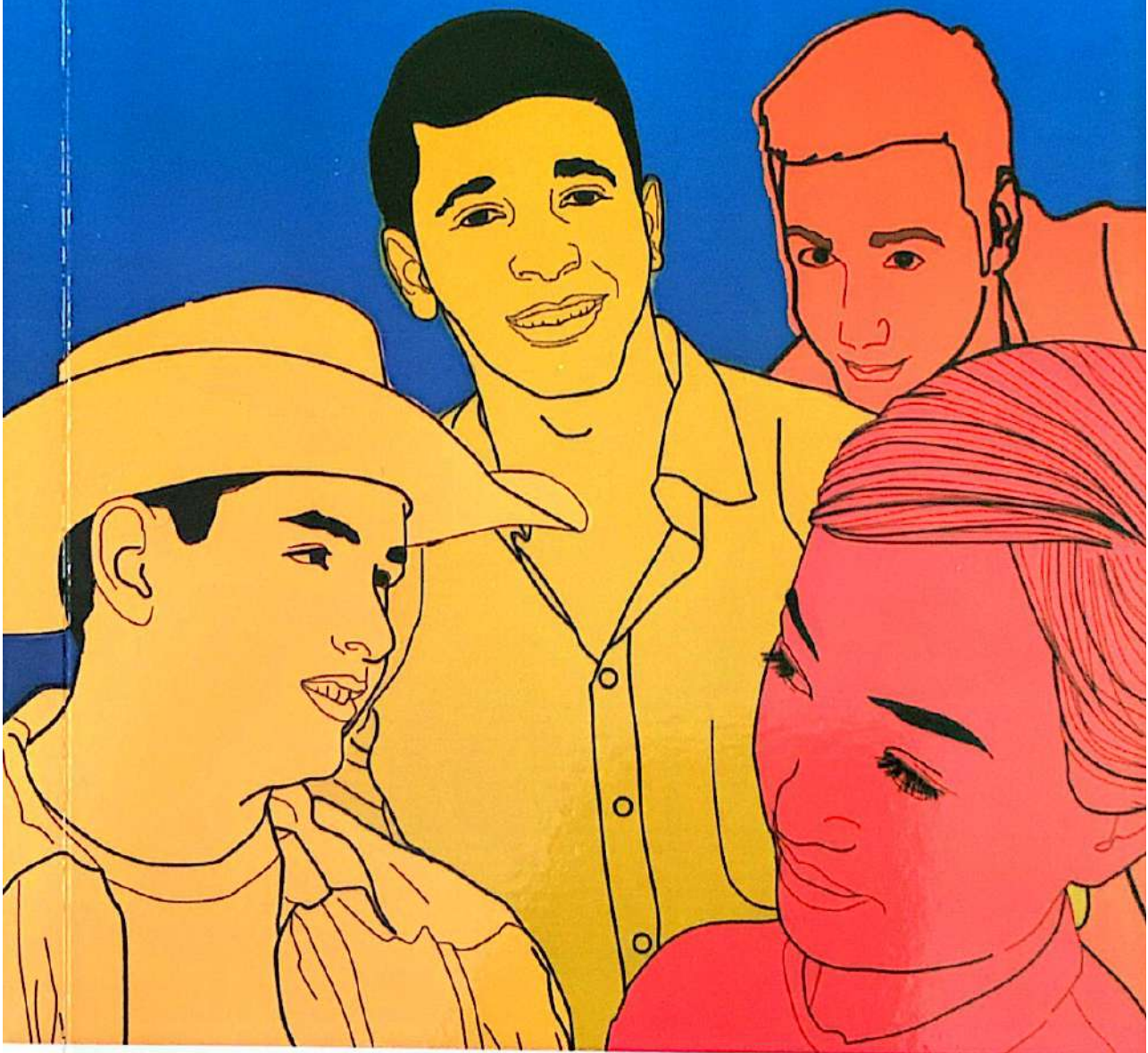
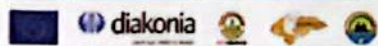


N MÓDULO 5
NEGOCIANDO MEJORES
prácticas laborales



ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA
EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO

N MÓDULO 5
NEGOCIANDO MEJORES
prácticas laborales





diakonia

GENTE QUE CAMBIA EL MUNDO

Escuela de incidencia política para el empleo digno
y el emprendimiento

Proyecto Generando Iniciativas de Empleo Digno para
Reducir la Pobreza en el Occidente de Honduras

Plataforma Ciudadanía y Justicia Social

Co-Financian:

Unión Europea

DIAKONIA

Ejecución: DIAKONIA y Co-solicitantes
ASONOG. Asociación de Organismos no Gubernamentales de Honduras

OCDIH. Organismo Cristiano de Desarrollo Integral
de Honduras y

CASM. Comisión de Acción Social Menonita

Elaboración: José Nestor Rosales
Revisión, corrección, estilo, diseño, edición, maquetación:
Patricia Toledo Bautista
Supervisión: Ilsa Molina

Esta publicación queda reservada para los usos y aplicaciones de ASONOG, OCDIH y CASM, las entidades propietarias de la misma. Unión Europea y DIAKONIA no se hacen responsables por la información y contenidos aquí emitidos. Toda reproducción de este material debe ser autorizado previamente.

Santa Rosa de Copán, Honduras, CA
2016



Presentación

Para lograr incidencia política e inserción laboral efectiva en los municipios de Copán y Santa Bárbara, primero se deben fortalecer las capacidades y los liderazgos de las mujeres y jóvenes que forman parte de las redes ya establecidas en estos departamentos. Mediante la formación, será más fácil obtener logros ante los gobiernos locales, construir agendas propositivas de empleo rural digno y sostenible, e implementar acciones favorables en materia de derechos humanos para todas las personas. Para alcanzar esta fortaleza se pondrá en marcha la Escuela de incidencia política para el empleo digno y el emprendimiento. En esta escuela serán las mismas mujeres y jóvenes quienes transmitan los conocimientos adquiridos, para que el proceso se sostenga y llegue a otras personas.

Institucionalmente tanto ASONOG como la Plataforma "Ciudadanía y Justicia Social" continuarán haciendo acompañamiento para que se logren los objetivos de este proyecto comunitario, con el que se espera cambiar realidades y condiciones sociales. Sin embargo, estos cambios sólo serán concretos y visibles con el trabajo de todas y cada una de las personas involucradas en las comunidades, por lo que su participación es muy importante.

Esta última cartilla de la serie elaborada busca introducir las formas sobre la negociación y algunas instancias que están involucradas en el proceso, así se verán aquí los temas de sindicatos como organizaciones o instancias de representación por parte de la clase obrera o trabajadora, elementos como el contrato colectivo es un resultado que se pone en negociación entre sindicatos y patronos, estos son los que deben prevalecer durante el plazo que sea acordado entre las partes y, se supone, plantean las mejores condiciones posibles a alcanzar para el sector laboral.

La segunda parte, contiene tres elementos importantes en la generación de empleo: desarrollo del mercado interno, desarrollo del sector rural y la economía familiar, y el fomento de la inversión pública y privada.

