



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (STSS)

∞

UNIÓN EUROPEA

∞

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

∞

MESA TERRITORIAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO CENTRAL

∞

PLAN DE PROMOCIÓN DE EMPLEO DECENTE E INGRESOS

Municipio Distrito Central

2018 - 2028

Instituciones Participantes: Alcaldía Municipal de Tegucigalpa, Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa, Cámara Nacional de Turismo, Plan de Nación, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, SENAHE, Universidad Católica de Honduras, Instituto Nacional de la Juventud, CDE-Mipyme, Catholic Relief Services CRS, Swisscontact, GIZ, Organización Internacional del Trabajo, CADERH, OEI y Central General de Trabajadores, Save the Children, FUNADEH, COHEP, INFOP, AUMAR, Secretaria de Educación Distrito Central, Crédito Solidario, Sec Desarrollo Económico Nacional, Glasswing, Visión Mundial

Con el apoyo de del Programa: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL EMPLEO DECENTE Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN HONDURAS" (EURO+LABOR)

FORMULADO EN 2017 // ACTUALIZADO ABRIL 2019

Contenido

1. Introducción	8
2. Municipio del Distrito Central	9
2.1 Estadística de Empleo.....	10
3. Mesa Territorial de Empleo (MTE).	11
Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local.....	11
4. Metodología para la elaboración del Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos (Explicación de Teoría de Cambio y planificación con enfoque a resultados)	12
5. Definición del Problema	13
5.1 Valoración del Problema	14
6. Identificación de factores causales críticos del problema principal de empleo y generación de ingresos en Distrito Central	15
7. Formulación de modelo conceptual.....	16
Factores de causalidad de dimensiones sistémicas del problema.....	18
7.1 Dimensión 1: Personas Afectadas	18
7.1.1 Pocas Capacidades de emprendimiento productivo	20
7.1.2 Falta de capacidades técnicas para la inserción laboral	20
7.1.3 Expectativas y motivaciones bajas	20
7.2 Dimensión 2: Unidades Productivas	22
7.2.1 Oferta laboral no responde a las necesidades del mercado	23
7.2.2 Limitada competitividad de las Unidades Económicas	23
7.2.3 Pocas Condiciones que apoyen su crecimiento y especialización.	23
7.3 Dimensión 3: Instituciones Públicas	25
7.3.1 Baja coordinación y armonización de políticas establecidas a nivel nacional.....	26
7.3.2 Falta de un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisiones en la inserción laboral	26
7.3.3 Ausencia de una estrategia de largo plazo, estructura, y mejor coordinación.	26
7.3.4 Baja participación de los sectores productivos en la identificación de la problemática relacionada con el empleo	27
7.4 Dimensión 4: Territorio y Población	28
7.4.1 Alta migración Campo-ciudad	29
7.4.2 Falta de Ordenamiento Territorial.....	29
7.4.3 Alta Inseguridad	29
7.4.4 Poca inversión de los sectores productivos	29
8. Teoría de Cambio para resolver el problema principal.....	30

9.	Marco de Resultados.....	32
9.1	Matriz de Marco de Resultados.....	32
9.2	Especificación de resultados y productos principales.....	35
9.2.1	Resultado final.....	35
9.2.2	Resultados Dimensión Personas Afectadas	35
9.2.2.1	Diseñar e implementar un plan de acción para: concientizar a los empresarios y responsables de RRHH del beneficio social de contar con el aporte de personas provenientes de todos los estratos sociales para disminuir las repercusiones negativas del rechazo, la estigmatización y discriminación.....	35
9.2.2.2	Realizar estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional para ofrecer alternativas de formación Académica coherentes con las exigencias y requerimientos de los empresarios.	36
9.2.2.3	Readecuación de reforma educativa que responda a las necesidades de los buscadores de empleo y la demanda de los empresarios para facilitar la incorporación de los jóvenes a las oportunidades de empleabilidad vigente.....	36
9.2.3	Resultados Unidades Productivas.....	36
9.2.3.1	Incubadora de empresas.	36
9.2.3.2	Programa de incentivos.....	36
9.2.3.3	Programa de fortalecimiento que apoye a las Mipymes.	37
9.2.3.4	Crear un programa que apoye el desarrollo de la Competitividad, asistencia técnica y financiamiento de las Mipymes del Distrito Central.....	37
9.2.3.5	Diseñar y poner en marcha una iniciativa de mercado seguro bajo principios de formalización, trabajo decente.	37
9.2.4	Resultados Dimensión Instituciones.....	37
9.2.4.1	Diseño de estrategia de empleo decente e ingresos, alineados al plan de nación.	37
9.2.4.2	Establecer un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisión para la inserción laboral	38
9.2.5	Resultados Dimensión Población y Territorio.....	38
9.2.5.1	Desarrollar investigación de potencialidades del territorio por sector productivo (análisis de cadena de valor)	38
9.2.5.2	Establecer una política (estrategia de incentivo para jóvenes y mujeres emprendedoras).....	38
9.2.5.3	Implementar un plan que retomen las buenas prácticas y experiencias exitosas en prevención internacional de la violencia en la comunidad.	38
10.	Plan de trabajo Anual: participativo y sostenible.	39
10.1	Revisión del Problema y sus factores causales.	39
10.2	Estrategia para elaborar un plan de trabajo participativo y sostenible.....	39
10.3	Lineamientos rectores de las Dimensiones en la organización participativa de los actores de la MTE.	41

10.4 Estructura resultante del Plan de Trabajo.....	42
10.5 Análisis por DIMENSIÓN.....	44
11. Anexos.....	48
Anexo 11.1 Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio.....	48
11.2 Anexo Plan de Trabajo Anual.....	49
Anexo 11.3 Bibliografía.....	52

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Conformación de la PEA – PET en MDC.....	10
Ilustración 2 Modelo Conceptual del Problema de Empleo e Ingresos en el Municipio del Distrito Central.....	17
Ilustración 3 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las personas afectadas.....	19
Ilustración 4 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las Unidades Productivas.....	22
Ilustración 5 Factores causales críticos del problema central en dimensión de la Instituciones Públicas.....	25
Ilustración 6 Factores causales críticos de problema central en dimensión de Población y Territorio.....	28
Ilustración 7 Teoría de Cambio. Resultados propuestos 2018 – 2028.....	31
Ilustración 8: Esquema simplificado de la construcción del Plan de Trabajo Anual.	40
Ilustración 9: Estructura del Plan de Trabajo. Dimensiones, Resultados y Productos a 10 años en Comayagua.....	42
Ilustración 10: Representación de la carga de actividades por Dimensión que resulta del Plan de	
Ilustración 11: Representación de las instituciones participantes en cada Dimensión.	43
Ilustración 12: Distribución de actividades por Producto en la dimensión PERSONAS AFECTADAS.....	44
Ilustración 13: Distribución de actividades por Producto en la dimensión UNIDADES PRODUCTIVAS.....	45
Ilustración 14: Distribución de actividades por Producto en la dimensión INSTITUCIONES PUBLICAS.....	45
Ilustración 15: Distribución de actividades por Producto en la dimensión POBLACION Y TERRITORIO.....	46
Ilustración 16: Estructura del Plan de Trabajo. Dimensiones, Resultados, Productos y actividades en Comayagua.....	47

Índice de Tablas

Tabla 3 Dimensionamiento del Problema de Empleo e Ingresos en el Municipio del Distrito Central.....	13
Tabla 4 Valoración de Problema.....	14
Tabla 5 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las personas afectadas	21
Tabla 6 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las Unidades Productivas	24
Tabla 7 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las Instituciones Públicas	27
Tabla 8 Factores causales críticos de problema central en dimensión de Población y Territorio	30
Tabla 9 Marco de Resultados 2018 -2028	32
Tabla 10 Matriz de Intervenciones Vigentes	48

Acrónimos

ADEL	Agencia de Desarrollo Económico Local
AMHON	Asociación de Municipios de Honduras
AMSPS	Alcaldía Municipal de San Pedro Sula
ANDI	Asociación Nacional de Industriales
ANMPIH	Asociación Nacional de Micro y Pequeña Industria de Honduras
AVEPRO	Asociación de Vendedores del Progreso
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CANATURH	Cámara Nacional de Turismo de Honduras
CASM	Comisión de Acción Social Menonita
CCIT	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CES	Consejo Económico Social
CRS	Catholic Relief Services
CURC	Centro Universitario Regional del Centro
CURLA	Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico
CURN	Centro Universitario Regional del Norte
CURP	Centro Universitario Regional del Pacífico
ENCOVI	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida
EPTISA	Servicios de Ingeniería SL
EURO+LABOR	Proyecto Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FESITRANH	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Honduras
FPX	Federación de Agroexportadores
FUNADEH	Fundación Nacional para el Desarrollo de Honduras
GBR	Gestión Basada en Resultados
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IHCAFE	Instituto Hondureño del Café
INE	Instituto Nacional de Estadística
INFOP	Instituto de Formación Profesional
ISO	Organización Internacional de Normalización
MDC	Municipio Distrito Central

MPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
MTE	Mesa Territorial de Empleo
NiNi	Ni Trabaja, Ni Estudia
ODECO	Organización de Desarrollo Étnico Comunitario
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
OSC	Organizaciones de Sociedad Civil
PDEL	Plan de Desarrollo Económico Local
PDM	Plan de Desarrollo Municipal
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PIM	Plan de Inversión Municipal
PMD-OT	Planes Municipales de Desarrollo con Enfoque de Ordenamiento Territorial
PNVP	Plan de Nación y Visión de País
POA	Planificación Operativa Anual
RR.HH	Recursos Humanos
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SAR	Servicio de Administración de Rentas
SE	Secretaría de Educación
SEDIS	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SENASA	Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria
SESAN	Secretaría de Salud Pública
SGG	Secretaría General de Gobierno
SPS	San Pedro Sula
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
UCRISH	Universidad Cristiana de Honduras
UE	Unión Europea
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNICAH	Universidad Católica de Honduras
UNITEC	Universidad Tecnológica Centroamericana
UPNFM	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
UTH	Universidad Tecnológica de Honduras

1. Introducción

El presente **Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2018-2028 del Municipio Distrito Central, Tegucigalpa**, es una herramienta de planificación estratégica, formulada en base a un proceso altamente participativo por los actores sociales y del gobierno local y central, que integran la Mesa de Empleo del Municipio de Tegucigalpa, con la asistencia técnica especializada del proyecto de Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras” (EURO+LABOR).

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

De manera específica **el Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2018-2028 de Tegucigalpa** se inscribe en el **Resultado 3 del Programa EURO+LABOR** que establece lo siguiente: “Los trabajadores y los empleadores de las unidades económicas formales e informales en 15 municipios tienen acceso a los beneficios del empleo decente y productivo”.

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

En el Municipio Distrito Central (MDC), Tegucigalpa, el proceso de formulación del Plan consistió en dos fases. En la primera de formulación, se realizaron dos talleres (2017), en los que participaron un promedio de 25 personas en representación del sector privado, organizaciones de la sociedad civil, el sector académico, turístico y cultural, Alcaldía Municipal, así como los equipos técnicos de la oficina de la STSS y del Centro de Promoción de Empleo del SENAEH. En la segunda fase realizada en el primer trimestre de 2019, la Mesa Territorial de Empleo avanzó en la formulación del Plan de Trabajo Anual. En ambos casos SENAEH participa en calidad de gestores y animadores de los procesos de participación y diálogo de los actores locales, aglutinados en la instancia de cohesión social denominada *Mesa Territorial de Empleo de Tegucigalpa*.

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

Estos ejes de desarrollo integrarán a los programas orientados a promover el crecimiento económico equitativo, el fortalecimiento de los sectores productivos y económicos (agrícola, pecuario, forestal, comercial), el fomento integrado de las MIPYMES, sobre una base ambientalmente sostenible y asegurando la gestión ambientalmente racional de sustancias químicas”¹.

Partiendo de las consideraciones anteriores, el **Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos 2018-2028 de Tegucigalpa** incluye los siguientes elementos: i) Modelo conceptual del problema principal priorizado, que explica las causas estructurales ii) Construcción del Modelo de Desarrollo para la Promoción de Empleo Decente e Ingresos de Tegucigalpa, como resultado del análisis colectivo de la **Teoría de Cambio**, que plantea los resultados esperados y los productos identificados, valorados y priorizados, que se plasma en el Marco de Resultados y iii) El Plan de Trabajo Anual que significa la Implementación a través de la Mesa Territorial.

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

2. Municipio del Distrito Central

El Municipio del Distrito Central fue creado el 30 de enero de 1937², cuenta con una superficie de 1,514.72 kilómetros cuadrados y está conformado por 43 aldeas y 538 caseríos; tiene una población al 2016 de 1,207,635³ habitantes, de la cual más del 90% es urbana, el 53% son mujeres y el 47% hombres y una densidad poblacional de 797.26 habitantes por kilómetro cuadrado.

