuada a las necesidades del mercado laboral local				
	Escaso enfoque curricular al desarrollo de competencias blandas en las personas.				
	Escaso compromiso y motivación de los docentes y formadores.	6	4%	Estrategia de incentivos y fortalecimiento de capacidades para docentes y formadores.	Diseño de sistema de incentivos y fortalecimiento de capacidades para docentes y formadores.
	Baja calidad del Sistema educativo formal por falta de monitoreo y cumplimiento de metas académicas conforme a los derechos y obligaciones.	6	4%	Sistema adecuado de monitoreo del cumplimiento de las metas académicas en el municipio.	Realizar un estudio del sistema actual de monitoreo del cumplimiento de las metas académicas en el municipio.
	Escasa visión estratégica de las instituciones académicas.	6	4%	Plan Estratégico para el aprovechamiento de las oportunidades y potencialidades del territorio.	Elaboración de un Plan Estratégico para el aprovechamiento de las oportunidades y potencialidades del territorio. Programas de "train the trainers" para potenciar alcances a través de entrenadores locales. Generar horarios diurnos y nocturnos.
	Falta de centros de formación técnica y vocacional.	12	8%	Hotel Escuela : currícula de vocación turística, dinámica aprender haciendo	Realizar estudio de factibilidad del montaje de un Hotel Escuela.
	Falta de ingresos económicos por desempleo y subempleo.	8	5%	Programa de Crédito y subsidio Estudiantil	Diseño de Programa de Crédito y subsidio estudiantil.
<b>Total de Votantes</b>	<b>26</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>		

## Dimensión 2: Unidades Productivas

Problema: Baja productividad y competitividad de unidades económicas, principalmente MIPYMES		VOTOS	VOTOS	Resultado: Mayor productividad y competitividad de unidades económicas, principalmente MIPYMES	
Causa Principal	Causa Subyacente	6	%	Productos	Acciones
Falta de conocimiento en gestión de negocios de los empresarios locales	Malos modelos de negocios implementados	8	5%	Incubadora de empresas o Centro de Apoyo al Emprendedor	Gestionar la apertura de un lugar especializado para apoyo a emprendedores Incentivar la innovación y competitividad
	Poca capacidad para gerenciar un negocio	20	13%	Programa de capacitaciones "Escuela de Negocios"	Establecer un programa de formación en temas empresariales y gerenciales
	Falta de cultura empresarial	1	1%	Café Empresarial, programa de intercambios de experiencias	Realizar intercambio de experiencias de emprendedores exitosos de Roatan Gestionar y realizar giras para conocer experiencias fuera de Roatán
	Problemas para identificación de la demanda al momento de emprender	9	6%	Estudio de nichos de mercados	Realizar sondeos y diagnóstico de nichos de mercado que tomen en cuenta la diversidad cultural y patrones de consumo.
	Falta de explotación del mercado local	9	6%	Programa de ferias comerciales	Realizar ferias comerciales y agrícolas con productos de origen local.
	Falta de puntos de venta accesibles y exclusivos para las MIPYMES locales.				
	Baja aceptación y demanda de productos locales	7	4%	Campaña de concientización de consumo de productos locales	Realizar una campaña que incentive el consumo de productos locales
	Poco acceso a proveedores locales	2	1%	Programa Piloto de Desarrollo de Proveedores	Desarrollar un proyecto piloto de desarrollo de proveedores.
Pocos inversionistas locales	Falta de incentivos para inversionistas locales	3	2%	Ley de incentivo a los inversionistas locales	Gestionar la aplicación del marco legal que incentive a los inversionistas locales
		9	6%	Plan de incentivos fiscales para inversionistas locales	Implementar incentivos fiscales para las MIPYMES Crear programas de incentivo para inversiones en logística como infraestructura, maquinaria y equipos
	Falta de acceso a capital inicial	2	1%	Cartera de inversionistas locales	Identificar inversionistas locales
		7	4%	Programa de apoyo para capital semilla	Poner a disposición los productos financieros por medio de la ley de incentivos al turismo (BANPROVI)
	Productos financieros poco adecuados para el inversionista local	10	6%	Productos financieros diseñados exclusivamente para MIPYMES con tasa de interés y plazos adecuados	Crear productos financieros inclusivos Gestionar programas de apoyo financiero de cooperación externa dirigidos a turismo, comercio, agricultura sostenible (orgánica)
		12	8%	Cajas de ahorro y crédito	Socializar y facilitar la creación de cajas de ahorro y crédito para facilitar el acceso a fondos
	Burocracia en los tramites gubernamentales (local y nacional)	9	6%	Ventanilla Única de simplificación administrativa ( <b>23 votos totales: 16%</b> )	Crear mecanismos de aceleración de procesos administrativos y operativos