Los pactos sociales y consultas tripartitas, el primero visto como mecanismo que puede o debe servir para establecer acuerdos que se reflejen en las posteriores negociaciones; y el segundo, como mecanismo para obtener información que sirva de insumo también para el establecimiento de convenios entre las partes.

La presente cartilla constituye el "Módulo 5: Negociando mejores prácticas laborales", el

quinto de un total de cinco. Esperamos sea de utilidad y aporte cambios, especialmente para las mujeres y jóvenes.



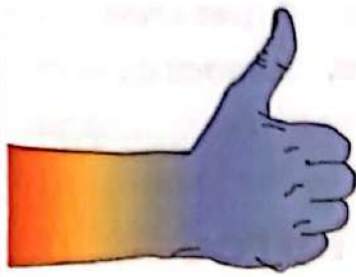
Introducción e instrucciones generales

En el documento Currícula para facilitación, de la Escuela de incidencia política para el empleo digno y el emprendimiento, encontrará las instrucciones generales para el uso de todas las cartillas metodológicas.

Esta es la cartilla 2 del módulo 2: Inserción laboral e incidencia política.

En ella encontrará el desarrollo de los siguientes temas: "Contexto general del empleo para jóvenes y mujeres. Inserción laboral. Incidencia política y políticas públicas para la promoción de empleo digno."

De la misma manera hallará los ejercicios de transferencia, que serán muy útiles cuando se hagan las réplicas de conocimientos. También hay sugerencias de lectura y varios anexos, que sirven de guía, apoyo y complemento. En los anexos 1, 2 y 3 de este documento están los ejercicios para las tres primeras actividades del taller, que son: la presentación, conversación de medición y establecimiento de reglas y acuerdos, actividades que se desarrollan antes de iniciar con los temas.



Objetivos del módulo

Esta cartilla persigue tres objetivos básicos que son:

1. Transferir algunos elementos y sus objetivos que intervienen en los procesos de negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales: los Sindicatos, Contratos laborales colectivos, etc.
2. Analizar algunas condiciones que se requieren en la economía para la creación de empleo
3. Elaborar un plan de incidencia para ser aplicado posterior a la finalización de la escuela.

Resultados esperados

Al final del módulo las personas participantes:

Deberán ser capaces de reconocer quienes toman parte en las negociaciones durante los procesos de incidencia.

Conocer cuáles son las herramientas que se utilizan para el momento del consenso.

Reconocer las condiciones básicas actuales sobre las que se fomenta la generación de

empleo.

Sabrán cuál es el plan de incidencia a ejecutar.

Conocer las opciones de herramientas que pueden ser utilizadas en el proceso de réplica.

Tema I. Dialogo social y negociación colectiva para mejores prácticas laborales



Los temas a desarrollar a continuación abren la conversación sobre elementos importantes en los procesos de incidencia política, estos elementos contienen derechos, soporte constitucional, instancias y formas correspondientes aplicables a los derechos laborales.

Así, el contrato colectivo, el cual es un mecanismo establecido en los derechos laborales promovidos por la OIT, define que en ellos deben plasmarse las condiciones sobre las cuales se desarrollara la relación: trabajador- patrono.

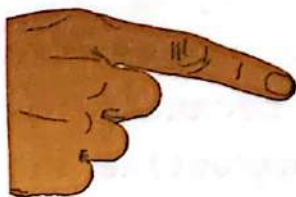
El sindicato como mecanismo de agremiación y representación laboral, este mecanismo de representación que sirve para garantizar la

defensa de los intereses comunes de los trabajadores, mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, promover el progreso de las condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual pueda hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen. Esta instancia también es reconocida por la OIT en su convenio de los derechos laborales.

El pacto social se presenta aquí como una hipótesis explicativa de la autoridad política y del orden social, es decir, porque se establece en un Estado cierto orden y autoridad, así este pacto social el que da origen a los deberes y derechos que se adquieren por parte de un estado y de sus integrantes.

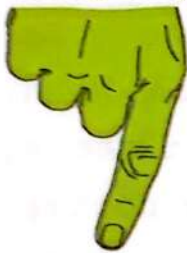
Finalmente, se incorpora en esta sección el tema de la consulta tripartita, el cual ha sido un mecanismo propuesto por la OIT y que busca promover el diálogo entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores.

Otro dato a tener en cuenta es que las leyes en general y las laborales en específico, no usan lenguaje incluyente, por esta razón sólo se habla comúnmente en ellas de "Patrono" y "Trabajador", sin mencionar a las patronas y las trabajadoras.



Contrato colectivo

Hay que diferenciar en la existencia de un contrato individual y un colectivo, el primero, es en el que participan los sujetos del derecho laboral como entidades individuales o particulares (trabajador- patrono), el segundo, es en el que los patronos y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante que pueden ser uno o varios patronos y los trabajadores están organizados en uno o varios sindicatos.



La idea del contrato colectivo es la siguiente: "Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos".

Es importante en tal sentido, conocer que el contrato colectivo, pues este documento establece que trabajadores y patronos determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base las leyes laborales vigentes en el país.

De acuerdo con el mismo Código de Trabajo de Honduras, corresponde a la Dirección

General del Trabajo aplicar las leyes laborales en primera instancia. Algunas de sus funciones son procurar que haya armonía entre patronos y trabajadores, promover negociaciones y las contrataciones colectivas a manera que no existan conflictos diferencias entre éstos, impulsar las buenas relaciones profesionales y velar porque existan excelentes condiciones de trabajo.

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social será la encargada de hacer cumplir el código laboral, y deberá promover mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras, a la vez que vigilará el debido cumplimiento de las disposiciones legales referidas a las relaciones entre quienes trabajan y quienes son patronos buscando armonizarlas. También tendrá que reconocer y registrar las asociaciones obreras y patronales e investigar los problemas que enfrenta la clase trabajadora, entre otras muchas funciones.

Ejercicio de transferencia I

Lluvia de ideas

Objetivo. Conocer lo que es un contrato colectivo de trabajo

Método. Visualizada con presentación en papelógrafo

Materiales: Papelógrafo con presentación, copias del ejercicio a realizar, tarjetas, masking tape

Tiempo. 40 min.

Descripción:

1. Realice la siguiente pregunta: ¿Qué es un contrato colectivo? Distribuya tarjetas y marcadores. Otorgue cinco minutos para que el grupo aporte sus ideas, pegue las tarjetas de un color en un espacio dispuesto para esto.

2. Realice la siguiente pregunta: ¿Quiénes deben participar en el establecimiento de un contrato colectivo?, distribuya de nuevo tarjetas de un color diferente, otorgue cinco minutos para que presenten sus respuestas, coloque las tarjetas al lado de las anteriores.

3. Realice la siguiente pregunta: ¿Cuál es la función de la Secretaría de Trabajo en la celebración de un contrato colectivo?, distribuya tarjetas y otorgue cinco minutos para que den las respuestas. Coloque las tarjetas al lado de las tarjetas de las anteriores preguntas.