Para junio 2016, la mitad de los hogares del Municipio del Distrito Central se encuentran en condición de pobreza, ya que sus ingresos están por debajo del costo de una canasta básica de consumo que incluye alimentos y otros bienes y servicios. Asimismo, se observan personas en condiciones de pobreza relativa y extrema con 30.6% y 19.4% respectivamente.⁴

Para el año 2013, el municipio presenta una cobertura de educación primaria del 97% con el promedio de estudios de 8.4 años, presentando una Tasa de Analfabetismo de 5.83%, a nivel rural de 12.87% y a nivel urbano 5.18%; se observan años promedio de estudios en mujeres de 7.3 años, levemente superior al promedio en hombres de 7 años.⁵

Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) a junio del 2016, el municipio posee una Población con Edad de Trabajar (PET) de 1,023,556 con

¹ Ley de Visión de País y Plan de Nación, Decreto Legislativo No. 286-2009, Honduras, diciembre de 2009.

² Ine Honduras: XVII Censo de Población y VI de Vivienda, Fiallos, Carmen 1980 Honduras Histórica Geográfica

³ Según datos oficiales del INE, proyecciones Censo de Población y Vivienda 2013

⁴ Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) LIV junio 2016

⁵ XVII Censo de Población y VI de Vivienda 2013

una Población Económicamente Activa (PEA) de 579,202 (53% hombres y el 47% mujeres) con 10.5 años de estudio promedio.

Asimismo, el Municipio cuenta con una población ocupada de 511,541 representada mayormente por población asalariada (65.5%) y dedicada principalmente a las actividades económicas como el comercio, industria manufacturera y la construcción y presenta una Tasa de Desempleo Abierto (TDA) de 11.7%, y Tasa de Subempleo Visible e Invisible de 11.1% y 38,7% respectivamente.

El Municipio posee una población joven de 12 a 30 años de edad de 470,819 personas, de los cuales el 81.4 % está representado de jóvenes que solo estudian, solo trabajan o estudian y trabajan; sin embargo, un 18.6% ni estudian ni trabajan.

2.1 Estadística de Empleo

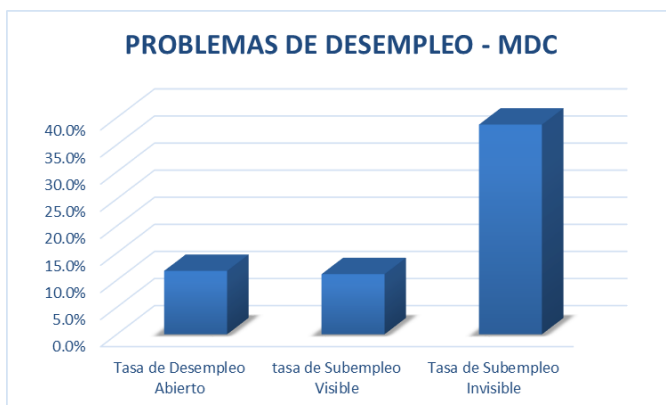
La Población en Edad de Trabajar (PET) en el Distrito Central es de 1,023,556 personas, de ellas La Población Económicamente Activa (PEA) en de 576,202 personas de ellas, 307,877 hombres y 271,325 mujeres.

De acuerdo a la publicación de la OIT “Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo”, las estadísticas del subempleo complementan a las estadísticas de empleo y desempleo. No basta con medir el desempleo para comprender las deficiencias del mercado de trabajo.

Bastantes trabajadores en el mundo suelen trabajar menos horas, o ganar menores ingresos, o sacar menos partido de sus competencias; en términos generales, suelen realizar un trabajo menos productivo que el que podrían y desearían realizar. Las cifras del desempleo, definidas y calculadas de manera muy rigurosa, no toman en consideración a estos trabajadores, aun cuando su situación se vea afectada por causas similares a las que afectan a los desocupados, y se comporten en muchos aspectos como estos últimos.

Ilustración 1 Conformación de la PEA – PET en MDC

CLASIFICACIÓN	MCD
PET	1,023,556
Hombre	462,249
Mujer	561,308
PEA	576,202
Hombre	307,877
Mujer	271,325
Tasa de Desempleo Abierto	11.7
tasa de Subempleo Visible	11.1
Tasa de Subempleo Invisible	38.7
Problemas de Empleo	61.5



La tasa de desempleo abierta (porcentaje de la población desocupada con respecto a la fuerza de trabajo o población económicamente activa) en el Distrito Central es de 11.7%, la tasa de subempleo visible es el 11.1% y el porcentaje de empleo invisible asciende a 38.7%. según datos obtenidos del Observatorio de Mercado Laboral, STSS sobre la base

de la Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples del INE, Junio 2018.

3. Mesa Territorial de Empleo (MTE).

Un espacio de cohesión al servicio del Desarrollo Local

La MTE de Tegucigalpa fue establecida, el 7 de septiembre del año 2017, con la participación de instituciones públicas, asociaciones privadas y sociales, academia y sector laboral. Con la finalidad de promocionar el empleo y las oportunidades de ingreso.



El presente Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos, fue el resultado de los aportes de representantes de la Alcaldía Municipal de Tegucigalpa, Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa, Cámara de Turismo, Plan de Nación, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Universidad Católica de Honduras, Instituto Nacional de la Juventud, CDE-Mipyme, Catholic Relief Services, Swiss Contact, GIZ, Organización Internacional del Trabajo, CADERH, OEI y Central General de Trabajadores.

Durante el proceso se contó con el apoyo del Programa: Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras (EURO+LABOR), y del Servicios Nacional de Empleo de Tegucigalpa (SENAE) .

MTE a nivel nacional

En el año 2017 se formaron siete Mesas Territoriales de Empleo, en municipios de relevancia económica y en los cuales la Secretaría de Trabajo cuenta con oficinas regionales: además de San Pedro Sula, se instalaron MTE en Tegucigalpa, Danlí, Tegucigalpa, Comayagua, El Progreso y La Ceiba.

Las MTE tienen los valores:

- Participación inclusiva
- Visión a largo plazo
- Responsabilidad compartida
- Gestión por resultados
- Gestión con transparencia
- Sostenibilidad

Las Mesas Territoriales de Empleo

Concepto General

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

Pilares:



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

Para la Elaboración del Presente Plan de Promoción de Empleo Decente e Ingresos, la Mesa Territorial de Empleo – MTE del Distrito Central, aplicó dos enfoques conceptuales y metodológicos complementarios que se emplean en la actualidad en el estudio y la gestión del ciclo de políticas públicas y programas de desarrollo. Son los siguientes:

- **Gestión Basada en Resultados (GBR):** se define como un método de gestión del ciclo de políticas públicas y programas que orienta todos los esfuerzos y recursos disponibles (humanos, financieros y tecnológicos) hacia el logro de resultados de desarrollo que mejoren de forma real y significativa las condiciones y la calidad de vida de las personas. El uso de esta metodología en la Administración Pública contribuye a una mayor eficacia, eficiencia, transparencia y credibilidad en las instituciones. Además, favorece el conocimiento institucional para perfeccionar los modelos de intervención basados en el aprendizaje generado por su propia experiencia. Hay tres herramientas específicas que

se han utilizado en el presente caso: modelo conceptual, estrategia de promoción de empleo y marco de resultados.

- Enfoque sistémico: un problema de desarrollo “tiende a comportarse como un sistema social complejo, en el que los múltiples factores de causalidad que lo producen operan siempre interconectados entre sí formando una unidad estructural delimitada influida por factores estructurales del entorno país”⁶. En este punto, la estrategia nacional de promoción de empleo decente y los Planes Locales de Promoción de Empleo realizan cambios fundamentales 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 conceptual y la teoría de cambio parten 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.

Tomando en consideración los dos enfoques mencionados, el presente Plan de Promoción se ocupa de formular el modelo conceptual del problema principal de empleo que afecta la población del municipio, con base en las evidencias aportadas por la información y el conocimiento disponible sobre la materia. Para ello, se han seguido los siguientes pasos:

- Identificación y priorización del problema principal;
- Estimación de la magnitud del problema a nivel territorial, con datos estadísticos o evidencias disponibles;
- Organización de los factores de causalidad en dimensiones sistémicas;
- Expresión gráfica de las relaciones de causalidad, con las evidencias encontradas.
- aplicación de Teoría del Cambio y
- elaboración de un Marco de Resultados.

5. Definición del Problema

La definición del problema de empleo e ingresos en el Distrito Central se analizó desde tres aspectos fundamentales en la definición de cualquier situación o problema: Qué, Quiénes y la Magnitud del Problema.

Tabla 1 Dimensionamiento del Problema de Empleo e Ingresos en el Municipio del Distrito Central.

Elemento	Concepto	Descripción del problema priorizado
Qué	Situación que limita las capacidades, los derechos y bienestar de una población.	Escasa Oportunidades de empleo decente e ingresos
Quiénes	Población elegible afectada por el problema y sus factores causales	Población del municipio del Distrito Central a partir de los 16 años.
Magnitud	Tamaño de población afectada por el problema	A junio 2016, la Población la PET era de 1,023,556 personas, con una PEA de 579,202 (53% Hoy el 47% M) con 10.5 años de estudio promedio. La población ocupada es de 511,541 representada mayormente por población asalariada (65.5%) y dedicada principalmente a las actividades económicas como el comercio, industria manufacturera y la construcción. La TDA de 11.7%, y Tasa de Subempleo Visible e Invisible de 11.1% y 38,7% respectivamente. El Municipio posee una población joven de 12 a 30 años de edad de 470,819 personas, de los cuales el 81.4 % está representado de jóvenes que solo estudian, solo trabajan o estudian y trabajan; sin embargo, un 18.6% ni estudian ni trabajan.

⁶ Análisis sistémico de contribuciones de políticas y proyectos a resultados en el desarrollo. David Grajeda, 2015.

A partir del análisis extraído de la tabla anterior, se define la prioridad estratégica a nivel territorial el problema principal de empleo e ingresos que se presenta en el Distrito Central como:

“Población del MDC especialmente mujeres y jóvenes entre 16 y 35 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos”.

5.1 Valoración del Problema

Tabla 2 Valoración de Problema

	Aspecto /descripción	Votos
Relevancia		
Máxima	El problema es una prioridad y reto nacional y local	13
Potencial	El problema es una prioridad y reto nacional, pero todavía no hay una clara apropiación local	1
Baja	El problema no es una prioridad y reto nacional ni local	0
Capacidades		
Máxima	La institución tiene atributos y capacidades suficientes para atender el problema.	0
Potencial	La institución tiene atributos y oportunidades para desarrollar capacidades	6
Baja	Se requiere esfuerzos extraordinarios para construir capacidades	2
Apoyo		
Máxima	La Solución del problema cuenta con el apoyo de actores clave	0
Potencial	Se reconoce el problema pero hace falta construir sinergias y articulaciones	5
Baja	No hay comprensión ni apropiación del problema por todos los actores	6

La valoración realizada para el Municipio del Distrito Central es semejante a la valoración del problema a nivel nacional. Considerando que las escasas oportunidades de empleo e ingresos de la población, es una prioridad y reto a nivel nacional y local.

En el criterio de capacidad se valoró al conjunto de instituciones que tienen responsabilidad y competencia en el tema de generación de empleo decente y oportunidades de generación de ingresos -especialmente a través del emprendimiento empresarial- considerando que “las instituciones tienen atributos y oportunidades para desarrollar sus capacidades”. Esta calificación de las instituciones, descarta los dos extremos de la selección en la encuesta: i) que tienen atributos suficientes o por otro lado ii) que adquirir esos atributos requeriría un esfuerzo extraordinario.

Respecto al criterio de apoyo, la percepción mayoritaria es que a nivel local “se reconoce el problema, pero hace falta construir sinergias y articulaciones”. En este punto, vale la pena destacar que en el nivel local ha sido posible identificar varias instituciones públicas y privadas que trabajan para mejorar aspectos específicos de la empleabilidad local, en especial dirigen esfuerzos en la mejora de cualidades individuales para mejor acceso al mercado laboral.

6. Identificación de factores causales críticos del problema principal de empleo y generación de ingresos en Distrito Central

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

De ahí que, además de la elección del problema principal, resulta crítico hacer una adecuada identificación y elección de sus causas, de tal manera que se diseñen las intervenciones más eficaces para su transformación estructural y sostenible, según la información y el conocimiento disponible. Para facilitar este ejercicio y a la vez asegurar la integralidad del análisis y la eficacia potencial y real de las intervenciones, los factores causales se han ordenado en cuatro dimensiones sistémicas que integran la unidad estructural del problema priorizado. Desde los fundamentos científicos de la teoría de sistemas, este hecho reviste la mayor importancia, porque asegura un alto nivel de probabilidad de transformación, dado que todo problema, en todo sistema, está determinado por su propia estructura y el concurso del entorno. En consonancia con la Estrategia Nacional de Promoción de Empleo e Ingresos, se realizó a nivel local, el análisis de causalidad desde las cuatro dimensiones son las siguientes:

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

de organización de los distintos actores locales (universidades, gremios, OSC) y calidad de sus relaciones.

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

En cada dimensión sistémica del problema se ha identificado a su vez un listado de causas, de las cuales se han elegido aquellas que, según el conocimiento disponible, son las más significativas y determinantes en la conservación o transformación del problema priorizado, en conjunto con las organizaciones representantes del municipio que validan la información y seleccionan según la estrategia nacional las causalidades más apegadas a la condición territorial.