Escasa e inadecuada infraestructura para desarrollar negocios		0	0%	Proyectos de infraestructura y logística para los negocios	Gestionar e implementar proyectos de alianza público privada (APP)
	Mala infraestructura y medios logísticos para hacer negocios	6	4%	Mercados especializados, Ferias itinerantes	Crear espacios de comercialización especializados (mercados artesanales o ferias).
		3	2%	Programa piloto de cadenas de valor o clúster	Procurar el encadenamiento de las empresas
	Precios poco competitivos y accesibles para mercado local	6	4%	Ruedas de negocios que mejore los precios de materias primas e insumos en el mercado local	Realizar Ruedas de Negocios de diferentes rubros: agrícola, comercio, turismo, servicios, entre otros.
	Falta de oferta de materia prima	5	3%	Programa Piloto de Desarrollo de Proveedores y Negocios Inclusivos	Facilitar la presencia de productos locales de insumos y equipos
Escasa presencia institucional para la capacitación y formación permanente de las MIPYMES	Poca capacidad instalada de las instituciones que atienden la MIPYME	9	6%	Presencia institucional con mayor capacidad instalada y más eficiente para la atención de la MIPYME	Incrementar la presencia institucional para la capacitación y formación permanente de las MIPYMES
	Falta de oficinas gubernamentales para hacer gestiones relacionadas a los negocios	16	10%	Ventanilla Única de simplificación administrativa ( <b>23 votos totales: 16%</b> )	Gestionar la presencia permanente de oficinas gubernamentales relacionadas a las MIPYMES (SAR, ARSA, IP, INFOP, BANHPROVI)
	Burocracia en los procesos administrativos para operar las MIPYMES				
	Dificultades de formación empresarial debido al alto costo de la legalización y asesoramiento tributario local.				
Desconocimiento de los servicios de desarrollo empresarial existentes	3	2%	Campaña de visualización de los servicios de desarrollo empresarial existentes	Dar a conocer los servicios de las instituciones de apoyo a la MIPYME	
Total de votantes	26	156	100%		

### Dimensión 3. Instituciones del Sector Publico

Problema: Limitadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos		VOTOS 5	VOTOS %	Resultado: Adecuadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos	
Causa Principal	Causa Subyacente			Productos	Acciones
Falta de compromiso	Falta de voluntad política para implementación de procesos simplificados a nivel local	6	5%	Ventanilla única de simplificación administrativa (20 votos totales: 16%)	Gestionar la apertura de una ventanilla única
	Nombramientos sin cumplir perfil de puestos y escasa apertura para nuevos funcionarios	15	12%	Implementado el Plan de mejora técnica y operativa institucional	Realizar un diagnóstico institucional de capacidad operativa
	Falta de implementos técnicos (manuales, protocolos)				Implementar la legislación vigente
	Falta de infraestructura y equipo				Diseñar un plan de mejora técnica y operativa institucional
	Instituciones politizadas y agendas personales				Gestionar la dotación de infraestructura y equipo
	Falta de voluntad política para invertir en capital social y para la articulación interinstitucional en la implementación de proyectos	0	0%	Proyectos interinstitucionales implementados en pro del capital social	Desarrollar mecanismos de articulación interinstitucional con participación de autoridades locales
	Falta de continuidad de programas y políticas publicas	7	5%	Programas y estrategias de largo plazo	Diseñar e implementar estrategias de largo plazo
	Poca profesionalización de los funcionarios para el desempeño de su cargo	8	6%	Implementada Estrategia de capacitación continua de funcionarios	Diseño de estrategia de capacitación continua de funcionarios
Oferta educativa publica inadecuada sin enfoque integral	Currícula educativa no adecuada a las necesidades laborales locales	16	12%	Currícula Educativa adecuada a necesidades laborales locales	Adecuar la Currícula Nacional de acuerdo a las características y necesidades regionales
	Saturación en ciertas profesiones				Aperturar nuevas profesiones de acuerdo a la demanda laboral local
	Falta de enfoque integral del Currícula Académica	19	15%	Plan estratégico para la adecuación de la formación académica con enfoque integral	Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento de los egresados
					Diseñar una estrategia formativa integral que incluya aspectos de: Cultura local, Ingles técnico, Educación Financiera, Arte, Manualidades, Música, Emprendedurismo, habilidades de interpretación, análisis y lógica
				Articular entre instituciones del sector educación y otras entidades formativas	
				Diseñar e implementar Mecanismos de evaluación de calidad del sistema educativo local	