4. Realice la presentación en papelógrafo que ha preparado para el tema, usando el resumen de contenido que aparece en **Anexo 5**. Tiene 15 min. para realizar esto.

5. Realice un resumen sobre lo expuesto y cierre el tema con el mismo, para esto tiene 10 min

Sindicatos

En el tema anterior se establecía que el contrato colectivo se realizaba entre sindicatos y patronos, en esta sección se aborda el tema de los sindicatos y patronos.

En Honduras se coincide en decir que fue a partir de 1954 con la huelga de los trabajadores de la bananera Tela Rail Road Company, que se originó el movimiento sindicalista.

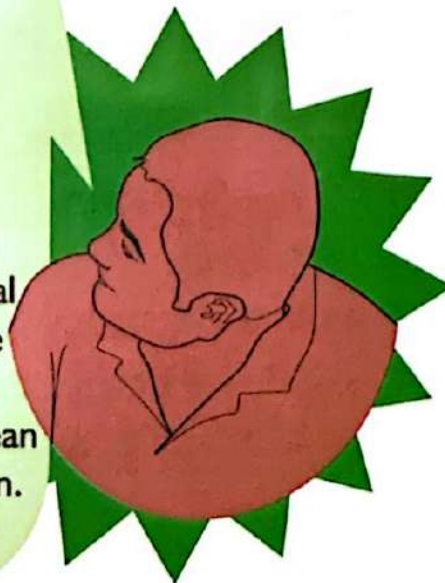
El 25 de abril de 1965 se desarrolla una gran huelga nacional con la participación de la FECESITLIH (Federación Central de Sindicatos de Honduras), que apoyó al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Río Lindo, el cual desde 1963 presentó a la mencionada empresa una propuesta de contrato colectivo, ante la constante negativa, los trabajadores y trabajadoras se fueron a la huelga que fue reprimida y disuelta mediante el uso de la violencia militar.

Sin embargo FECESITLH mediante un comunicado directo a la OIT, logró que se reconociera en Honduras el derecho a sindicación, el 26 de enero de 1966.



¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus intereses comunes, mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, promover el progreso de las condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual pueda hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen.



Se conciben 4 tipos de sindicatos:



De oficio. El de más antigüedad histórica, enumera y reúne a los trabajadores que tienen en común una especialidad laboral. También se califica a este tipo de sindicato como Profesional o Gremial.



De la Industria.
Llamados Sindicatos Industriales, reúnen a los trabajadores de una industria o actividad general

De empresa. Junta a los trabajadores de una "firma" o entidad productora de dimensiones que exceden el de una simple industria o actividad limitada, para convertirse en un complejo económico-fabril-financiero.



De oficios varios. Su existencia se justifica en circunstancias especiales, sobre todo en poblaciones pequeñas y mal comunicadas con centros importantes. Esencialmente reúne a los trabajadores de un lugar sin hacer distinciones de ocupación a que estén aplicados.



Ejercicio de transferencia 2

Lluvia de ideas

Objetivo. Transferir lo que es un sindicato, las formas de sindicatos existentes y su rol

Método. Visualizada con Presentación en papelógrafos

Materiales: Tarjetas, tarjetas con preguntas, marcadores, maskin tape, presentación.

Tiempo. 30 min.

Descripción:

1. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Qué es un sindicato?, distribuya tarjetas y marcadores, otorgue 5 min para que den su opinión
2. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Cuál es el trabajo que debe realizar los sindicatos?, distribuya tarjetas y otorgue 5 min para obtener las respuestas
3. Muestre la presentación con los textos que encuentra en las imágenes de las páginas 13 a 15 de esta cartilla, realice aclaraciones y consulte sobre dudas existentes, para esto tiene 15 min
4. Cierre el tema con un resumen basado entre las respuestas brindadas por las participantes y la presentación realizada para esto tiene 5 min.

Pacto social

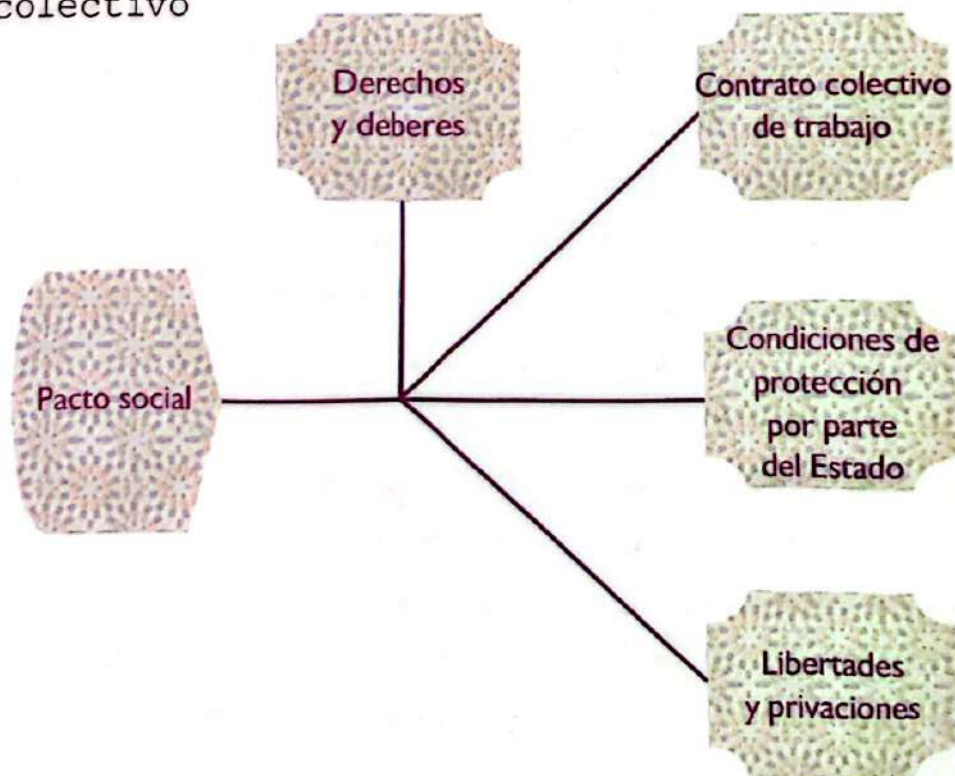
Es necesario aclarar que aquí se plantea el pacto social como el término utilizado en filosofía política, ciencia política y sociología, y consiste en el contrato social que es un acuerdo real o realizado en el interior de un grupo por sus miembros, como por ejemplo el que se adquiere en un Estado con relación a sus derechos y deberes de sus ciudadanos. Se parte de la idea de que todos los miembros del grupo están de acuerdo, por voluntad propia con el contrato social, en virtud de lo cual admiten la existencia de una autoridad, de unas normas morales y de unas leyes a las que se someten. El pacto social es diferente al contrato colectivo, aunque pueda parecerse.