En total, se han seleccionado 15 factores directos: 3 en la dimensión de las personas afectadas; 3 en la dimensión de las unidades económicas; 4 en la dimensión de las instituciones públicas; y 5 en la dimensión de la población y territorio. A su vez en cada uno de los 15 factores directos se han establecido sus causas subyacentes. En total, se han identificado alrededor de 42 causas subyacentes o indirectas, que contribuyen en su conjunto a configurar la unidad estructural de la red de causalidad sistémica del problema.

7. 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. La clave para diseñar intervenciones eficaces está en la identificación con el mayor acierto posible de aquellos factores más críticos en cada dimensión considerando las condiciones del contexto de cada territorio priorizado. Para ello, en cada dimensión se ha identificado un problema central para de ahí identificar su red de causalidad crítica. A continuación, se describe estas interrelaciones de forma narrativa y visual, en tablas y gráficas.

Ilustración 2 Modelo Conceptual del Problema de Empleo e Ingresos en el Municipio del Distrito Central

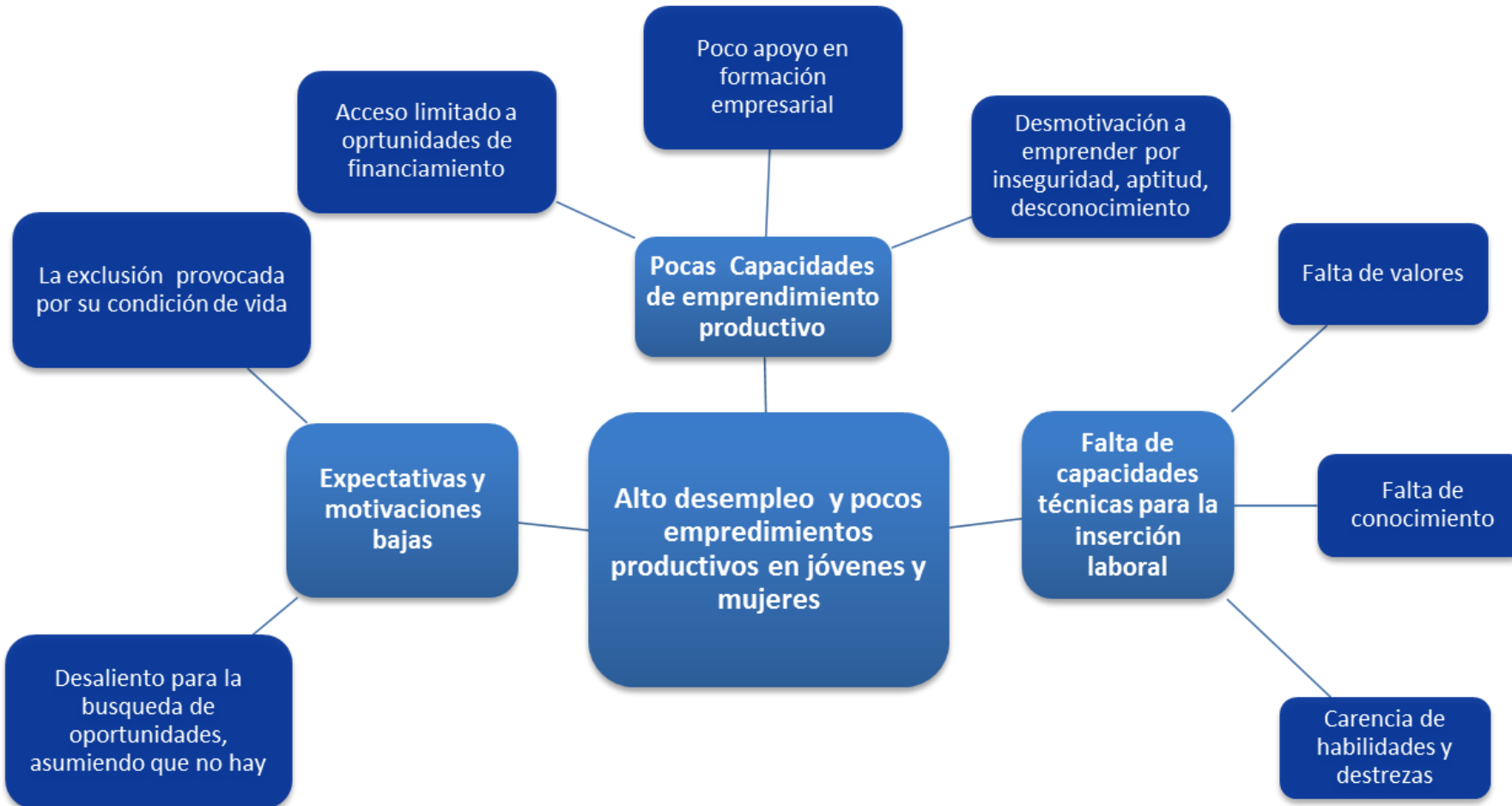


Problema	Causalidades	Causas Subyacentes
Población del MDC especialmente mujeres y jóvenes entre 16 y 35 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos	Alto desempleo y pocos emprendimientos productivos en jóvenes y mujeres	Falta de capacidades técnicas para la inserción laboral
		Expectativas y motivaciones bajas
		Pocas Capacidades de emprendimiento productivo
	Condiciones desfavorables para potenciar el crecimiento y el rol de las unidades económicas del DC. para promover empleo decente	Pocas condiciones que apoyen su crecimiento y especialización
		Oferta laboral no responde a las necesidades del mercado
		Limitada competitividad de las Unidades Económicas
	Poca articulación institucional en la implementación de políticas públicas de empleo a largo plazo	Baja coordinación y armonización de las políticas establecidas a nivel nacional
		Falta de un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisiones en la inserción laboral
		Baja participación de los sectores productivos en la identificación de la problemática relacionada con el empleo
		Ausencia de una estrategia de largo plazo, estructura y mejor coordinación
	Falta de oportunidad laboral y de ingresos en el DC, por crecimiento desordenado y sin planeación estratégica	Falta de ordenamiento territorial
		Poca inversión de los sectores productivos
		Alta Inseguridad
		Poca Inversión
Alta migración Campo-ciudad		

Factores de causalidad de dimensiones sistémicas del problema

7.1 Dimensión 1: Personas Afectadas

Ilustración 3 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las personas afectadas



Desde la perspectiva de la Dimensión Personas Afectadas el problema específico se define como:

“Alto desempleo y pocos emprendimientos productivos en jóvenes y mujeres”

El problema principal identificado en la dimensión de las personas es el alto índice de desempleo y pocos emprendimientos productivos en jóvenes y mujeres en la región del Distrito Central. La limitada empleabilidad en jóvenes y mujeres, así como los pocos accesos al emprendimiento productivo, por las bajas capacidades técnicas para la inserción laboral y las expectativas de trabajo, no están acorde a las motivaciones ofrecidas y las pocas capacidades de emprendimiento productivo para lograr Mipymes fortalecidas y sostenibles. Estas motivaciones quedan en simples auto empleos que generan pocas oportunidades de crecimiento y altas tasas de mortalidad en las empresas, así como altos índices de informalidad que no suman al crecimiento del tejido empresarial; esto se evidencia en las pocas condiciones necesarias para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo o emprender una actividad propia de manera productiva y plena.

A continuación, se detallan las causalidades en la dimensión de personas afectadas:

7.1.1 Pocas Capacidades de emprendimiento productivo

Bajo el entendido que un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado⁷. La persona que inicia un negocio o que crea una pequeña empresa por su propia iniciativa se conoce como emprendedor y son estos emprendedores que desafían los riesgos técnicos y económicos para optar a la constitución de una Mipyme con mejores oportunidades. Estas oportunidades se mejoran cuando existen accesos a asesoría técnica especializada para emprender; estas carencias se ven evidenciadas al no poder mantener un emprendimiento por más de 8 meses y aumentar la tasa de mortalidad empresarial por múltiples factores.

7.1.2 Falta de capacidades técnicas para la inserción laboral

Esta causa respalda la principal, al proponer que faltan capacidades técnicas para satisfacer la demanda laboral. En muchas ocasiones el DC carece de proyectos y programas que apoyen a la población en los procesos de formación técnica calificada. Aunque es la ciudad con las mayores oportunidades para formación, esta capacidad es limitada ya que excluye a una gran cantidad de jóvenes y mujeres que por su condición social, limita su acceso a formaciones técnicas requeridos para optar a un puesto de trabajo.

Las capacidades para optar a un puesto de trabajo, pasan por niveles de formación técnica y profesional, estas capacidades no están en el nivel requerido y acorde a las demandas que precisan las unidades productivas, quedando un vacío de conocimiento en los oferentes.

7.1.3 Expectativas y motivaciones bajas

Desde el punto de vista de los jóvenes y mujeres existen expectativas y motivaciones de superación y mejorar sus condiciones de vida actual, para optar a oportunidades de superación en cada condición social. Estas expectativas y motivaciones se están perdiendo en la población cuando se carece de acciones concretas de apoyo y motivación para mejorar sus condiciones. No existe motivación de mejorar porque son tan pocas las oportunidades que se ven inalcanzables para ciertos sectores de la población, la opción de los grupos afectados no está siendo cubierta por las opciones del mercado de crecimiento profesional, laboral o de vida.

⁷ Emprendimientos productivos, Cooperación Suiza en Bolivia,

Dimensión/Problema	Causas Directas	Causas Subyacentes
1. Personas Afectadas Alto desempleo y pocos emprendimientos productivos en jóvenes y mujeres.	1.1 Pocas Capacidades de emprendimiento productivo	1.1.1 Acceso limitado a oportunidades de financiamiento
		1.1.2 Poco apoyo en formación empresarial
		1.1.3 Desmotivación a emprender por inseguridad, aptitud, desconocimiento
	1.2 Falta de capacidades técnicas para la inserción laboral	1.2.1 Falta de valores
		1.2.2 Falta de conocimiento
		1.2.3 Carencia de habilidades y destrezas
	1.3 Expectativas y motivaciones bajas	1.3.1 La exclusión provocada por su condición de vida
		1.3.2 Desaliento para la búsqueda de oportunidades, asumiendo que no hay

Tabla 3 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las personas afectadas

7.2 Dimensión 2: Unidades Productivas

Ilustración 4 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las Unidades Productivas



El problema dimensional desde las Unidades Productivas, fue definido como:

“Condiciones desfavorables para potenciar el crecimiento y el rol de las Unidades Económicas del D.C. para promover empleo decente e ingresos”

El Distrito Central especialmente Tegucigalpa al ser la capital del país, aglutina las empresas más importantes de diversos rubros y tamaño empresarial.

El segmento de Unidades Productivas que requiere mayor enfoque en el Plan de Promoción del Empleo e Ingresos, lo constituyen las MIPYMES, que necesitan aportes adicionales para incrementar su competitividad y productividad, esperando que su crecimiento tenga un efecto positivo en la generación de nuevos puestos de trabajo y demanda de servicios.

Se identifican como principales causas del problema dimensional, las siguientes:

7.2.1 Oferta laboral no responde a las necesidades del mercado

Las tendencias a futuro de las necesidades del mercado están distantes de la oferta laboral actual; se considera que el poco apoyo al emprendimiento, falta de financiamiento orientado a la inversión y la falta de información de los sectores sobre los procesos para incentivar las cadenas de valor, provoca que las unidades económicas en especial las micro y pequeñas empresas desconozcan la orientación del mercado y sus necesidades y no puedan hacer frente con la oferta de masa laboral actual y existente. En el municipio hay una oferta laboral, que carece de competencias para poder generar valor agregado, según las demandas que las empresas tienen de los mercados; lo que al final se traduce, en una limitante para la definición de perfiles de puestos en la empresa.

7.2.2 Limitada competitividad de las Unidades Económicas

Los factores identificados como causas subyacentes es la escasez de oportunidades para acceder a recursos para mejorar las tecnologías utilizadas en las empresas, principalmente las Mipymes, lo que no permite el crecimiento a nivel de cuota del mercado y a niveles competitivos. Unido a ello el poco acceso a asesoría empresarial especializada para la micro y pequeña empresa no permite tener amplitud de conocimientos técnicos para el manejo adecuado de la empresa; así como la falta de mano de obra especializada, provoca que los procesos competitivos no sean medibles en este sector principal de la economía. Así mismo, la escasa información sobre el mercado se traduce en la baja capacidad para innovar.

7.2.3 Pocas Condiciones que apoyen su crecimiento y especialización.

A nivel gubernamental no hay en el momento una política fiscal que incentive tanto la creación o formalización de las empresas como el aumento de inversión de las existentes. La burocracia en los procesos administrativos y fiscales que se someten las empresas ante los procesos engorrosos y tardíos provoca desaliento en las unidades económicas y la renuencia a la formalización.

Poe otra parte, las MIPYMES son sometidas constantemente a los procesos de extorsión y violencia, lo que obliga al cierre temporal o permanente de sus operaciones, afectando por supuesto la fuerza laboral que contratan.