					Desarrollar eventos educativos en el tema DEL	
	Falta de articulación para la generación de mecanismos que propicien la empleabilidad de recién graduados	7	5%	Plan de inserción laboral	Establecer convenios entre instituciones académicas - empresa privada y sector público	
Programas, políticas y estrategias poco efectivas y sostenibles	Mala socialización de programas, políticas y estrategias del estado	9	7%	Campaña de socialización de programas, políticas y estrategias del estado en medios de comunicación local y redes sociales	Diseñar una campaña de socialización de programas, políticas y estrategias del estado Mejor gestión de la Bolsa de Empleo	
	Falta de articulación con el sector privado e instituciones de desarrollo de capacidades	8	6%	Proyectos interinstitucionales implementados	Desarrollar acuerdos de colaboración y/o alianzas público privadas para gestión de proyectos efectivos y sostenibles	
	Poco presupuesto en los diferentes ministerios				Gestionar alianzas interinstitucionales para ejecución de actividades conjuntas	
	Mala gestión y administración de fondos y recursos	7	5%	Fondos Manejados con transparencia y eficacia	Generar mecanismos de veeduría del manejo de fondos Diseñar y promover estrategias de incentivo a la prestación de cuentas	
	Inadecuadas políticas de reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano para las instituciones públicas		11	8%	Manual de normas y procedimientos para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano	Diagnóstico de políticas de reclutamiento, selección y desarrollo de talento humano
						Realizar enmiendas en las políticas de reclutamiento, selección y desarrollo de talento humano en base a Sistema de Gestión por Resultados
						Descentralizar el proceso de asignación de puestos
Capacitar a los colaboradores del departamento de RRHH en la normativa						
Inadecuada implementación de estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales ("cero reprobados")		3	2%	Estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales efectivas al contexto local.	Departamentos de RRHH implementando el manual de normas y procedimientos	
					Evaluar efectividad de estrategias implementadas. Ej. "Cero Reprobados"	
Escasa simplificación de procesos operativos y legales	Ausencia de instituciones relacionadas al empleo y emprendimiento	14	11%	Ventanilla única de simplificación administrativa ( <b>20 votos totales: 16%</b> )	Diseñar un plan de adaptación de estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales.	
	Tramitología y sus costos				Gestionar la apertura de una ventanilla única Elaborar el manual operativo de la ventanilla única	
Total de votantes	26	130	100%			

## Dimensión 4. Población y territorio

Dimensión 4. Población y territorio	Problema: Aprovechamiento limitado del potencial económico de la población y del territorio	VOTOS 6	VOTOS %	Resultado: Aprovechamiento sostenible del potencial económico de la población y del territorio	
Causa Principal	Causa Subyacente			Productos	Acciones
Potencial mal aprovechado y poca apropiación local	Falta de escuelas para capacitación y certificaciones en base a la demanda local	27	17%	Centros vocacionales	Diseñar y desarrollar Pilotajes de Centros Vocacionales en Centros de Educativos ya existentes.
	Poca e inadecuada oferta de formación profesional formal y no formal para la población local				Diseñar estrategia para el establecimiento de Centros Vocacionales de Roatan
	Difícil acceso a oportunidades educativas por la ubicación remota de la isla				Elevar el perfil de conocimientos y calidad de servicios de la mano de obra local.
	Desplazamiento de la mano de obra local	7	4%	Plan de inserción laboral para la población local	Diseñar un Plan de inserción laboral para la población local
	Falta de diversidad de actividad económica y empresarial, debido a la tradición generacional (marítimas, turismo y carpintería)	9	6%	Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo	Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo
	Falta de formación profesional en el área periodística, turística, de desarrollo cultural	10	6%	Carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural	Crear carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural
	Falta de socialización del patrimonio isleño a nivel local y nacional	3	2%	Programas de televisión y radio que muestren el patrimonio cultural y ambiental de Roatan a nivel local y nacional	Diseñar e implementar Programas de televisión y radio que muestren el patrimonio cultural y ambiental de Roatan a nivel local y nacional
Poco sentido de pertenencia, cohesión social y pérdida de identidad	Falta de diversidad de lenguaje en medios de comunicación	1	1%	Programas de televisión y radio en varios idiomas	Promover la diversidad lingüística en los medios de comunicación
	Falta de diversidad de lenguaje en sistema educativo formal	12	8%	Currícula Educativa adaptada a la necesidad lingüística de la región insular	Promover la diversidad lingüística en el sistema educativo
	Falta de inclusión de la cultura isleña en la oferta de productos turísticos	6	4%	Plan de inclusión cultural en la oferta turística	Diseñar e implementar de un Plan de inclusión cultural en la oferta turística
	Falta de desarrollo y aprovechamiento de nuestra cultura	6	4%	Programas de fortalecimiento cultural en Escuelas, Colegios, Universidades, y medios de comunicación	Diseñar e implementar de estrategia de rescate y fortalecimiento cultural Escuelas, Colegios, Universidades, y medios de comunicación