El Pacto o contrato social como teoría política, explica entre otras cosas, el origen y el propósito del Estado y de los derechos humanos. Nos dice que para vivir en sociedad, los seres humanos acuerdan un contrato social donde se entiende que se les otorgan ciertos derechos, a cambio de abandonar la libertad de la que dispondrían en estado de naturaleza. Siendo así, los derechos y los deberes de los individuos constituyen las cláusulas del contrato social, en tanto que el Estado es la entidad creada para hacer cumplir el contrato. Del mismo modo, los seres humanos pueden cambiar los términos del contrato si así lo desean; porque los derechos y los de-

beres pueden cambiar. Por otro lado, un mayor número de derechos significa mayor número de deberes, y menos derechos, menos deberes.

Este concepto o definición plantea que este pacto social es el que da origen a los deberes y derechos que se adquieren por parte de un Estado y de sus integrantes, estos deberes y derechos se ven reflejados en la mayoría de los países democráticos en la Constitución de la República.

Sin duda alguna estos derechos y deberes enmarcan la condición esencial para establecer o realizar los contratos colectivos, es decir, sin la existencia del pacto social no podría realizarse ningún contrato colectivo. El siguiente esquema intenta ilustrar la relación entre el pacto social y el contrato colectivo



Ejercicio de transferencia 3

Conversación en plenaria

Objetivo. Conocer que es un pacto social y porque se crearon

Método. Presentación en papelógrafo

Materiales: Presentación en papelógrafo, tarjetas de dos colores diferentes, marcador, maskin tape

Tiempo. 30 min.

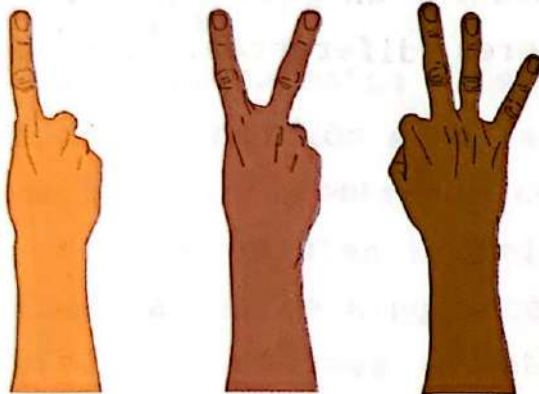
Descripción:

1. Realice la presentación en papelógrafo preparada para el tema con los contenidos de las páginas 17 y 18 de esta cartilla, para esto tiene 10 min.
2. Plantee la siguiente pregunta: ¿Cuáles consideran son los derechos y deberes que se han logrado en relación al empleo digno en consecuencia del pacto social en Honduras?, escuche las respuestas, anótelas en una tarjeta de un color y péguelas en un espacio destinado para esto. Para esto tiene 5 min.
3. Plantee la siguiente pregunta: ¿Cuáles consideran son los derechos y deberes que se han logrado en relación a la promoción del em-

prendimiento como consecuencia del pacto social?, escuche las respuestas, escribálas en una tarjeta de diferente color y péguelas en el espacio destinado para esto. Tiene 5 min.

4. Agrupe por afinidad las respuestas del grupo, tanto las de la primera como la segunda pregunta. Realice este proceso consultando al grupo mismo. Para esto tiene 5 min.

4. Realice un resumen como cierre del tema para esto tiene 5 min



Consulta tripartita

La Organización Internacional del Trabajo, en La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres importantes normas internacionales del trabajo para promover el tripartismo:

1. El Convenio número 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

2. La Recomendación sobre la consulta tripartita número 152 (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976.

3. La Recomendación sobre la consulta número

113 (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.

Estos tres instrumentos promueven el diálogo entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores.

El Convenio núm. 144 dispone que se celebren consultas efectivas entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en cada etapa de la actividad normativa de la OIT, desde la preparación del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la supervisión de la aplicación de las normas, hasta la denuncia de los convenios ratificados(1).

Honduras ha ratificado mediante el decreto 122-2011 que contiene 14 artículos relacionados con el tema.

El Convenio núm. 144 establece que las consultas tripartitas deberían realizarse al menos 1 vez al año y el Gobierno debería proveer el apoyo administrativo y logístico para tal fin.

Ejercicio de transferencia 4

Conversación en plenaria

Objetivo. Transferir el concepto de la consulta tripartita

Método. Visualización con presentación en papelógrafo

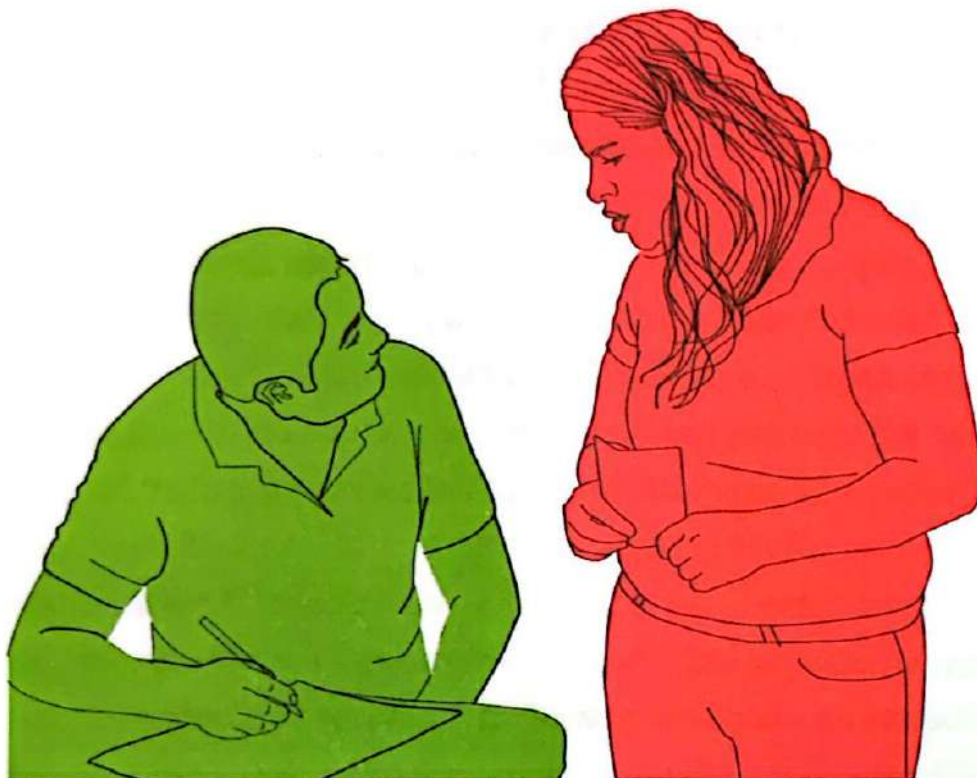
Materiales: Presentación, tarjetas con preguntas, tarjetas, marcador, maskin tape

Tiempo. 30 min.