Dimensión/Problema	Causas Directas	Causas Subyacentes
2. Unidades Productivas Condiciones desfavorables para potenciar el crecimiento y el rol de las Unidades Económicas del D.C. para promover empleo decente e ingresos.	2.1 Oferta laboral no responde a las necesidades del mercado	2.1.1 Oferta-Demanda Desarticulada (sist. educativo-MYPIME-EMPRESA. no acorde al contexto)
		2.1.2 Baja calidad en procesos de formación y actualización.
		2.1.3 Requisitos que solicitan a la hora de adquirir un empleo
		2.1.4 falta claridad en la definición de perfiles de puesto
	2.2 Limitada competitividad de las Unidades Económicas	2.2.1 Escaso asesoramiento a MYPIMES y emprendedores(planear, negocios, estudio de mercado cadenas de valor)
		2.2.2 Mínimo acceso a recursos (humanos, técnicos, tecnología, etc.)
		2.2.3 Prevalencia de informalidad en negocios
	2.3 Pocas Condiciones que apoyen su crecimiento y especialización	2.3.1 Extorsión a negocios pequeñas empresas que limita creación nuevas empresas y pérdidas económicas
		2.3.2 Situación de violencia e inseguridad en el DC.
		2.3.3 Pocas facilidades para acceder a crédito (privado y público).
		2.3.4 Falta de incentivos para emprender (fiscales, mucha burocracia)
		2.3.5 Escaso apoyo técnico y seguimiento

Tabla 4 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las Unidades Productivas

7.3 Dimensión 3: Instituciones Públicas

Ilustración 5 Factores causales críticos del problema central en dimensión de la Instituciones Públicas



Problema identificado en la dimensión de Instituciones Públicas:

“Poca articulación institucional en la implementación de políticas públicas de empleo a largo plazo”

La centralización y concentración de los procesos de la institucionalidad pública del país y de igual forma en el Distrito Central representa una de las dificultades más grandes para coordinar procesos y acciones en el menor tiempo posible y con la eficiencia esperada.

En la actualidad las instituciones públicas se ven amenazadas por una imagen negativa, con incremento de denuncias por corrupción para agilizar trámites, tanto a las personas con a las unidades productivas, esto genera desconfianza e incertidumbre en la población.

La MTE destacó que se requiere mayor énfasis en los procesos de articulación con los demás actores, mejorar la transparencia institucional y la inversión local, a la vez propone la implementación de políticas públicas de empleo a largo plazo.

Entre las causas principales del problema planteado se identifican las siguientes:

7.3.1 Baja coordinación y armonización de políticas establecidas a nivel nacional

El enfoque de la poca coordinación y armonización de políticas a nivel nacional, es una causalidad de importancia relevante en el caso de las instituciones públicas, ya que se enfoca en el proceso de poder coordinar a nivel nacional de manera estandarizadas y articuladas las políticas públicas. Esta premisa es de difícil cumplimiento porque no se cuenta con personal calificado en el proceso de atención de las instituciones públicas y la falta de reconocimientos comunes entre la institucionalidad para el cumplimiento de los objetivos.

7.3.2 Falta de un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisiones en la inserción laboral

Una de las causas por las que la institucionalidad pública carece de poca articulación entre el engranaje público es en gran medida por la falta de un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisiones para la inserción laboral. Este sistema debe incluir los temas del mercado laboral, así como el conglomerado de estadísticas pertinentes a las demandas de las unidades productivas y de la población para conocer las tendencias del mercado laboral a nivel nacional. El mismo, es necesario para la construcción de mecanismos que orientación hacia dónde va el mercado de trabajo y las tendencias en función de la demanda empresarial.

7.3.3 Ausencia de una estrategia de largo plazo, estructura, y mejor coordinación.

La falta de planeación estratégica estructurada y de largo plazo para mejorar la coordinación interinstitucional del sector, es una problemática latente en las instituciones públicas, esto permite que las reglas del juego cambien sin estructura y planificación, así como las altas rotaciones en los mandos técnicos estratégicos que son decisivos para la toma de decisiones.

La falta de un estudio prospectivo en el sector para conocer la actualidad y funcionalidad a largo plazo, cumpliendo con los objetivos y misión para las cuales los servidores públicos de estas instituciones tienen sus mandatos de atención al usuario.

7.3.4 Baja participación de los sectores productivos en la identificación de la problemática relacionada con el empleo

Tabla 5 Factores causales críticos de problema central en dimensión de las Instituciones Públicas

Dimensión/Problema	Causas Directas	Causas Subyacentes
3. Instituciones Públicas Poca articulación institucional en la implementación de políticas públicas de empleo a largo plazo	3.1 Baja coordinación y armonización de políticas establecidas a nivel nacional	3.1.1 Falta de reconocimiento de objetivos comunes a nivel territorial
		3.1.2 Falta de personal capacitado en puestos claves
	3.2 Falta de un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisiones en la inserción laboral	3.2.1 Carencia en la identificación de capacidades de empleo
		3.2.2 Falta de apoyo para fortalecer el observatorio del mercado laboral
	3.3 Ausencia de una estrategia de largo plazo, estructura, y mejor coordinación	3.3.1 Visión de corto plazo
		3.3.2 Cambios frecuentes de autoridades institucionales
		3.3.3 Falta de un estudio prospectivo
	3.4 Baja participación de los sectores productivos en la identificación de la problemática relacionada con el empleo	3.4.1 Poca innovación en las ofertas formativas respecto a la demanda
		3.4.2 No hay credibilidad en las instituciones publicas

El divorcio entre los sectores productivos y la institucionalidad publica no permite que estos participen en la resolución de problemas que enfrenta la institucionalidad, quedando el tema empleo aislado de la mesa común de dialogo.

La falta de innovación en las ofertas formativas para las cuales son responsables en el sector que no está respondiendo la demanda de las unidades productivas y las personas afectadas. Con ello se pierde en gran medida la credibilidad en las instituciones públicas, respecto a la función de servicio y para mejorar la problemática el sector empleo.

7.4 Dimensión 4: Territorio y Población

Ilustración 6 Factores causales críticos de problema central en dimensión de Población y Territorio



Desde la dimensión de Población y Territorio el problema identificado es:

“Falta de oportunidad laboral y de ingresos en el DC, por crecimiento desordenado y sin planeación estratégica”

El Municipio del Distrito Central como capital de país, representa la concentración de recursos a nivel de recaudación fiscal, tasas impositivas, generación de empleo y oportunidades de emprendimientos; en la actualidad hay falta de oportunidad laboral y de ingresos por el crecimiento acelerado y desordenado de la población urbana.

Las causalidades principales en materia de población y territorio se describen a continuación:

7.4.1 Alta migración Campo-ciudad

La capital del país, por sus condiciones geográficas y concentrar una cantidad considerable de empresas e industria, se ve afectada por las altas tasas de migración de las zonas rurales a la ciudad; por lo que las oportunidades son limitadas para satisfacer a la población que busca un acceso al mercado laboral y ante tan poca oferta, los empleos se vuelven vulnerables y poco decente, careciendo de acceso a protección social y salarios competitivos.

Este fenómeno también se origina porque en otras zonas del país las oportunidades laborales y educativas son limitadas y las familias buscan de alguna forma solucionar el problema migrando a la ciudad.

7.4.2 Falta de Ordenamiento Territorial

La falta de arraigo cultural en las grandes ciudades, es uno de los problemas más latentes de la sociedad que se traduce en desconocimiento de su identidad cultural, y por ende limita el crecimiento de las personas y sociedades de forma ordenada.

El crecimiento poblacional desordenado en el Distrito Central es un factor crítico que provoca hacinamiento en las casas familiares, congestión vehicular, poco tratamiento de residuos, lo que provoca altos índices de contaminación, entre otros. El Impacto de las obras de ordenamiento y vías públicas en los procesos de producción y servicios de los pequeños emprendimientos. Esto genera un acelerado aumento de la brecha entre la demanda y oferta de empleo e ingreso.

7.4.3 Alta Inseguridad

Uno de los factores críticos que se enfrenta del Distrito Central son los elevados índices de inseguridad, rodeados de problemas constantes como la extorsión, violencia, impuestos de guerra a los negocios en los territorios, que hacen que el tema de empleo en las personas afectas y de ingresos en las unidades productivas se agudice cada vez más.

La delincuencia común y organizada está en constante aumento, esto provoca el cierre y/o desplazamiento de unidades productivas que huyen por miedo a la extorsión y violencia, creando altos índices de mortalidad en las empresas y miedo en la población.

7.4.4 Poca inversión de los sectores productivos

El MCD es rico en diversidad de clima, infraestructura colonial, el aprovechamiento de una industria comercial y negocios, pero estas atracciones no son aprovechadas por la inversión local y nacional; a la vez no se realizan acciones para incentivar el turismo de negocios y cultural como destinos atractivos del municipio. No se aprovechan los potenciales culturales y turísticos de la zona central, así como la poca investigación cultural de las potencialidades en recursos naturales y de infraestructura que son ventajas comparativas del territorio.

La falta de incentivos para la inversión privada es evidente, saturando y agudizando la burocracia en la tramitología pública y procesos engorrosos, esto imposibilita la generación de empleo y el crecimiento natural de las unidades productivas.

Tabla 6 Factores causales críticos de problema central en dimensión de Población y Territorio

Dimensión/Problema	Causas Directas	Causas Subyacentes
4. Población y Territorio Falta de oportunidad laboral y de ingresos en el DC, por crecimiento desordenado y sin planeación estratégica	4.1 Alta migración Campocidad	4.1.1 Falta de acceso a protección social
		4.1.2 Oportunidades laborales limitadas en otras zonas
		4.1.3 Reducidas oportunidades de educación en los demás territorios
	4.2 Falta de Ordenamiento Territorial	4.2.1 Desconocimiento de identidad cultural
		4.2.2 Crecimiento poblacional desordenado
		4.2.3 Impacto de las obras de ordenamiento y vías públicas en los procesos de producción y servicios de los pequeños emprendimientos
		4.2.4 Aumento de la brecha entre la demanda y oferta de empleo e ingresos
		4.2.5 Exclusión por zonas de residencias
	4.3 Alta Inseguridad	4.3.1 Extorsión, violencia, impuestos de guerra a los negocios en los territorios
		4.3.2 Desplazamiento necesidad de huir por violencia y extorsión
	4.4 Poca inversión de los sectores productivos	4.4.1 POCO aprovechamiento del potencial cultural y turístico de la zona
		4.4.2 Falta de incentivos para la inversión privada para la generación de empleo
		4.4.3 Poca investigación, de las potencialidades en recursos y ventajas del territorio

8. Teoría de Cambio para resolver el problema principal

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

i) Productos o intervenciones; elegidas por su eficacia potencial y viabilidad para alcanzar los resultados esperados en cada dimensión causal del problema. Estos productos estarán orientados a actuar de forma directa sobre causas principales o subyacentes que se consideren más críticas, un mismo producto puede actuar sobre más de un factor causal.

ii) Resultados a nivel de efecto directo en cada una de las dimensiones del problema (Personas afectadas, Unidades Productivas, Instituciones, y Población y Territorio. Se parte del supuesto teórico que los cambios que se produzcan en cada dimensión crearán una fuerza transformadora suficiente para el logro del resultado final.

iii) Resultado a nivel de impacto de largo plazo “Resultado Esperado en el período 2018 - 2028”.

De acuerdo a criterios de eficacia potencial, viabilidad, capacidad de crear sinergias para actuar sobre varias causas del problema, se han elegido 13 intervenciones estratégicas que orientadas a conseguir los cinco resultados esperados: cuatro a nivel de las dimensiones sistémicas y el resultado final.

Ilustración 7 Teoría de Cambio. Resultados propuestos 2018 – 2028



9. Marco de Resultados

9.1 Matriz de Marco de Resultados

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

Tabla 7 Marco de Resultados 2018 -2028

Problema dimensional, resultado dimensional, productos indicadores y fuentes de verificación

Problema de Empleo en el MDC:	Población del MDC especialmente mujeres y jóvenes entre 16 y 35 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos			
Resultado Esperado en el período 2018 -2028:	Población del MDC principalmente mujeres y jóvenes entre los 16 y 35 años de edad, incrementadas las oportunidades de empleo e ingreso y mejoradas condiciones de empleabilidad.			
Problema Dimensional	Resultado Esperado	Indicador de Resultado	Productos	Indicadores
Dimensión 1. Personas				
Alto desempleo y pocos emprendimientos productivos en jóvenes y mujeres	Reducidos altos índices de desempleo mediante estímulo al emprendimiento y actividades productivas de la población del Distrito Central, especialmente en jóvenes y mujeres.	1. # de jóvenes y mujeres que encontraron un empleo. 2. # de jóvenes y mujeres que desarrollaron emprendimiento.	Diseñar e implementar un plan de acción para: concientizar a los empresarios y responsables de RRHH del beneficio social de contar con el aporte de personas provenientes de todos los estratos sociales para disminuir las repercusiones negativas del rechazo, la estigmatización y discriminación.	1. # de jóvenes y mujeres estigmatizados empleados. 2. # de empresas que participan.
			Realizar estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional para ofrecer alternativas de formación Académica	# de estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional

			coherentes con las exigencias y requerimientos de los empresarios.	
			Readequación de reforma educativa que responda a las necesidades de los buscadores de empleo y la demanda de los empresarios para facilitar la incorporación de los jóvenes a las oportunidades de empleabilidad vigente.	# de instituciones educativas que implementan la reforma educativa
			Desarrollar una iniciativa de educación incluyente que motive a los estudiantes jóvenes, el valor de sus raíces, cultura, tradiciones y los beneficios de trabajar para el desarrollo sostenible del país.	# de estudiantes involucrados.
Dimensión 2. Unidades Productivas				
Condiciones desfavorables para potenciar el crecimiento y el rol de las Unidades Económicas del D.C. para promover empleo decente e ingresos	Incrementadas las condiciones que impulsen el desarrollo de las unidades económicas del DC que promuevan el empleo decente (Mipymes)	% de incremento en ventas de las Mipymes.	Incubadora de empresas	# de nuevas iniciativas empresariales creadas bajo el proceso de incubación.
			Programa de incentivos	# de empresas que han sido fortalecidas a través de incentivos.
			Programa de fortalecimiento que apoye a las Mipymes.	# de empresas participantes en el programa de fortalecimiento.
			Crear un programa que apoye el desarrollo de la Competitividad, asistencia técnica y financiamiento de las Mipymes del Distrito Central.	# de Mipymes beneficiadas.
			Diseñar y poner en marcha una iniciativa de mercado seguro bajo principios de formalización, trabajo decente.	# de mercados seguros diseñados a partir de una iniciativa.
Dimensión 3. Instituciones Públicas				