	Falta de interés de la población local	4	3%	Campaña de Aprecio del patrimonio local.	Desarrollar Campañas de Aprecio de lo local en centros educativos y medios de comunicación.
	Discriminación laboral por etnicidad, edad, religión y política	5	3%	Campañas de Concientización con personal de RRHH de los diferentes sectores	Desarrollar Campañas de Concientización con personal de RRHH de los diferentes sectores
	Falta de experiencia fuera del entorno usual	6	4%	Campañas de intercambio cultural dentro de la isla, con jóvenes y mujeres	Desarrollar Campañas de intercambio cultural dentro de la isla, con jóvenes y mujeres
Falta de información y datos	Falta de datos estadísticos del municipio y la región	11	7%	Base de Datos con estadísticas de la región insular	Desarrollar un Estudio de Línea Base específico para el municipio y la región
	Monopolio de información pública				Establecer observatorios estadísticos desde varias instituciones y sectores
	Falta de estudios sobre porque la población local abandona o migra a Roatan	5	3%	Estudio del fenómeno migratorio de Roatan	Desarrollar un estudio de factores causales del movimiento migratorio en el municipio
Poca visión empresarial y actitud para emprender	Falta de estímulo a la visión empresarial desde las instituciones educativas y medios de comunicación	6	4%	Currícula Educativa que incluye Desarrollo del Emprendedurismo	Diseñar e implementar Currícula Educativa que incluye Desarrollo del Emprendedurismo
		1	1%	Programas de televisión y radio con enfoque al sentido emprendedor	Diseñar e implementar Programas de televisión y radio con enfoque al sentido emprendedor
	Escasa calidad en el trato al visitante	8	5%	Campañas de estímulo a la Cultura Turística	Desarrollar Campañas de estímulo a la Cultura Turística
Falta de incidencia y veeduría social	Falta de conciencia ambiental en autoridades y población	13	8%	Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental	Diseño y ejecución de Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental
	Falta de compromiso de todos los ciudadanos	2	1%	Plan estratégico de socialización de iniciativas actuales para la población	Crear un Plan estratégico de socialización de iniciativas actuales para la población
	Falta de transparencia				
	Poca socialización de programas y proyectos sociales a la población				
	Falta de vinculación y articulación entre instituciones existentes (sector público, privado, ONGs, grupos de base comunitaria)	9	6%	Comisión de intervención para socialización e inclusión, para la búsqueda de oportunidades y acceso (MTE)	Establecer una comisión de intervención para socialización e inclusión, para la búsqueda de oportunidades y acceso (MTE)
	Falta de interés y gestión de la autoridades locales	5	3%	Mecanismos de veeduría con mayor participación de la población.	Generar mayor participación de la población en mecanismos de veeduría (patronatos, cabildos)
Total de votantes	26	156	100%		

### Anexo 3: Herramienta para la Elaboración del Plan Operativo

#### MESA TERRITORIAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ROATÁN

**PRODUCTO FINAL:** Incrementadas las oportunidades de empleo decente y generación de ingresos para mujeres y jóvenes entre 12 y 30 años del municipio de Roatán.