Descripción:

1. Presente la presentación preparada para el tema usando los contenidos de los contenidos de esta cartilla, realice explicaciones y consulte sobre dudas existentes, para esto tiene 15 min
2. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Por qué son importantes las consultas tripartitas?, escuche y anote en tarjetas las respuestas obtenidas de las personas participantes, coloque las respuesta en una pared dispuesta para esto, para esto tendrá 5 min
3. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Cómo considera se puede realizar una consulta tripartita en su región?, escuche y escriba las respuestas, colóquelas en la pared, para esto tiene 5 min
4. Cierre el tema con un resumen basado en las respuestas a las 2 preguntas para esto tiene 5 min.

Tema 2: Condiciones básicas para la generación de empleo



La generación de empleo pasa por el establecimiento de ciertas condiciones (un entorno favorable) en un país, así por el ejemplo, si en un país su gobierno no coordina bien con la empresa o iniciativa privada, buscará crear fuentes de trabajo con la generación de empresas públicas o incrementando el aparato burocrático del gobierno. Si por el contrario, el gobierno es más afín a las iniciativas privadas, entonces buscará favorecer este entorno para que sea la empresa privada la que genere empleo, tanto una como otra forma, tienen sus ventajas y desventajas. De igual manera de una u otra forma requerirá de ciertas condiciones para que se desarrollen,

las mismas son las que se examinan en esta sección.

La primera de ellas corresponde al desarrollo del mercado interno, el cual en el fondo implica la generación de empleo y el mejoramiento de la capacidad adquisitiva de la población.

El segundo tema que se abordara es el desarrollo de sector rural y la agricultura familiar, elementos importantes por cuanto en Honduras una buena parte de población se encuentra en el área rural, según datos del INE.

Finalmente, se presenta el tema: Fomento de inversión pública y privada, en el cual se muestran cifras sobre la inversión, tanto pública como privada, y como esta ha influido en la generación de empleo



Desarrollo de mercado interno



La economía neo clásica define el mercado interno como las transacciones de bienes de servicios y consumo dentro del territorio nacional, reduciendo así su contenido al ámbito

de la esfera de la circulación, esto significa que el mercado está limitado a lo que suceda dentro de las fronteras de un país determinado, en tal sentido sería la oferta y demanda de bienes y servicios nacional la que debería dinamizar la economía, sin embargo, esto no es tan fácil como suena pues esto supone que el poder adquisitivo de la población debería aumentar. El modelo económico de la sustitución de exportaciones en los años 70 y 80 intentó mejorar estas transacciones sin considerar mejorar el poder adquisitivo de la población por lo que los resultados que se esperaban no fueron los que se obtuvieron y el modelo fue abandonado en los años 90, por los gobiernos de los países latinoamericanos.

El modelo neoliberal ha promovido la liberalización comercial y financiera de los mercados nacionales. La producción para el mercado interno ha sido abandonada a favor de una política de privilegiar la producción para la exportación, que pasa a convertirse en la base fundamental de la valorización del capital, bajo la idea de un mercado sin fronteras, este modelo provoca la internacionalización del mercado interno, en tanto que abre las puertas de éste a todos los competidores y termina por desplazar a los capitales nacionales más débiles, o que dan servicio al interior del país.

Otro concepto de mercado interno en la economía, es el que se conoce como un mercado que opera dentro de límites acotados o señalados, y que a su vez está rodeado por un mercado más grande. El caso más habitual lo constituye un mercado nacional puesto en contraste o en comparación con el comercio internacional.

Ejercicio de transferencia 5

Intercambio en plenaria

Objetivo. Conocer el concepto sobre desarrollo de mercado interno

Método. Visualizada con presentación en papelógrafos

Materiales: Presentación powerpoint, computadora, datashow, tarjetas de diferentes colores, marcadores, maskin tape

Tiempo. 30 min.

Descripción:

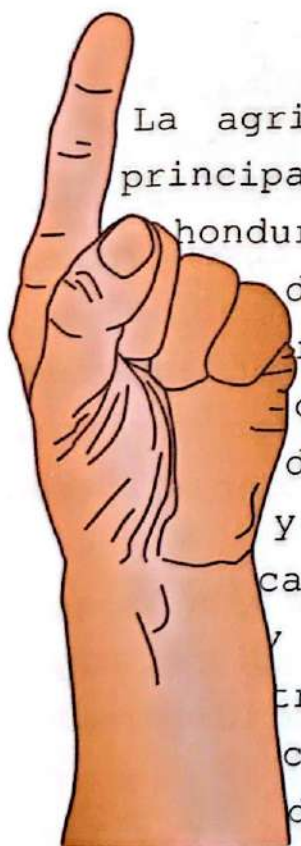
1. Realice la presentación (**anexo 7**) que ha preparado para el tema, haga las aclaraciones o explicaciones correspondientes. Para esto tiene 15 min.
2. Realice la siguiente pregunta: Con base a la presentación que acaba de observar, ¿Cómo se refleja el desarrollo del mercado interno

en su región?, distribuya tarjetas y marcadores, otorgue 5 min. para que planteen respuestas, recoja las mismas y péguelas en un espacio dispuesto para esto.

3. Realice la siguiente pregunta: ¿Cómo considera debe desarrollarse el mercado interno para que existan mejores condiciones de empleo?, otorgue 5 min para que el grupo aporte sus respuestas. Recoja las respuestas y colóquelas al lado de las anteriores

4. Realice un resumen sobre la base de los resultados presentados por los grupos y cierre con esto el tema. Para esto tiene 5 min.

Desarrollo del sector rural y agricultura familiar



La agricultura continúa siendo el principal soporte de la economía hondureña. Los principales productos de exportación hondureños son el café, textiles, camarones, bananos, aceite de palma africana, oro, fruta y madera. El gobierno lleva a cabo proyectos para promover y expandir el sector industrial, diversificar la agricultura, mejorar los medios de transporte y desarrollar

proyectos hidroeléctricos. En la década pasada (1990- 2000), Honduras se convirtió en el tercer mayor exportador de textiles a los Estados Unidos después de China y México. Un gran porcentaje de las exportaciones hondureñas, son dirigidas a los Estados Unidos, el cual es su principal socio comercial.

Es importante notar que el desarrollo agrícola está orientado a potenciar aquellos rubros destinados a la exportación, lo cual está en concordancia con el modelo neo-liberal de fomento de las exportaciones.

Algunos de estos rubros sin embargo, no son amigables con el medio ambiente ni con las fuentes de agua en las comunidades, por lo que resulta de vital importancia revisar y consultar todo lo que sea necesario, antes de cultivar un producto nuevo, puesto que si se vende bien, de seguro se puede cultivar con método seguros para las personas, el agua y otros seres vivos.

Para el año 2014 la producción agrícola del país representó el tercer rubro de importancia en ese año y sus exportaciones fueron muy relevantes.

El análisis realizado indica que la agricultura representó para el año 2013 el mayor empleador en cuanto a la población ocupada por rama de actividad.

"Honduras se ha caracterizado por una pro-

ducción eminentemente agrícola, sin embargo en cuanto al acceso al crédito por parte del sistema financiero para el año 2014 solo concedieron el 5.15% inferior con relación al año 2000, mostrando el poco incentivo para conceder créditos, esto debido a que lo considera "un rubro de alto riesgo" .