Poca articulación institucional en la implementación de políticas públicas de empleo a largo plazo	Incrementada la articulación interinstitucional para la implementación política pública de empleo a largo plazo.	% de incremento en las instituciones vinculadas en instancia territorial (trimestralmente)	Diseño de estrategia de empleo decente e ingresos, alineados al plan de nación.	# de instituciones que alimentan el sistema trimestralmente.
			Establecer un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisión para la inserción laboral	% de actores que utilizan la información generadas por el sistema.
Dimensión 4. Población y Territorio				
Falta de oportunidad laboral y de ingresos en el DC, por crecimiento desordenado y sin planeación estratégica	Mejorada la calidad de gestión del territorio para desarrollar el plan urbano municipal y desacelerar el crecimiento demográfico	% de avance del desarrollo del plan urbano municipal. % de crecimiento demográfico por rango de edad,	Desarrollar investigación de potencialidades del territorio por sector productivo (análisis de cadena de valor)	# de cadenas de valor por sector productivo.
			Establecer una política (estrategia de incentivo para jóvenes y mujeres emprendedoras)	1. # de jóvenes que reciben incentivos para realizar sus emprendimientos. 2. # de mujeres que reciben incentivos para realizar sus emprendimientos.
			Implementar un plan que retomen las buenas prácticas y experiencias exitosas en prevención internacional de la violencia en la comunidad.	1. # y tipo de buenas prácticas retomadas en el plan. 2. # de jóvenes y mujeres que han participado en actividades de prevención.

9.2 Especificación de resultados y productos principales

9.2.1 Resultado final

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

“Población del MDC principalmente mujeres y jóvenes entre los 16 y 35 años de edad, incrementadas las oportunidades de empleo e ingreso y mejoradas condiciones de empleabilidad”

Se trata de un cambio sistémico, requiere la modificación de condiciones causales en las cuatro dimensiones: Personas Afectadas, Unidades Productivas, Instituciones, Población y Territorio.

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

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

9.2.2 Resultados Dimensión Personas Afectadas

El resultado esperado en esta dimensión es

“Reducidos altos índices de desempleo mediante estímulo al emprendimiento y actividades productivas de la población del Distrito Central, especialmente en jóvenes y mujeres.”

Esta Dimensión, refiere a las personas especialmente al grupo priorizado como jóvenes y mujeres reduzcan los índices de desempleo a través de mejorar las condiciones y crear mecanismos para el estímulo al emprendimiento productivo y mejoradas las condiciones productivas en el Municipio del Distrito Central.

Se priorizan los siguientes proyectos o intervenciones:

9.2.2.1 Diseñar e implementar un plan de acción para: concientizar a los empresarios y responsables de RRHH del beneficio social de contar con el aporte de personas provenientes de todos los estratos sociales para disminuir las repercusiones negativas del rechazo, la estigmatización y discriminación.

Sensibilizar al sector productivo para asumir responsablemente y ampliar las oportunidades equitativas y con base en políticas inclusivas que beneficien al sector trabajador por su condición de aptitud al empleo y disminuir los niveles de estigma por condición de género, geografía y condición social. A la vez crear dentro de la MTE un plan para capacitar y sensibilizar a los departamentos de RRHH de las empresas, para apoyar a los que trabajan activamente para cerrar las brechas de discriminación en los puestos de trabajo.

9.2.2.2 Realizar estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional para ofrecer alternativas de formación Académica coherentes con las exigencias y requerimientos de los empresarios.

En conjunto con los sectores educativo y empresarial crear mecanismos que permitan medir la tendencia del mercado regional y así diseñar currícula acorde a la necesidad o exigencia de los empresarios, para contribuir juntos a la mejora de la competitividad y mano de obra calificada y seleccionada desde la oferta Académica mejorada.

9.2.2.3 Readecuación de reforma educativa que responda a las necesidades de los buscadores de empleo y la demanda de los empresarios para facilitar la incorporación de los jóvenes a las oportunidades de empleabilidad vigente.

Apoyar para crear una reforma del sistema educativo técnico y profesional, y poner a la disposición de los buscadores de empleo oportunidades reales y poder acceder a las demandas empresariales con mejores conocimientos en áreas específicas demandadas. Estas oportunidades se identifican con acciones como mejorar las currícula con sistemas como investigación y prospección a fin de tener oportunidades reales para los jóvenes y mujeres del MDC.

9.2.3 Resultados Unidades Productivas

El resultado esperado en la Dimensión Unidades Productivas es:

“Incrementadas las condiciones que impulsen el desarrollo de las unidades económicas del DC que promuevan el empleo decente (Mipymes)”

Para alcanzarlo, se proponen los siguientes proyectos:

9.2.3.1 Incubadora de empresas.

Las incubadoras de empresas son un conjunto de herramientas para impulsar el nacimiento de empresas de base tradicional y/o tecnológica ya que proporcionan asistencia técnica y formación necesaria para aumentar los niveles de competitividad. Las incubadoras de empresas tradicionales se caracterizan por 3 etapas en el proceso de planificación:

- Pre incubación: una vez concebida la idea de negocios, se brinda orientación del desarrollo de la misma.
- Incubación: tiempo en el que se revisa y da seguimiento al plan de trabajo, operación y desarrollo del negocio.
- Post incubación: una vez puesto en marcha el negocio, monitorearlo para la mejora continua.

Estas iniciativas se manejan de manera aisladas por gremiales empresarial o ONGs. En la MTE se plantea la posibilidad de crear el camino de la cultura emprendedora de manera conjunta con las intervenciones de todos los sectores involucrados.

9.2.3.2 Programa de incentivos

Instrumentos de apoyo a emprendedores y Mipymes, para mejorar sus competencias productivas y competitivas a través de programas diferenciados, como: exoneraciones en los primeros años de operación, diferenciación fiscal, formación técnica deducible de impuestos entre otros.

Es necesario que la MTE del DC proponga crear una propuesta de incentivos para apoyar e impulsar el sector productivo de la Mipyme a través de políticas que mejoren la productividad empresarial.

9.2.3.3 Programa de fortalecimiento que apoye a las Mipymes.

Al igual que las 2 intervenciones anteriores, se propone la creación dentro de la MTE de un programa de fortalecimiento para las Mipymes, tanto a nivel técnico y como profesional. Esto incluye la mejora de procesos productivos, esto unido a un sistema para potenciar el recurso financiero y capital de trabajo de las unidades productivas.

Este programa de fortalecimiento para las Mipymes, debe articularse a nivel de los sectores que apoyan este rubro (formación profesional, ONG's, Gremiales, etc.)

9.2.3.4 Crear un programa que apoye el desarrollo de la Competitividad, asistencia técnica y financiamiento de las Mipymes del Distrito Central.

Son diversas organizaciones que apoyan el desarrollo de emprendimientos productivos y Mipymes, sin embargo, estos esfuerzos se realizan de manera aislada y no tienen sinergias entre los temas abordados (asistencia técnica, asesoría financiera, mejoras competitivas). En la MTE, se propone diseñar un programa integral para poder desarrollar un sistema que apoye a las Mipymes en materia técnica y financiera, cerrando así el círculo de apoyo para este sector empresarial.

Por el lado de la competitividad lo que se busca es crear un esquema de desarrollo en la cadena de suministro de la micro, pequeña, mediana y gran empresa del D.C. Es decir, desarrollar el enfoque de cadenas, donde las pequeñas empresas logran introducir en sus agendas de trabajo los conceptos de competitividad, productividad, innovación y mercados. En esta línea lo que se busca de las MIPYMES con este programa es: atender las expectativas e innovaciones de un mercado meta, alinear sus escenarios operacionales, de inversión y mejora a las expectativas y requerimientos de un mercado, y trabajar en sus acciones de mejora competitiva a partir de un escenario de "Bueno a excelente" que le permite maximizar su rentabilidad.

9.2.3.5 Diseñar y poner en marcha una iniciativa de mercado seguro bajo principios de formalización, trabajo decente.

Las iniciativas de mercado seguro para proteger a las Mipymes y emprendedores que apoyen los procesos de formalización y trabajo decente que permita asegurar protección social a sus colaboradores y dueños de empresas y el cumplimiento de jornadas de trabajo, salarios justos y políticas competitivas de mercado en las unidades productivas.

9.2.4 Resultados Dimensión Instituciones

Se propone en esta Dimensión, alcanzar como resultado final:

“Incrementada la articulación interinstitucional para la implementación política pública de empleo a largo plazo”.

9.2.4.1 Diseño de estrategia de empleo decente e ingresos, alineados al plan de nación.

El plan de Nación y visión de país contemplan en el objetivo 3 *“Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental⁸”* bajo este objetivo y metas enfocadas en bajar el desempleo abierto en el país, la MTE plantea diseñar una estrategia de empleo decente, donde se asegure el respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, protección social, y diálogo social y tripartito.

⁸ Visión de País 2010 – 2038 y Plan de Nación 2010- 2022 / enero 2010

9.2.4.2 Establecer un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisión para la inserción laboral

La falta de información y estadísticas reales en las institucional publica debilita los procesos y sustentos para determinar acciones concretas para el abordaje de temas determinantes para mejorar en temas de empleo decente y generación de oportunidades, especialmente en jóvenes y mujeres, es por ello que la MTE propone formar un sistema de información entre las instituciones en el sector empleo y formación para la inserción laboral.

Es importante mencionar que una de acciones priorizadas en el programa EURO+LABOR específicamente en el resultado 4 del programa, está enfocado en la: Integración e interconexión de los sistemas de información actualmente dispersos, con el fin de disponer de información adecuada para la toma de decisiones y el establecimiento de las bases para un sistema de información sobre el empleo, la producción y la seguridad social.⁹ Apoyando al Observatorio de Mercado Laborar de la STSS a potenciar esta iniciativa.

9.2.5 Resultados Dimensión Población y Territorio

Se propone en esta dimensión, alcanzar como resultado

“Mejorada la calidad de gestión del territorio para desarrollar el plan urbano municipal y desacelerar el crecimiento demográfico”

9.2.5.1 Desarrollar investigación de potencialidades del territorio por sector productivo (análisis de cadena de valor)

En el libro “Ventaja Competitiva” de Michel Porter define cadena de valor: *modelo teórico que grafica y permite describir las actividades de una organización para generar valor al cliente final y a la misma empresa.*

El aprovechamiento pleno de los recursos y del territorio del MCD, da una idea de cómo mejorar las potencialidades con las que se cuentan para mejora del sector productivo, incentivando el apoyo a las cadenas de valor identificadas en el territorio. Con ello la MTE propone desarrollar una investigación que demuestre dichas potencialidades y apoyar a mejorar cada eslabón de la cadena en el territorio.

9.2.5.2 Establecer una política (estrategia de incentivo para jóvenes y mujeres emprendedoras).

A través de diferentes programas, gremiales y ONG’s que fomentan el proceso de emprendimientos productivos con capital semilla y asesoría especializada, la MTE busca reforzar estas acciones para establecer una política que permita crear una estrategia de incentivo a grupos priorizados (jóvenes y mujeres) para mejorar sus emprendimientos, en conjunto con la institucionalidad publica (Desarrollo Económico, SEDIS,) como gremiales (Cámaras, CDE Mipymes), entre otros.

9.2.5.3 Implementar un plan que retomen las buenas prácticas y experiencias exitosas en prevención internacional de la violencia en la comunidad.

Una de las problemáticas más fuertes en temas de territorio, es la violencia producto de la falta de oportunidades y condiciones sociales de jóvenes y mujeres que no cuentan con una visión clara de su futuro en la inserción laboral, emprendedora y formación.

⁹ EURO+LABOR-convenio de financiación / 2015-2021

En la región se conocen un sinnúmero de buenas prácticas implementadas como pilotos, que tienen como propósito mejorar la convivencia social y la disminución de la violencia en las ciudades. La MTE plantea la posibilidad de sistematizar dichas experiencias para tener a disposición del territorio herramientas probadas en diferentes ciudades y que ayuden a las instancias correspondientes a trabajar en disminuir los niveles de violencia y delincuencia en el Distrito Central.