DIMENSIÓN	PRODUCTO INTERMEDIO / LOGROS	ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META TOTAL PARA EL PERIODO PROGRAMADO		PROGRAMADO PRIMER AÑO	
					Cantidad	Costo	Cantidad	Costo
PERSONAS AFECTADAS	"Adecuadas y amplias oportunidades y condiciones empleabilidad y emprendimiento productivo de la población del municipio de Roatán, principalmente mujeres y jóvenes"	Programa de Familia Emprendedora	Una (1) Propuesta de Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares					
			# Escuelas involucradas en el desarrollo del Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares					
			# Colegios involucrados en el desarrollo del Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares					
			# Familias involucradas en el desarrollo del Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares					
			# Emprendimientos familiares iniciados a través del desarrollo del Proyecto Piloto					
			# jóvenes y mujeres entre 12 y 30 años de edad generando ingresos a través del desarrollo del Proyecto Piloto Familias Emprendedoras					
		Plataforma de monitoreo "Empleo Justo"	# de eventos de socialización de ley de igualdad de género					
			% de empresas sensibilizadas sobre el cumplimiento de la ley de igualdad de género					
			% de empresas cumpliendo la ley de igualdad de género					
			Establecida una (1) Plataforma Digital Institucional de monitoreo "Empleo Justo" de Roatán					
		# de instituciones alimentando plataforma digital						

			# de instituciones consultado plataforma digital							
			# de personas consultado plataforma digital							
		Programas de Becas de estudio	Diseñado un (1) Proyecto Piloto de Becas para estudiantes de escasos recursos							
			# jóvenes y mujeres entre 12 y 30 años de edad en formación académica o técnica a través del Proyecto Piloto de Becas							
			# jóvenes y mujeres entre 12 y 30 años de edad graduados a través del Proyecto de Becas							
			# Escuelas involucradas en el desarrollo del Proyecto Piloto							
			# Colegios involucrados en el desarrollo del Proyecto Piloto							
		Programas de inclusión laboral para población vulnerable (madre soltera, discapacitados)	Un (1) Proyecto Piloto de inserción laboral para Madres Adolescentes y discapacitados							
			# empresas involucradas en el Proyecto Piloto							
			# de madres adolescentes involucradas en el proyecto piloto							
			# de personas con discapacidades involucradas en el proyecto piloto							
		Programas de Pasantías y procesos de formación dual.	Un (1) Programa de Pasantías							
			# empresas involucradas en el Programa de Pasantías							
			# instituciones públicas involucradas en Programa de Pasantías							
		Hotel Escuela : currícula de vocación turística, dinámica aprender haciendo	# estudiantes involucrados en el Programa de Pasantías							
			Un (1) Estudio de Factibilidad del Hotel Escuela de Roatán							
			# jóvenes y mujeres participando							
			# especializaciones técnicas ofrecidas							
		UNIDADES PR	"Mayor productividad y competitividad de unidades económicas,	Incubadora de empresas o Centro de Apoyo al Emprendedor	Incubadora de empresas funcionando					
					# de empresas incubadas					

principalmente MIPYMES"	Programa de capacitaciones "Escuela de Negocios"	% de empresarios capacitados					
	Café Empresarial, programa de intercambios de experiencias	# de empresarios participando en cafés empresariales					
		# de empresarios participando en programa de intercambio de experiencias					
	Estudio de nichos de mercados	# de nichos de mercados estudiados y perfilados					
	Programa de ferias comerciales	# de ferias comerciales realizada					
		# de empresarios participando en las ferias realizadas					
	Campaña de concientización de consumo de productos locales	% de incremento en ventas como resultado de la campaña de consumo de productos locales					
	Programa Piloto de Desarrollo de Proveedores	# de relaciones comerciales establecida por el piloto PDP					
	Ley de incentivo a los inversionistas locales	# de nuevos inversionistas locales					
	Plan de incentivos fiscales para inversionistas locales						
	Cartera de inversionistas locales						
	Programa de apoyo para capital semilla	# de emprendedores recibiendo capital semilla					
	Productos financieros diseñados exclusivamente para MIPYMES con tasa de interés y plazos adecuados	# de productos financieros diseñados para la MIPYME					
		Monto de los valores otorgados en crédito a MIPYMES					
	Cajas de ahorro y crédito	# de cajas de ahorro y crédito creadas o fortalecidas					
	Ventanilla Única de simplificación administrativa (23 votos totales: 16%)	# de empresarios beneficiarios de la ventanilla única					
	Proyectos de infraestructura y logística para los negocios	# de proyectos de infraestructura para negocios implementados					
Mercados especializados, Ferias itinerantes	# de empresarios participando en mercados especializados o ferias itinerantes						