El estudio explica que "la población campesina e indígena se ha visto afectada por la concentración de la tierra, el poco acceso al crédito y de igual manera los cambios climáticos que ha afectado sus producciones, además que su producción se desarrolla de una forma poco tecnificada, provocando una baja eficiencia en el aprovechamiento de sus tierras, esto provoca que muchos de ellos ofrezcan en venta su fuerza de trabajo o emigren a las grandes ciudades y a otros países".

Así que al tener la posibilidad de conseguir préstamos, deben asegurarse que no sea un riesgo para la tenencia de la tierra, tanto la individual pero sobre todo la tierra de propiedad colectiva o comunitaria.

Otra desventaja es que "su producción no es dedicada a la comercialización sino al autoconsumo, lo que significa que tiene como característica la producción es familiar y el autoconsumo no recibe remuneraciones y de igual manera los excedentes económicos son nulos".

Esta última descripción es muy representativa de la mayoría de la población rural, típicamente marginada en el territorio hondureño, es decir, la población está obligada a buscar empleo y por lo tanto a migrar a las ciudades o a los lugares donde se concentran las producciones de productos destinados a la exportación que demandan mano de obra, la cual no recibe las mejores condiciones de trabajo posible.

Esto no significa que los cultivos para autoconsumo no sean importantes, ya que son usados por las familias para mejorar su alimentación y es de gran importancia que esta actividad se mantenga.

Se estima que los productos destinados a la alimentación de la población son: maíz (470.000 toneladas), sorgo (39.000 toneladas), frijol, y arroz (19.200 toneladas), estos son

los productos que produce la mayoría de la población rural en Honduras.

Es importante no perder de vista que las personas campesinas, especialmente las mujeres, son las que "alimentan al mundo", son las que ponen la comida en la mesa de muchas personas en distintos países, porque cultivan, porque cocinan, porque reparten los alimentos. Esto significa que el que tengan ahora pocos medios para trabajar la tierra, no es sólo responsabilidad de quienes la cultivan, sino de un sistema capitalista que no está interesado en reconocer el trabajo y las actividades solidarias y las de subsistencia. La marginación no es responsabilidad de quien la padece, sino de quien o quienes las provocan. Entonces, en medio de la búsqueda de



nuevas posibilidades, es importante recordar que la labor agraria es fundamental para la vida humana en todo el planeta.

Así que a la hora de pensar en la incidencia política, vale la pena recordar en todo momento el origen y la identidad propia.

Nuestro Proyecto

A nivel de las regiones donde se focaliza el proyecto "Generando Iniciativas de Empleo Digno para Reducir la Pobreza en el Occidente de Honduras", Chinda, Protección e Ilama en Santa Bárbara y Copan Ruinas, Cabañas y Santa Rita en Copan, la situación de desarrollo rural y agricultura familiar representados por generación de empleo y empleabilidad no es muy diferente que en el resto del país, así lo muestra el estudio "Condiciones de empleabilidad en el marco de la oferta y demanda laboral para mujeres y jóvenes en la región de Occidente", cuando muestra que los seis municipios incluidos en el estudio, tienen una economía dependiente del sector primario, es decir la agricultura, la ganadería y la extracción, por lo que analizar las condiciones de empleo, obliga a medir la producción agropecuaria y las condiciones de ingresos de este sector económico.

CHINDA

Así el estudio muestra que el municipio de Chinda: La economía depende casi en su totalidad del sector agrícola; bajo esta dependencia del agro las condiciones de empleo del municipio se vuelven fluctuantes, las otras actividades económicas no son significativas, quizá destacar las actividades de los hogares, como fuente de autoempleo, acá sobresalen pequeños negocios familiares como pulperías, panaderías etc.

El mismo estudio señala que los principales rubros productivos del municipio en su orden de prioridad son: los granos básicos, ganadería, café, hortalizas a pequeña a escala. Además, mencionó que los rubros más rentables son la ganadería y el café. Pero estos dos rubros están en pocas manos, la mayoría de la población de Chinda vive de la siembra de granos básicos, y la venta de su mano de obra como jornales y cortadores de pimienta y café, de los municipios vecinos.

Lo anterior demuestra que el desarrollo rural en el municipio sigue estancando y requiere de planteamientos serios que favorezcan la generación de empleo pues de nuevo el estudio expresa que "en general la demanda de empleo es mínima, limitándose en la mayoría de los casos al autoempleo en el ramo agrícola, el cual no genera suficientes ingresos a los hogares para cubrir las necesidades básicas

establecidas en las normas internacionales de derechos humanos." El agro ofrece condiciones precarias para los empleados, ingresos insuficientes, inexistencia de seguros de salud o vida, vacaciones ni cesantías, ni cualquier otro beneficio establecido por los derechos nacionales e internacionales.

En cuanto al municipio de Ilama, el estudio al que se ha venido refiriendo esta sección establece que: a dife-



rencia de su vecino, Chinda, Ilama cuenta con tres cadenas productivas, muy interesantes, por un lado el café que representa una parte importante de los ingresos del municipio, unos 285 hogares reciben ingresos por este rubro, sin embargo, la producción de pimienta es el principal ingreso para el municipio, alrededor de unos 1,600 hogares reciben ingresos bajo ese concepto. Hay que destacar que ambos rubros cumplen características interesantes. La tercera cadena es la de Artesanías, de la cual vive un alto porcentaje de hogares del casco urbano del municipio.

El estudio destaca que un trabajador que está en el rubro de la agricultura tiene más oportunidades de generación de ingresos que en otro municipio, ya que hay más cadenas productivas durante el año, durante la época del Junio-a Octubre está la cosecha de pimienta, y de noviembre a marzo está la cosecha de

café, aun y cuando un hogar no tenga la capacidad de tener cualquiera de estos cultivos, encuentra mayores oportunidades de empleo. Aunque el estudio muestra mejores condiciones de empleo e ingreso para la población del municipio también señala que existe una tasa del 16% de migración y un 28% de los hogares no son capaces de satisfacer sus necesidades de subsistencia, a lo anterior se agrega tres hallazgos relevantes relacionados con la voluntad política del Gobierno local:

- El Gobierno Local tiene poco interés en trabajar con el proyecto, existe una falta de comunicación y coordinación
- El municipio no genera los incentivos necesarios para que su capital humano busque crecer profesionalmente y desee quedarse en el territorio.
- los aspectos políticos aun polarizan el desarrollo, las decisiones de los gobiernos locales y centrales dependen de su conveniencia política y por ende no obedece a una realidad o una necesidad de la población.
- La incipiente economía, dependiente del sector primario es incapaz de generar empleo en áreas innovadoras, desafiantes al capital humano, que es lo que permite un crecimiento profesional, que se transforma en incentivos para la población para estudiar y quedarse en un territorio.