10. Plan de trabajo Anual: participativo y sostenible.

10.1 Revisión del Problema y sus factores causales.

El Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos, formulado a mediados de 2017 y aprobado en 2018, es tomado por la Mesa Territorial de Empleo (MTE) a comienzo de 2019¹⁰ para iniciar el proceso de implementación.

Para tal fin la MTE recibe asistencia técnica del Programa Euro+Labor, partiendo de su revisión para determinar si es necesario efectuar su “Actualización o Ajuste”.

Este proceso fue realizado en el marco de las reuniones mensuales de la MTE, arribando a la conclusión de que las condiciones generales desde su formulación hasta la fecha no se han modificado y por lo tanto la “Definición del Problema” (punto 5) y la identificación de los



“factores causales críticos del problema principal” (punto 6), tienen vigencia y se ratifican.

Es importante mencionar que las instituciones activas en la MTE, de las cuales algunas habían participado en los talleres de diagnóstico

y formulación del Plan y otras se incorporaron recientemente, consideran que el Plan es parte del “Capital Social de la comunidad de Comayagua” al tener en cuenta que el Plan fue concebido con el esfuerzo y participación de muchos actores que, preocupados por el tema, dejaron este documento como puntapié inicial de un largo proceso a transitar en un horizonte de diez años para resolver el problema de base.

En cuanto a las DIMENSIONES de análisis, abordado en el Modelo Conceptual (punto 7), la MTE está de acuerdo en seguir la “Propuesta de Solución para Resolver el Problema” (punto 8) y utilizar el mismo Marco de Resultados (punto 9) para abordar el Plan de Trabajo Anual aún pendiente de formular.

10.2-Estrategia para elaborar un plan de trabajo participativo y sostenible.

Visto que transcurrieron casi dos años desde la formulación del Plan y analizando que existen muchas Mesas Territoriales temáticas que, en general afrontan proceso de desmotivación

¹⁰ El Programa Euro+Labor, en su Resultado 3, aborda las actividades de Fortalecimiento de las capacidades de los actores locales de siete municipios de Honduras para la implementación de planes de desarrollo económico local y promoción de empleo, con base en la adaptación a cada contexto específico de la Estrategia de Promoción de Empleo e Ingresos elaborada por el Programa EURO+LABOR.

institucional alimentado por diferentes causas entre las que se identifica el exceso de reuniones de planificación con escasos avances en la implementación de acciones concretas, fue necesario evaluar cuidadosamente por parte del equipo de SENAEH - Euro+Labor la metodología a utilizar que permita generar sistemáticamente el Plan de Trabajo Anual por parte de la MTE evitando al mismo tiempo caer en las mismas amenazas comentadas anteriormente.

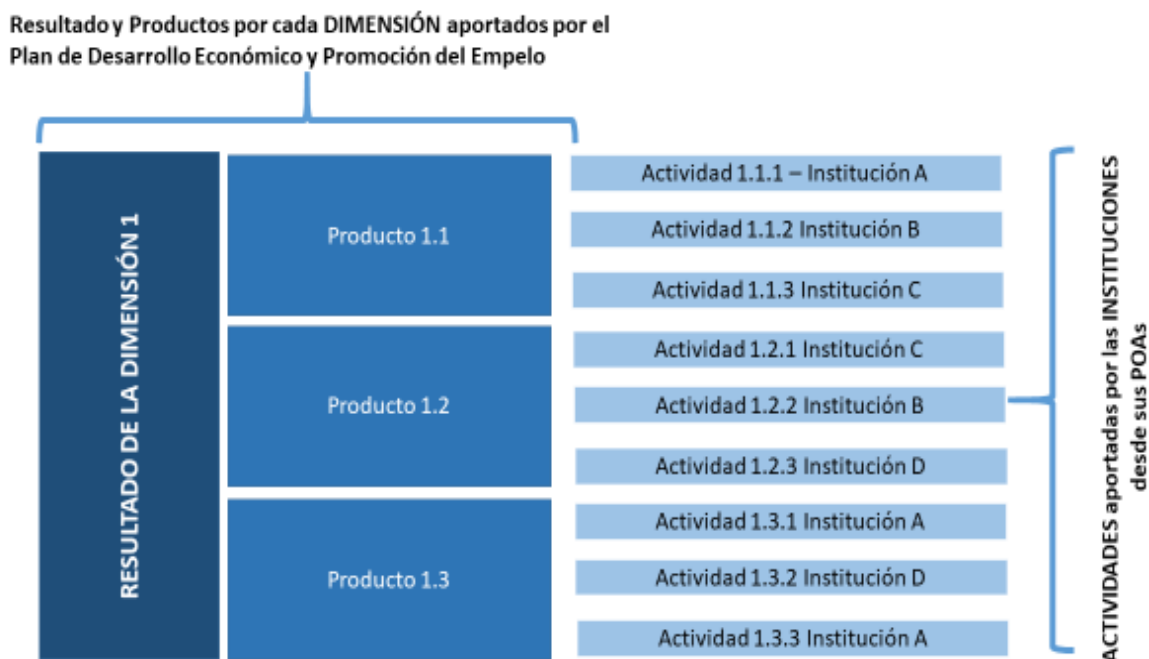
Es así que concebir un proceso “participativo y sostenible en el tiempo” se convierte en el foco de atención en el diseño al considerar que (i) para lograr la apropiación de las instituciones el factor de “la participación” es el principal atributo y que (ii) disponer un proceso de planificación anual que no requiera de muchos esfuerzos y dedicación de tiempo extra al que se destina a las reuniones mensuales de la MTE es la clave para lograr “sostenibilidad en el tiempo”.

La estrategia concebida y aplicada consiste en que **cada institución, a partir del POA de su organización, analice y determine que actividades se vinculan con los “Productos” que se encuentran en la Matriz de Marco de Resultados (punto 9.1) y a partir de ahí incluirlas en el Plan de Trabajo de la MTE.**

La ilustración 8 representa, de manera simplificada, la aplicación de la “estrategia” facilitando el proceso de planificación. Se observa, de manera genérica, la DIMENSIÓN en la que se enmarca el RESULTADO y PRODUCTOS los que se formularon en el proceso de gestación del Plan siguiendo la” metodología del cambio”.

Luego, en esta fase final de construcción del Plan de Trabajo se muestra como las distintas instituciones participantes aportan de sus POAs aquellas actividades que tienen relación directa con el Resultado y Producto.

Ilustración 8: Esquema simplificado de la construcción del Plan de Trabajo Anual.



La estrategia no solo responde a los requerimientos de “participación y sostenibilidad”, sino que también garantiza un alto porcentaje de probabilidad de ejecución y logro de resultados al estar cada una de las actividades incluidas en los POAs de cada institución (significa que cuenta con planificación, meta, cronograma de ejecución y recursos para su logro).

La dualidad que surge a partir de que una misma actividad pertenezca al POA de la institución y al mismo tiempo al Plan de Trabajo de la MTE crea un compromiso de mutuo apoyo del que se espera aumente la socialización y visibilidad de la actividad en relación a cuando la misma solo se ejecuta en el marco de una institución.

10.3-Lineamientos rectores de las Dimensiones en la organización participativa de los actores de la MTE.

Establecer un mecanismo de coordinación institucional que permita aplicar de manera eficiente la estrategia, es el paso siguiente.

Para ello se dedican solo un par de reuniones de la MTE. En la primera reunión se presenta un breve resumen del Plan de Promoción del Empleo Decente e Ingresos con el fin de nivelar y unificar los conocimientos del mismo y a continuación, las instituciones de la MTE se organizan en cuatro (4) grupos correspondiendo a cada una de las DIMENSIONES del Plan las que se detallan a continuación: (I) PERSONAS AFECTAS, (II) UNIDADES PRODUCTIVAS, (III) INSTITUCIONES PUBLICAS Y (IV) POBLACIÓN Y TERRITORIO.

La participación en una u otra dimensión por parte de cada institución quedo en libertad de elección siguiendo la consigna de que el perfil de la institución este contemplado en los alcances de la Dimensión y pudiendo participar hasta en dos.



La organización de estos grupos tuvo como efecto la interacción de las instituciones al momento de aportar sus actividades en función de los “productos” hecho que permitió que entre ellas detecten la duplicidad de actividades como también la sobrecarga en algunos “productos” más que en otros.

En la segunda reunión de planificación de MTE, se procede a la revisión de las actividades cargadas y al ajuste de la mejor ubicación de éstas en los “productos y dimensiones” y finalizada esta etapa se procede a la APROBACIÓN del Plan de Trabajo Anual.

Lógicamente el Plan de Trabajo generado es *perfectible* y, en esta instancia de ARRANQUE de implementación, se prioriza la “estrategia e interacción interinstitucional” que al ajuste final de actividades.

La metodología contempla que al finalizar el año se proceda a realizar la evaluación del Plan de Trabajo ejecutado y al mismo tiempo iniciar el proceso de generar el Plan de Trabajo del año siguiente. En esta instancia es necesario sensibilizar a las instituciones para que tengan en

cuenta las DIMENSIONES, RESULTADOS Y PRODUCTOS de este Plan para que al momento de elaborar sus respectivos POA institucionales los tengan en cuenta. De la aplicación sistémica de esta metodología resulta como un mecanismo de ajuste que permita alinear los POA de cada institución con el Plan de Desarrollo de Promoción del Empleo Decente e Ingresos.

10.4 Estructura resultante del Plan de Trabajo.

Como se expresa a lo largo de todo el Plan, la estructura final está organizada en cuatro DIMENSIONES y por cada una de ellas se especifica el “Resultado” esperado y los “Productos” que lo alimentan como se indica en la ilustración 9.

En resumen, el Plan de Trabajo contiene las cuatro dimensiones, cuatro Resultados (uno por cada dimensión) y una docena de Productos, en un horizonte de ejecución de diez años, con un total de **cincuenta y ocho (58)** actividades planificadas en el primer año y que, por lo tanto, irán variando con el transcurso del tiempo.

Ilustración 9: Estructura del Plan de Trabajo. Dimensiones, Resultados y Productos a 10 años en Comayagua.

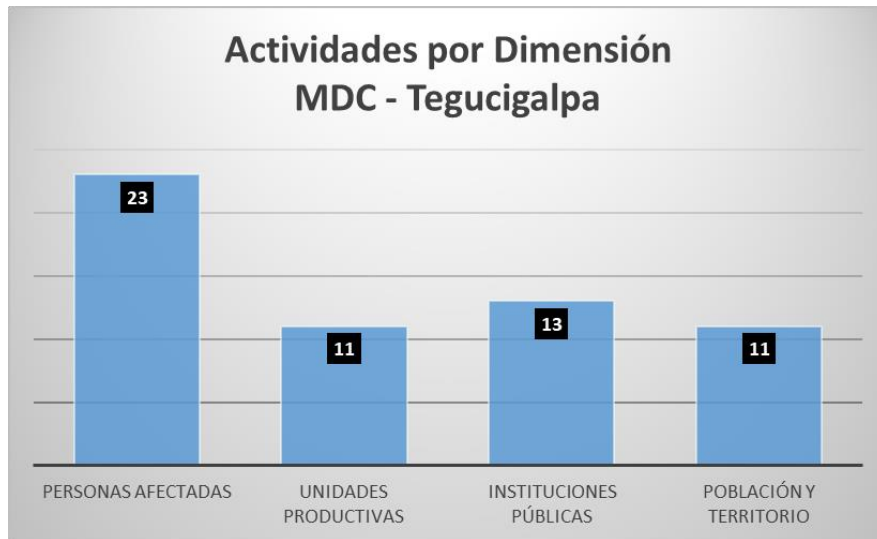
Dimensiones	Resultado	Productos
Personas Afectadas	Reducidos altos índices de desempleo mediante estímulo al emprendimiento y actividades productivas de la población del Distrito Central, especialmente en jóvenes y mujeres.	Diseñar e implementar un plan de acción para: concientizar a los empresarios y responsables de RRHH del beneficio social de contar con el aporte de personas provenientes de todos los estratos sociales para disminuir las repercusiones negativas del rechazo, la estigmatización y discriminación.
		Realizar estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional para ofrecer alternativas de formación Académica coherentes con las exigencias y requerimientos de los empresarios.
		Readecuación de reforma educativa que responda a las necesidades de los buscadores de empleo y la demanda de los empresarios para facilitar la incorporación de los jóvenes a las oportunidades de empleabilidad vigente.
		Desarrollar una iniciativa de educación incluyente que motive a los estudiantes jóvenes, el valor de sus raíces, cultura, tradiciones y los beneficios de trabajar para el desarrollo sostenible del país.
Unidades Productivas	Incrementadas las condiciones que impulsen el desarrollo de las unidades económicas del DC que promuevan el empleo decente (Mipymes)	Incubadora de empresas
		Programa de incentivos
		Programa de fortalecimiento que apoye a las Mipymes.
		Crear un programa que apoye el desarrollo de la Competitividad, asistencia técnica y financiamiento de las Mipymes del Distrito Central.
		Diseñar y poner en marcha una iniciativa de mercado seguro bajo principios de formalización, trabajo decente.
Instituciones Públicas	Incrementada la articulación interinstitucional para la implementación política pública de empleo a largo plazo.	Diseño de estrategia de empleo decente e ingresos, alineados al plan de nación.
		Establecer un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisión para la inserción laboral
Población y Territorio	Mejorada la calidad de gestión del territorio para desarrollar el plan urbano municipal y desacelerar el crecimiento demográfico	Desarrollar investigación de potencialidades del territorio por sector productivo (análisis de cadena de valor)
		Establecer una política (estrategia de incentivo para jóvenes y mujeres emprendedoras)
		Implementar un plan que retomen las buenas prácticas y experiencias exitosas en prevención internacional de la violencia en la comunidad.