		Programa piloto de cadenas de valor o clúster	# de empresas vinculadas a una cadena o clúster					
		Ruedas de negocios que mejore los precios de materias primas e insumos en el mercado local	# de vinculaciones comerciales realizadas en el marco de las ruedas de negocios					
		Programa Piloto de Desarrollo de Proveedores y Negocios Inclusivos	# de proveedores locales participando en el PDP					
		Presencia institucional con mayor capacidad instalada y más eficiente para la atención de la MIPYME	# de MIPYMEs atendidas producto del incremento de la capacidad instalada					
		Ventanilla Única de simplificación administrativa	# de instituciones brindando servicios en la ventanilla única					
			# de empresas utilizando los servicios de la ventanilla única					
			# de vinculaciones o tramites efectuados en la ventanilla única					
		Campaña de visualización de los servicios de desarrollo empresarial existentes	% de incremento de los empresarios que conocen los servicios de desarrollo empresarial					
<b>INSTITUCIONES PÚBLICAS</b>	"Adecuadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos"	Ventanilla única de simplificación administrativa	Ventanilla implementada					
		Implementado el Plan de mejora técnica y operativa institucional	Plan de mejora institucional diseñado					
			# de instituciones implementando el plan de mejora					
		Proyectos interinstitucionales implementados en pro del capital social	# de proyectos inter institucionales implementados					
		Programas y estrategias de largo plazo	# de programas y estrategias de L/P					

		Implementada Estrategia de capacitación continua de funcionarios	# de instituciones implementando la estrategia de capacitación					
		Currícula Educativa adecuada a necesidades laborales locales	# de currícula diseñadas					
			# de instituciones implementando las nuevas currícula					
		Plan estratégico para la adecuación de la formación académica con enfoque integral	Estrategia formativa integral diseñada					
			# de instituciones educativas usando la estrategia					
			# de mecanismos de evaluación implementados					
		Plan de inserción laboral	# de eventos educativos en temas DEL desarrollados					
			Campaña de socialización diseñada e implementada					
		Campaña de socialización de programas, políticas y estrategias del estado en medios de comunicación local y redes sociales	Bolsa de empleo funcionando satisfactoriamente					
			Campaña de socialización diseñada e implementada					
		Proyectos interinstitucionales implementados	Bolsa de empleo funcionando satisfactoriamente					
			# de acuerdos y alianzas públicos privadas realizadas					
		Fondos Manejados con transparencia y eficacia	# de alianzas interinstitucionales ejecutando proyectos					
			# de mecanismos de veeduría implementados					
		Manual de normas y procedimientos para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano	# de estrategias de incentivos a la rendición de cuentas implementados					
			# de diagnósticos institucionales realizados					
			# instituciones haciendo enmiendas en sus procesos de gestión del talento humano					
# de instituciones que hacen asignación de puestos de manera descentralizada								
		# de colaboradores estatales capacitados en normativa de gestión del talento humano						

			# de departamentos de gestión del talento humano implementando un manual de normas y procedimientos						
		Estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales efectivas al contexto local.	# de estrategias monitoreadas en su implementación						
			Plan de adaptación de estrategias, buenas prácticas y experiencias internacionales diseñado						
Ventanilla única de simplificación administrativa	# de instituciones brindando servicios en la ventanilla única								
	Manual operativo de ventanilla única elaborado								
<b>POBLACIÓN Y TERRITORIO</b>	"Aprovechamiento sostenible del potencial económico de la población y del territorio"	Centros vocacionales	Diseñado un (1) Programa de Pilotaje de Centros Vocacionales en Centros Educativos ya existentes						
			# instituciones/organizaciones articulando para desarrollar el Proyecto Piloto						
			# Centros Educativos involucrados en el Proyecto Piloto						
			# Áreas de capacitación técnica y vocacional ofrecidas a través del Proyecto Piloto						
			# de jóvenes y mujeres participando del Proyecto Piloto						
		Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo	Diseñada (1) campaña de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo						
			# instituciones/organizaciones articulando para desarrollar las campañas						
			# de jóvenes y mujeres participando del Proyecto Piloto						
			# eventos de concientización						
			Desarrollada una (1) medición de cambio de actitud posterior a campañas						
Carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural	# de carreras con orientación al rescate de la identidad y desarrollo								
Currícula Educativa adaptada a la	Diseñada una (1) propuesta de adaptación curricular								