Sobre el municipio de Protección se muestran los siguientes hallazgos principales relacionados con el empleo y la empleabilidad en la población objetivo del proyecto:

- La alta dependencia de un solo cultivo genera ingresos inconstantes en los hogares, el cultivo está en manos de 700 hogares, lo que solo representa el 18% del total de hogares.
- El restante 82% de los hogares vive de los cortes de café, el cual solo se da en una época de 6 meses, los hogares no cuentan con conocimientos de administración, por lo que los escasos recursos no alcanzan a cubrir los costos de todo el año de los hogares.
- Las mejores oportunidades para los jóvenes en la actualidad es auto-emplearse en rubros como la ganadería y el café que son los que ofrecen mejores ingresos, en este ítem la principal limitante es el acceso a capital, el acceso a tierra es más equitativo en relación a otros municipios.
- Su incipiente economía, dedicada a la agricultura, no es capaz de estimular iniciativas empresariales de generan autoempleo digno en jóvenes y mujeres
- Un porcentaje alto de mujeres del municipio trabaja en labores domésticas para otras personas, cuyos salarios son mínimos y

las jornadas de trabajo exceden el establecido por la ley.

Para los Municipios de Copán se muestran las siguientes condiciones:

CABAÑAS

- El 90% de los hogares que no producen café están dedicados en la mayoría de los casos a los cortes en cosecha, siendo esta la única época donde reciben salarios por encima de los establecido legalmente, el resto del año los ingresos para los trabajadores no son suficientes para cubrir las necesidades básicas
- No existe el empleo "formal" en el municipio, toda la fuerza laboral está dedicada a la actividad agrícola, donde la baja productividad es una limitante.
- Los aspectos políticos son una limitante para el desarrollo, según los entrevistados muchos de los proyectos o apoyos están destinados no a los más necesitados.

SANTA RITA

En el municipio de Santa Rita, el estudio muestra los siguientes hallazgos:

- El 72% de su población se emplea en el sector primario, el cual no tiene las condi-

ciones de un empleo digno.

- El 7% de su fuerza laboral trabaja en el comercio del casco urbano, el cual no está en capacidad de brindar las condiciones legales y dignas para los empleados. Los jóvenes profesionales están sub empleados en el mercado laboral del municipio, desempeñando actividades lejanas a su profesión y con pagos por debajo de lo legal y de lo justo.
- Su población profesional no encuentra las áreas para desempeñarse en las áreas de su especialidad, por lo que existe bastante sub empleo visible e invisible.
- Los empresarios de la zona mencionan que existen problemas con el recurso humano de la zona, a quienes consideran que les hace falta mejorar en aspectos vitales como la responsabilidad, la pro-actividad y presentación personal.
- No existe hasta el momento ninguna organización trabajando en el tema de crecimiento económico o generación de empleo.
- Una economía urbana creciente, que permite la generación de empleo, este crecimiento se debe a la generación de economías de escala en varios rubros sobre todos los relacionados con las necesidades básicas y los insumos agrícolas
- Es uno de los municipios con mayor producción de café del departamento, generando mucho valor económico para el municipio y una cantidad de empleos.

COPÁN RUINAS

Finalmente para el municipio de Copán Ruinas el estudio muestra los siguientes resultados:

- El municipio depende en un 68% de los empleos generados por el sector primario de la economía. Sector que no genera empleos de calidad.
- Un 74% de los hogares no alcanzan a cubrir las necesidades básicas, esto como consecuencia de la baja calidad de los empleos generados por la economía primaria actual.
- El 45% de los hogares no alcanzan a cubrir sus necesidades de subsistencia.
- El sector turístico ha disminuido considerablemente a partir del 2009, lo que ha obligado a muchos hoteles y restaurantes a disminuir sus personal, en mucho casos hasta un 50% desde esos años, así mimos muchos negocios han reducido salarios para hacer frente a la crisis.
- Existe mucho sub empleo en el casco urbano, muchos profesionales de nivel medio y de nivel universitario están dedicados a actividades no profesionales, generando ingresos por debajo de lo mínimo establecido.
- Mucho del empleo generado en la agricultura son provenientes del cultivo de granos básicos, los cuales están por debajo del mínimo establecido por la ley
- Su sector ganadero está en pocas manos

sin ninguna tecnificación, generando pocos empleos y de mala calidad.

- Su sector turístico es fuerte, cuenta con cadenas de hoteles y restaurantes, que genera alrededor de 1000 empleos.

- El rubro del café beneficia alrededor de 130 hogares directamente, y genera miles de empleos en la temporada de corte.

- Su fuerza laboral es joven y creciente, se unirán aproximadamente 1000 personas anualmente a edad de trabajar.

- Su sector de comercio es considerablemente grande, y genera alrededor del 5% de la economía y genera empleos.

- Tiene instituciones educativas de nivel medio y universitario de donde egresan profesionales en diversas áreas anualmente.

- Cuenta con un sector de empresa privada como las instituciones bancarias y los hoteles internacionales que ofrecen buenas condiciones a los empleados

- Las mejores oportunidades para jóvenes y mujeres están en el sector financiero pero la generación de empleos es limitada.

En conclusión, es evidente, de acuerdo a la descripción y hallazgos del estudio referido que el desarrollo rural y agricultura familiar que posibilite la generación de empleo es alarmante y las condiciones de entorno que favorezcan la inversión privada o generación de emprendimientos con posibilidades de cre-

cimiento son escasas.

Ejercicio de transferencia 6



Preguntas de reflexión

Objetivo. Transferir el avance en el desarrollo del sector rural y la agricultura familiar

Método. Visualización con presentación

Materiales: Presentación, tarjetas con preguntas de reflexión, tarjetas, marcador, maskin tape

Tiempo: 30 min.



Descripción:

1. Realice la presentación preparada para el tema haciendo resúmenes del contenido "Desarrollo del sector rural y agricultura familiar", que está en las páginas de esta cartilla, para esto tiene 10 min, realice aclaraciones pertinentes y de acuerdo a interrogantes de las personas participantes.

2. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Qué opinión les merece la presentación realizada?, escuche las respuestas, anótelas en tarjetas y péguelas en una pared dispuesta para



esto. Tiene 5 min.

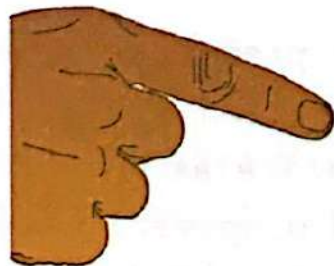
3. Utilice tarjetas con la pregunta: ¿Qué dificultades tiene el sector agrícola de su municipio?, recoja las respuestas anotándolas en una tarjeta y luego péguelas en la pared. Tiene 10 min.

5. Realice un resumen sobre la base de las respuestas obtenidas en las tarjetas para esto tiene 5 min.

Fomento de inversión pública y privada

La generación de empleo es o debe ser el resultado de la inversión realizada, ya sea del sector público (Gobierno) o del sector privado (las empresas), la primera se establece con el presupuesto anual de la nación, el cual en los últimos, según el documento de FOSDEH (Foro Social de Deuda Externa de Honduras).