Fuente: Matriz de Marco de Resultados

La ilustración 10 presenta como queda distribuida la carga de actividades por cada dimensión y también como las acciones hoy previstas inciden de manera heterogénea en la resolución del “Problema”.

Es de considerar que el Plan es a diez años y por lo tanto año a año se irán corrigiendo estos desequilibrios para mejorar el impacto esperado.

Ilustración 10: Representación de la carga de actividades por Dimensión que resulta del Plan de Trabajo 2019

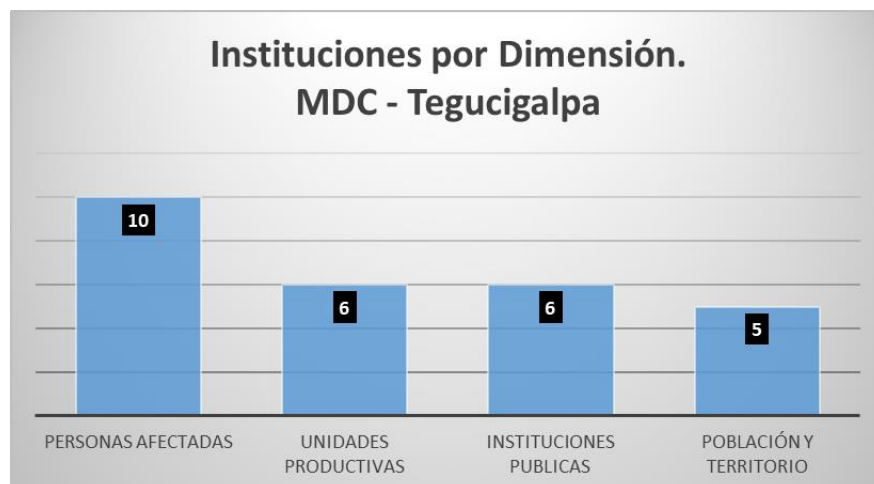


Fuente: Elaboración propia del equipo SENAEH – Euro + Labor

Otro análisis de interés surge al considerar como está la distribución de las instituciones participantes en las diferentes Dimensiones y teniendo en cuenta que algunas de ellas participan en más de una. Para el Plan de Trabajo participaron veinte (20) instituciones con un coeficiente de repetición de 1,55 veces por Dimensión.

La ilustración 11 presenta dicha distribución y facilita interpretar en que dimensiones se deben convocar instituciones para lograr más equilibrio.

Ilustración 11: Representación de las instituciones participantes en cada Dimensión.



Fuente: Elaboración propia del equipo SENAEH – Euro + Labor

Como resultado de la estrategia y metodología aplicada, de la interacción interinstitucional actual en el municipio de Comayagua surgen las siguientes conclusiones: (i) muchas actividades que antes las instituciones las planificaban individualmente duplicando y superponiendo acciones ahora comienzan un proceso de planificación coordinada con la consecuente simplificación y aumento de las expectativa en el “impacto”, (ii) se identifica con facilidad la sobrecarga de actividades en alguna DIMENSIÓN y la debilidad de contenidos en otras, (iii) similar análisis se realiza hacia el interior de cada Dimensión observando la distribución de las actividades en cada uno de los “productos”, (iv) la necesidad de sumar otros actores y disponer de un plan más equilibrado en acciones en las cuatro DIMENSIONES y (v) en relación a la “sostenibilidad económico financiera” deja de ser un riesgo ya que la MTE no necesita contar con presupuesto u otros recursos para ejecutar el POA, salvo en aquellas actividades o eventos específicos planeados por esta.

10.5 Análisis por DIMENSIÓN.

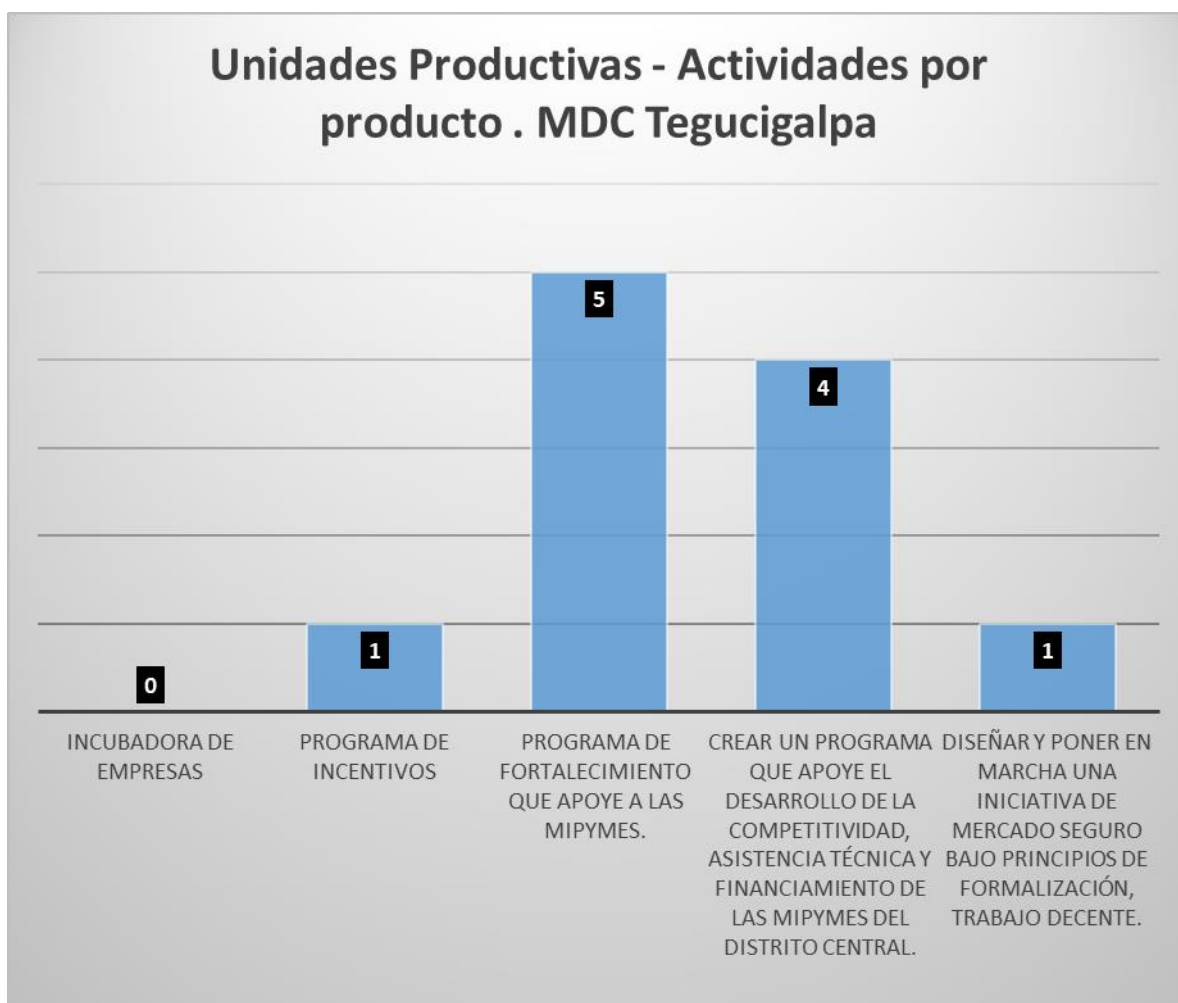
En las ilustraciones que se presentan a continuación se observan, por cada dimensión, como es la distribución de actividades en cada “Producto”.

Ilustración 12: Distribución de actividades por Producto en la dimensión PERSONAS AFECTADAS



Fuente: Elaboración propia del equipo SENAEH – Euro + Labor

Ilustración 13: Distribución de actividades por Producto en la dimensión UNIDADES PRODUCTIVAS



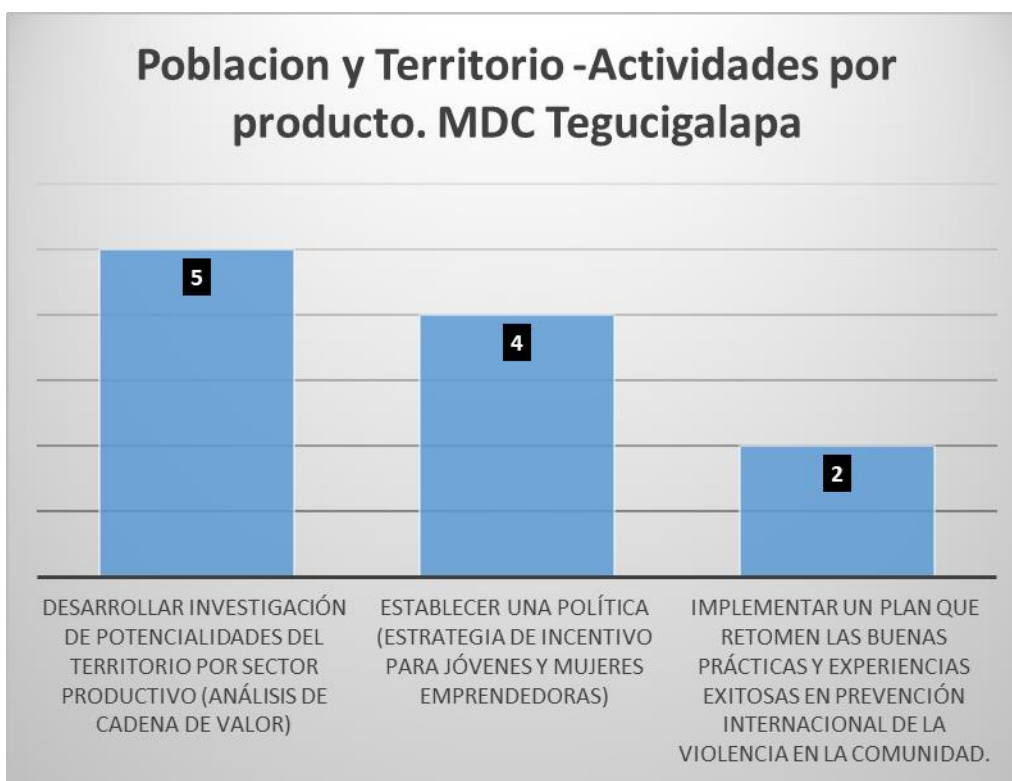
Fuente: Elaboración propia del equipo SENAEH – Euro + Labor

Ilustración 14: Distribución de actividades por Producto en la dimensión INSTITUCIONES PUBLICAS



Fuente: Elaboración propia del equipo SENAEH – Euro + Labor

Ilustración 15: Distribución de actividades por Producto en la dimensión POBLACION Y TERRITORIO



Fuente: Elaboración propia del equipo SENAEH – Euro + Labor

El resumen de la estructura del Plan de Trabajo 2019 de la Mesa Territorial de Empleo de Comayagua se presenta en la ilustración 18, reiterando que este perfil se irá modificando año a año en la búsqueda de equilibrio y mayor impacto para lograr el Objetivo Final

Población del MDC especialmente mujeres y jóvenes entre 16 y 35 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos.

MTE Tegucigalpa – Enero 2019



Ilustración 16: Estructura del Plan de Trabajo. Dimensiones, Resultados, Productos y actividades en Comayagua.