		necesidad lingüística de la región insular	# de instituciones coordinando para desarrollar el proceso de adaptación					
			# de centros educativos involucrados en el proceso de validación					
			# de jóvenes y mujeres participando del proceso de validación					
		Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental	Diseñada una (1) Estrategia de concientización e incentivos para la conservaciones ambiental					
			# de instituciones coordinando para la desarrollar la estrategia					
			# de jóvenes y mujeres participando					
			# iniciativas de negocio enfocadas a la conservación ambiental					
<b>TOTALES</b>							<b>L.0.00</b>	<b>L.0.00</b>

## Anexo 4: Plan Operativo Anual (Del 01 de octubre de 2019 a 31 de diciembre de 2020)

### MESA TERRITORIAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ROATÁN

PRODUCTO FINAL: Incrementadas las oportunidades de empleo decente y generación de ingresos para mujeres y jóvenes entre 12 y 30 años del municipio de Roatán.

DIMENSIÓN	PRODUCTO INTERMEDIO / LOGROS	ACTIVIDADES	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META TOTAL		PROGRAMADO CUARTO TRIMESTRE 2019		PROGRAMADO PRIMER TRIMESTRE 2020		PROGRAMADO SEGUNDO TRIMESTRE 2020		PROGRAMADO TERCER TRIMESTRE 2020		PROGRAMADO CUARTO TRIMESTRE 2020			
					Cantidad	Costo	Cantidad	Costo	Cantidad	Costo	Cantidad	Costo	Cantidad	Costo	Cantidad	Costo		
PERSONAS AFECTADAS	"Adecuadas y amplias oportunidades y condiciones empleabilidad y emprendimiento productivo de la población del municipio de Roatán, principalmente mujeres y jóvenes"	Programa de Familia Emprendedora	Una (1) Propuesta de Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares		1													
			# Escuelas involucradas en el desarrollo del Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares		2													
			# Colegios involucrados en el desarrollo del Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares		2													
			# Familias involucradas en el desarrollo del Proyecto Piloto de Promoción de emprendimientos familiares		50													
			# Emprendimientos familiares iniciados a través del desarrollo del Proyecto Piloto		50													
			# jóvenes y mujeres entre 12 y 30 años de edad generando ingresos a través del desarrollo del Proyecto Piloto Familias Emprendedoras		100													
		Plataforma de monitoreo "Empleo Justo"	# de eventos de socialización de ley de igualdad de género		4													
			% de empresas sensibilizadas sobre el cumplimiento de la ley de igualdad de género		25%													
			% de empresas cumpliendo la ley de igualdad de género		20%													
			Establecida una (1) Plataforma Digital Institucional de monitoreo "Empleo Justo" de Roatán		1													

		# de instituciones alimentando plataforma digital	10																	
		# de instituciones consultado plataforma digital	10																	
		# de personas consultado plataforma digital	50																	
	Programas de Becas de estudio	Diseñado un (1) Proyecto Piloto de Becas para estudiantes de escasos recursos	1																	
		# jóvenes y mujeres entre 12 y 30 años de edad en formación académica o técnica a través del Proyecto Piloto de Becas	20																	
		# jóvenes y mujeres entre 12 y 30 años de edad graduados a través del Proyecto Piloto de Becas	5																	
		# Escuelas involucradas en el desarrollo del Proyecto Piloto	2																	
		# Colegios involucrados en el desarrollo del Proyecto Piloto	2																	
		Programas de inclusión laboral para población vulnerable (madre soltera, discapacitados)	Un (1) Proyecto Piloto de inserción laboral para Madres Adolescentes y discapacitados	1																
	# empresas involucradas en el Proyecto Piloto		20																	
	# de madres adolescentes involucradas en el proyecto piloto		20																	
	# de personas con discapacidades involucradas en el proyecto piloto		20																	
	Programas de Pasantías y procesos de formación dual.	Un (1) Programa de Pasantías	1																	
		# empresas involucradas en el Programa de Pasantías	10																	
		# instituciones del sector publico involucradas en el Programa de Pasantías	4																	
		# estudiantes involucrados en el Programa de Pasantías	20																	
	Hotel Escuela : currículo de vocación turística, dinámica aprender haciendo	Un (1) Estudio de Factibilidad del Hotel Escuela de Roatán	1																	
		# jóvenes y mujeres participando	25																	
		# especializaciones técnicas ofrecidas	4																	
		# organizaciones articulando para desarrollar el Hotel Escuela	5																	

UNIDADES PRODUCTIVAS	"Mayor productividad y competitividad de unidades económicas, principalmente MIPYMES"	Programa de capacitaciones "Escuela de Negocios"	% de empresarios capacitados	50																	
		Productos financieros diseñados exclusivamente para MIPYMES con tasa de interés y plazos adecuados	# de productos financieros diseñados para la MIPYME	2																	
			Monto de los valores otorgados en crédito a MIPYMES	2 millones																	
		Cajas de ahorro y crédito	# de cajas de ahorro y crédito creadas o fortalecidas	5																	
		Ventanilla Única de simplificación administrativa	# de empresarios beneficiarios de la ventanilla única	50																	
			# de instituciones brindando servicios en la ventanilla única	4																	
			# de empresas utilizando los servicios de la ventanilla única	50																	
			# de vinculaciones o tramites efectuados en la ventanilla única	50																	
		INSTITUCIONES PÚBLICAS	"Adecuadas capacidades de instituciones del sector público para incremento del empleo y de los ingresos"	Ventanilla única de simplificación administrativa	Ventanilla implementada	1															
					# de instituciones brindando servicios en la ventanilla única	4															
Manual operativo de ventanilla única elaborado	1																				
Implementado el Plan de mejora técnica y operativa institucional	Plan de mejora institucional diseñado			1																	
	# de instituciones implementando el plan de mejora			5																	
Currícula Educativa adecuada a necesidades laborales locales	# de currícula diseñadas			4																	
	# de instituciones implementando las nuevas currícula			2																	
Plan estratégico para la adecuación de la formación académica con enfoque integral	Estrategia formativa integral diseñada			1																	
	# de instituciones educativas usando la estrategia			2																	
	# de mecanismos de evaluación implementados			4																	
	# de eventos educativos en temas DEL desarrollados			5																	
Manual de normas y procedimientos para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano	# de diagnósticos institucionales realizados			5																	
	# instituciones haciendo enmiendas en sus procesos de gestión del talento humano			5																	
	# de instituciones que hacen asignación de puestos de manera descentralizada			2																	

			# de colaboradores estatales capacitados en normativa de gestión del talento humano		10														
			# de departamentos de gestión del talento humano implementando un manual de normas y procedimientos		5														
POBLACIÓN Y TERRITORIO	"Aprovechamiento sostenible del potencial económico de la población y del territorio"	Centros vocacionales	Diseñado un (1) Programa de Pilotaje de Centros Vocacionales en Centros Educativos ya existentes		1														
			# instituciones/organizaciones articulando para desarrollar el Proyecto Piloto		4														
			# Centros Educativos involucrados en el Proyecto Piloto		4														
			# Áreas de capacitación técnica y vocacional ofrecidas a través del Proyecto Piloto		4														
			# de jóvenes y mujeres participando del Proyecto Piloto		100														
		Desarrollar Campañas de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo	Diseñada (1) campaña de concientización económica, aprecio de lo nuestro, DEL y emprendedurismo		1														
			# instituciones/organizaciones articulando para desarrollar las campañas		6														
			# de jóvenes y mujeres participando del Proyecto Piloto		50														
			# eventos de concientización		5														
			Desarrollada una (1) medición de cambio de actitud posterior a campañas		1														
		Carreras universitarias orientadas al rescate de identidad y desarrollo cultural	# de carreras con orientación al rescate de la identidad y desarrollo		2														
		Currícula Educativa adaptada a la necesidad lingüística de la región insular	Diseñada una (1) propuesta de adaptación curricular		1														
			# de instituciones coordinando para desarrollar el proceso de adaptación		4														
			# de centros educativos involucrados en el proceso de validación		2														

			# de jóvenes y mujeres participando del proceso de validación		25												
		Estrategia de concientización e incentivos a la conservación ambiental	Diseñada una (1) Estrategia de concientización e incentivos para la conservación ambiental		1												
			# de instituciones coordinando para la desarrollar la estrategia		4												
			# de jóvenes y mujeres participando		50												
			# iniciativas de negocio enfocadas a la conservación ambiental		10												
		<b>TOTALES</b>					L.0.0 0										