Dimensiones	Resultado	Productos	Actividades	
Personas Afectadas	Reducidos altos índices de desempleo mediante estímulo al emprendimiento y actividades productivas de la población del Distrito Central, especialmente en jóvenes y mujeres.	Diseñar e implementar un plan de acción para: concientizar a los empresarios y responsables de RRHH del beneficio social de contar con el aporte de personas provenientes de todos los estratos sociales para disminuir las repercusiones negativas del rechazo, la estigmatización y discriminación.	12	23
		Realizar estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional para ofrecer alternativas de formación Académica coherentes con las exigencias y requerimientos de los empresarios.	6	
		Readecuación de reforma educativa que responda a las necesidades de los buscadores de empleo y la demanda de los empresarios para facilitar la incorporación de los jóvenes a las oportunidades de empleabilidad vigente.	1	
		Desarrollar una iniciativa de educación incluyente que motive a los estudiantes jóvenes, el valor de sus raíces, cultura, tradiciones y los beneficios de trabajar para el desarrollo sostenible del país.	4	
Unidades Productivas	Incrementadas las condiciones que impulsen el desarrollo de las unidades económicas del DC que promuevan el empleo decente (Mipymes)	Incubadora de empresas	0	11
		Programa de incentivos	1	
		Programa de fortalecimiento que apoye a las Mipymes.	5	
		Crear un programa que apoye el desarrollo de la Competitividad, asistencia técnica y financiamiento de las Mipymes del Distrito Central.	4	
		Diseñar y poner en marcha una iniciativa de mercado seguro bajo principios de formalización, trabajo decente.	1	
Instituciones Públicas	Incrementada la articulación interinstitucional para la implementación política pública de empleo a largo plazo.	Diseño de estrategia de empleo decente e ingresos, alineados al plan de nación.	13	13
		Establecer un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisión para la inserción laboral	0	
Población y Territorio	Mejorada la calidad de gestión del territorio para desarrollar el plan urbano municipal y desacelerar el crecimiento demográfico	Desarrollar investigación de potencialidades del territorio por sector productivo (análisis de cadena de valor)	5	11
		Establecer una política (estrategia de incentivo para jóvenes y mujeres emprendedoras)	4	
		Implementar un plan que retomen las buenas prácticas y experiencias exitosas en prevención internacional de la violencia en la comunidad.	2	

Fuente: Elaboración propia del equipo SENAETH – Euro + Labor

El detalle de cada una de las actividades, sus metas anuales y cronograma de ejecución se encuentra en el anexo 11.2

11. Anexos.

Anexo 11.1 Identificación de intervenciones vigentes en el Municipio

Tabla 8 Matriz de Intervenciones Vigentes

No.	Organización	Tipo de actividad que desarrolla	Persona contacto	Dimensión que interviene			
				P	U.E	PyT	I.P
1.	World Vision	Proyecto de empleo, emprendimiento y generación de ingresos.	Elmer Villeda 3395-5015	X	X		
2.	FUNADEH/Genesis	Proyecto de capital semilla para jóvenes emprendedores.		X	X		
3.	CADERH	Formación técnica y profesional.	Gabriela Aguilar	X			
4.	CESAL	Formación profesional, emprendimiento.	Gilberto Granados	X			
5.	INFOP	Formación profesional.	Edgardo Valenzuela	X			
6.	Centro de Formación San Juan Bosco	Formación profesional.	Antonio Valenano	X			
7.	Credito Solidario	Producto financiero.			X		
8.	INJ/Honduras Joven	Empleabilidad.	Gerson Bustillo 9535-2441		X		
9.	CDE MIPYME Region 12 Centro	Desarrollo empresarial y emprendimiento con el fin de crear impacto económico.	Luis Duron 8832-5387 leduron@hotmail.com	X	X	X	X
10.	STSS	Capacitaciones sobre el empleo, ferias de empleo.	German Gonzales 2232-1500	X		X	
11.	Alcaldía Municipal del Distrito Central	Desarrollo social de infraestructura, capacitaciones de microempresario, seguridad, desarrollo comunitario, orden territorial, etc.	Raul Laitano 3162-4116	X		X	X
12.	OIT	Apoyo técnico Tema de empleabilidad y emprendedurismo.	Rosibel Garay 2220-1100			X	
13.	Camara de Comercio e Industria de Honduras	Desarrollo económico local.	Karla Ruiz 2232-4200 kruiz@ccit.hn		X		X
14.	Cooperación Alemana	Programa Cooperación-Empleo y Prevención.	Debelius 2221-3416 2221-3694				

11.2 Anexo Plan de Trabajo Anual

Definición del problema de EMPLEO		Población del MDC especialmente mujeres y jóvenes entre 16 y 35 años de edad, con escasas oportunidades de empleo decente y generación de ingresos																
Dimension		Personas Afectadas																
Resultado	Productos	Actividad anual que aporta la institución	Institución	Meta anual	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Reducidos altos índices de desempleo mediante estímulo al emprendimiento y actividades productivas de la población del Distrito Central, especialmente en jóvenes y mujeres.	Diseñar e implementar un plan de acción para: concientizar a los empresarios y responsables de RRHH del beneficio social de contar con el aporte de personas provenientes de todos los estratos sociales para disminuir las repercusiones negativas del rechazo, la estigmatización y discriminación.	Visitas empresariales	(FUNADEH) - PJC		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Desayunos empresariales	(GLASSWING) (WORLD VISION) (FUNADEH PJC)	(WV 2 Desayunos)					x	X	x	x	x		x	X		
		Vinculación de las empresas por medio de responsabilidad social	(GLASSWING)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Sencibilización a través de charlas a la empresa privada	RSCH/FUNADEH	3 actividades					x	x	x							
		Promover firma de convenios con la empresa privada Para la inserción de jóvenes y mujeres.	SCH (WORLD VISION)	(SCH 5 Convenios) (WV 15)					x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Sesiones de asesoramiento para la incorporación de los jóvenes en espacios laborales.	WORLD VISION	4 sesiones						x		x			x		x	
		Acciones de difusión de servicios de la unidad de intermediación laboral	SENAEH / STSS	144		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Asesoría ocupacional-laboral para solicitantes de Empleo, estudiantes y personas con discapacidad organizados.	SENAEH / STSS	3529		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Promoción de los Servicios de formación profesional e intermediación laboral.	SCH (WORLD VISION)	2 Ferias de promoción (WV Por medio de los Facilitadores 2 Veces al Año)						x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Feria (Prevención a la migración irregular:	UMAR	1 FERIA											X			
		Expoferia oportunidades	SJB	1 FERIA												x		
		Análisis del mercado laboral - proyecto génesis	FUNADEH					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Realizar estudios de demanda laboral y necesidades específicas a nivel regional para ofrecer alternativas de formación Académica coherentes con las exigencias y requerimientos de los empresarios.	Información e investigación sobre la situación del mercado laboral para incidir en los niveles de empleo	STSS	1		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Formación técnica orientada al mercado laboral	FUNADEH - PJC (WORLD VISION)	WV 350 Jóvenes			X	X	X	X	X	X	X	X	X	x	x	
		Mapeo y evaluación capacitación vocacional, programas de empleo, emprendedurismo y oportunidades basadas en el	SCH	Mapeo 1					x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Realizar programas de mapeo y evaluación basados en necesidades de género diferenciadas y necesidades de	SCH	Mapeo 2					x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Desayunos empresariales para la socialización de la oferta formativa y perfil de egresado	SBJ	2 Reuniones						x					x			
		Foro regional con los actores de la formación técnica (el empleo/ generación de ingresos como enfoque a la empresa educativa)	PROJOVEN (SJB) (INFOP)	1 Foro						x								
		Readecuación de reforma educativa que responda a las necesidades de los buscadores de empleo y la demanda de los empresarios para facilitar la incorporación de los jóvenes a las	Desarrollar una estrategia de capacitación para jóvenes y mujeres y proveedores de servicios educacionales para confirmar la duración,	SCH	1 estrategia					x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Desarrollar una iniciativa de educación incluyente que motive a los estudiantes jóvenes, el valor de sus raíces, cultura, tradiciones y los beneficios de trabajar para el desarrollo sostenible del país.	Socialización de la Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud	INI	(60 Socializaciones)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Proceso de formación integral (Habilidades blandas y duras) -		(GLASSWING) (WORLD VISION)	WV 350 Jóvenes		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Estrategia de inclusión de las y los jóvenes mayores en riesgo		SCH	1 Estrategia						x	x	x	x	x	x	x	x	
	Charlas de emprendimientos		INI	40 charlas			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Dimension		Unidades Productivas															
Resultado	Productos	Actividad anual que aporta la institución	Institución	Meta anual	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Incrementadas las condiciones que impulsen el desarrollo de las unidades económicas del DC que promuevan el empleo decente (Mipymes)	Incubadora de empresas																
	Programa de incentivos	Brindar información de los productos financieros de crédito solidario, dando asistencia técnica para el fortalecimiento de negocios y emprendimientos.	Credito Solidario	300 Beneficiarios				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Programa de fortalecimiento que apoye a las Mipymes.	Asistencia Técnica y Capacitadas en temas de desarrollo empresarial para las MIPYME		SEC. DESARROLLO ECON. y CDE-MIPYME	1448 personas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Formar y capacitar a los empresarios y emprendedores MIPYME en temas como: contabilidad, finanzas, mercadeo y comercialización		SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO y CDE-MIPYME	170 personas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Capacitaciones Técnicas		Plan de Nacion	2						X				X		
		Capacitar a nuevos emprendedores relacionados con el emprendimiento		SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO y CDE-MIPYME	97 personas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Brindar información de los productos financieros de crédito solidario, dando asistencia técnica para el fortalecimiento de negocios y emprendimientos.		Credito Solidario	200 personas				X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Crear un programa que apoye el desarrollo de la Competitividad, asistencia técnica y financiamiento de las Mipymes del Distrito Central.	Asistencia técnica en temas de desarrollo empresarial en Ciudad Mujer		Sec Desarrollo Economico / ciudad mujer	215 Beneficiarios			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Brindar información de los productos financieros de crédito solidario, dando asistencia técnica para el fortalecimiento de negocios y emprendimientos a los empresarios y emprendedores que desean aplicar.		Sec Desarrollo Economico / ciudad mujer	200 personas				X	X	X	X	X	X	X	X	
		Encuentro entre empresarios mipymes sobre desarrollo productivo y asociatividad (Act 2,2,4)		Eurolabor / MTE	1						X						
		Plan de Fortalamiento de capacidades empresariales en cadenas de valor priorizadas en la región (Act 2,3,2)		Eurolabor / MTE	1 Plan								X				
	Diseñar y poner en marcha una iniciativa de mercado seguro bajo principios de formalización, trabajo decente.	Socializar y promover los servicios del Módulo de Autonomía Económica a través del CDE, con las potenciales beneficiarias. /		SEC DESARROLLO ECON Y PROG. CIUDAD MUJER	635 Beneficiarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Dimension		Instituciones Públicas															
Resultado	Productos	Actividad anual que aporta la institución	Institución	Meta anual	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Incrementada la articulación interinstitucional para la implementación política pública de empleo a largo plazo.	Diseño de estrategia de empleo decente e ingresos, alineados al plan de nación.	Monitoreo a centros Educativos.	Secretaría de Educación	55 centros educativos							X	X	X	X	X		
		Actualización plataforma información SACE de egresados en condiciones de	Secretaría de Educación	1 actualización		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Capacitar jóvenes en distintas áreas productivas	INFOP		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Personas desempleadas remitidas a puestos de trabajo vacantes captadas de las empresas del sector privado.	SENAEH / STSS	12790	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Personas registradas en forma presencial	SENAEH / STSS	6310	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Empleadores orientados para facilitación de acceso virtual y uso correcto de la Bolsa de Trabajo EMPLEATE	SENAEH / STSS	124	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Vacantes obtenidas de la Empresa Privada por gestión de colocadores	SENAEH / STSS	5080	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Asesoría ocupacional-laboral para solicitantes de Empleo, estudiantes y personas con discapacidad organizados.	SENAEH / STSS	3529	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Personas Desempleadas referenciados a acciones de capacitación. Direccionamiento Externo	SENAEH / STSS	1256	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Seguimiento y apoyo a egresados en temas relacionados con la inserción	INFOP	Mil jóvenes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Capacitar en habilidades blandas, deberes y derechos laborales.	INFOP	600 jóvenes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Identificación de necesidades de formación, para el fortalecimiento del	INFOP	30 empresas						X						X	
		Taller de orientación laboral	INJ	11 capacitaciones		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Establecer un sistema de información interinstitucional que facilite la toma de decisión para la inserción laboral															

Dimension		Población y Territorio														
Resultado	Productos	Actividad anual que aporta la institución	Institución	Meta anual	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Mejorada la calidad de gestión del territorio para desarrollar el plan urbano municipal y desacelerar el crecimiento demográfico	Desarrollar investigación de potencialidades del territorio por sector productivo (análisis de cadena de valor)	Evaluación de riesgos de seguridad en relación a la provisión de incentivos	SCH	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Fortalecimiento de los procesos de formación profesional	SCH	1000 participantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Capacitación para emprendimiento local en zonas de mayor riesgo	SCH	200 participantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Creación de una Base de datos de Pulperías	AMDC	1 Base de datos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Acuerdos para la formulación de proyectos de Inversión o estudios de	Eurolabor/Univ	1						X						
	Establecer una política (estrategia de incentivo para jóvenes y mujeres emprendedoras)	Modelo sensible al género y seguro para proporcionar incentivos financieros	SCH	1 Investigación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Taller de emprendimiento	INJ	50 Talleres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Capacitación dirigida a Microempresarias	AMDC	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Capacitación dirigida a jóvenes sobre trabajo a medio tiempo	AMDC	4			X			X			X			X
	Implementar un plan que retomen las buenas prácticas y experiencias exitosas en prevención internacional de la violencia en la comunidad.	Socialización de la Ley Marco para el desarrollo integral de la Juventud	INJ	60 visitas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Incentivo a valores culturales y prevención social (Plan de Nación)	Plan de Nación	5 Eventos Culturales		X		X		X		X		X		

Anexo 11.3 Bibliografía

STSS – EURO+LABOR (2016). Aplicación de la Guía Para el Análisis del Contexto Local del Mercado de Trabajo en el Valle de Comayagua. Honduras.

INE (2013). Censo de Población y Vivienda. Honduras

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

COHEP, 2013. Estrategia Nacional de Empresas Sostenible en Honduras

FHI360 para el LAC/RSD Regional Workforce Development Program. Estudio del Mercado Laboral en Honduras.

Consejo Sindical Danés de la LO/FTF, 2016. Perfil Mercado Laboral Honduras