Tabla de inversión pública en relación al presupuesto general de la República

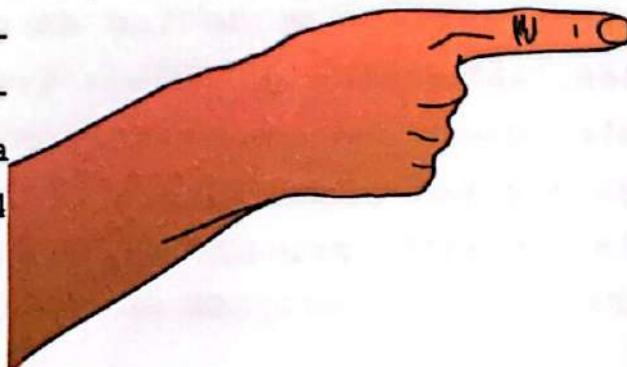


Años	Presupuesto General*	Inversión Pública*	Participación (Inv./Pres)	Crecimiento Presupuestario
2007	75,289.95	9,449	12.6 %	
2008	86,902.64	10,943	12.6 %	15.4 %
2009	101,960.67	11,144	10.9 %	17.3 %
2010	89,589.80	9,538	10.6 %	-12.1 %
2011	125,844.55	12,550	10.0 %	40.5 %
2012	144,692.78	9,623	6.7 %	15.0 %
2013	163,369.12	17,196	10.5 %	12.9 %

* Ejecutado.

Es visible que la inversión pública en los últimos 4 años ha sido bastante irregular y no presenta una proyección de incremento, más bien ha bajado considerablemente en los años: 2010 y 2012.

Sin embargo, según el FOSDEH, el verdadero problema de la inversión pública radica en el destino de la inversión pública pues esta se ha reducido en la inversión "real" y se ha incrementado en la inversión de Promoción y Protección Humana, la tabla a continuación presenta **el destino de la inversión pública en los últimos 4 años.**



Destino de la Inversión Pública	2011	2012	2013	2014*
Promoción y Protección Humana	25.3 %	37.0 %	35.2 %	43.1 %
Comunicaciones y Energía	57.2 %	44.8 %	46.3 %	40.9 %
Agroforestal y Turismo	8.4 %	13.4 %	10.2 %	9.9 %
Fortalecimiento Institucional	9.1 %	4.7 %	8.4 %	6.1 %

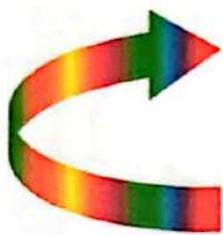
Elaboración con datos de la SEFIN (Secretaría de Finanzas).

* Proyectado

FOSDEH sostiene que el destino de la inversión pública es un gasto poco productivo.

En cuanto a la inversión privada se considera que esta se realiza cuando las condiciones macroeconómicas y las políticas de estímulo por parte del gobierno son adecuadas, sin embargo, la realidad muestra que existe mucho desincentivo al comercio y la inversión privada: suspensión de las exoneraciones fiscales, aplicación de nuevos impuestos, y establecimiento de impuestos y control de precios de algunos alimentos, etc. lo cual hace que la inversión privada se haya desacelerada. Uno de los indicadores usados para monito-

rear el comportamiento de la inversión es el referente al flujo de capitales externos que ingresan al país, el que en el período 2013-2014 aumentó de 1,059.7 a 1,144.1 millones de dólares, equivalente a un crecimiento de apenas 84.4 millones de dólares y 7.9 puntos en valores porcentuales. Lo cual se considera insuficiente para la generación de empleo sostenible.



En cuanto a la inversión privada se considera que esta se realiza cuando las condiciones macroeconómicas y las políticas de estímulo por parte del gobierno son adecuadas.

En la actualidad existe mucho desincentivo al comercio y la inversión privada: suspensión de las exoneraciones fiscales, aplicación de nuevos impuestos, y establecimiento de impuestos y control de precios de algunos alimentos, etc. lo cual hace que la inversión privada se encuentre desacelerada.

Uno de los indicadores usados para monitorear el comportamiento de la inversión es el referente al flujo de capitales externos que ingresan al país, el que en el período 2013-2014 aumentó de 1,059.7 a 1,144.1 millones de dólares, equivalente a un crecimiento de apenas 84.4 millones de dólares y 7.9 puntos en valores porcentuales. Lo cual se considera insuficiente para la generación de empleo sostenible.

Ejercicio de transferencia 7

Preguntas de reflexión en plenaria

Objetivo. Reflexionar sobre la inversión pública y su destino

Método. Visualización con presentación

Materiales: Presentación en papelógrafos, tarjetas con preguntas, tarjetas, marcador, maskin tape

Tiempo. 30 min.

Descripción:

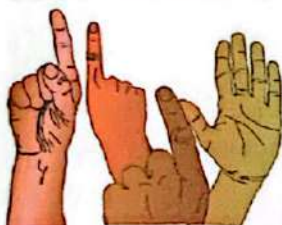


1. Realice la presentación en papelógrafos que contengan las dos tablas que puede ver en las páginas 43 y 44 para esto tiene 10 min, realice aclaraciones pertinentes y de acuerdo a interrogantes de las personas participantes
2. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Cuál es la inversión pública o privada en su región?, escuche las respuestas, anótelas en tarjetas y péguelas en una pared dispuesta para esto. Tiene 5 min.
3. Si existe inversión pública o privada en su región porque siga existiendo desempleo y pobreza? escuche las respuestas, anótelas en

tarjetas y péguelas en una pared dispuesta para esto. Tiene 5 min.

4. Utilice la tarjeta con la pregunta: ¿Cuántos empleos ha generado la inversión pública o privada en su región?, recoja las respuestas anotándolas en una tarjeta y luego péguelas en la pared. Tiene 5 min.

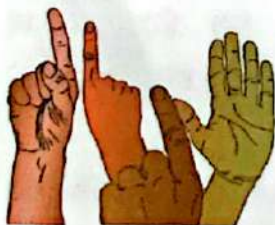
5. Realice un resumen sobre la base de las respuestas obtenidas en las tarjetas para esto tiene 5 min.



Tema 3. Plan de incidencia

Esta sección aborda la continuación del paso "Estrategia y programa de actividades, focalizando el tema de Programa de actividades", donde se plantearán las actividades a realizar en el proceso de incidencia a desarrollar luego de la Escuela de Incidencia.

La segunda parte de esta sección explica el último paso en el proceso de Incidencia, el de Evaluación y seguimiento, que ilustra la forma de realizar este paso y porque es necesario realizarlo.



Estrategia y Programa de actividades

En el módulo anterior se esta-

blecieron las estrategias a desarrollar ahora la pregunta es: ¿Qué hacer para llevar a cabo las estrategias?

Las estrategias se implementan a través de actividades concretas y tareas específicas, que el grupo impulsor de la campaña y sus aliados deben realizar.

Las actividades son las tareas muy puntuales que se realizan para poder desarrollar una estrategia, es decir, para llegar a un cambio. Una de las causas más frecuentes de la debilidad de un proceso de incidencia está relacionada con la falta de planificación de actividades o con su uso poco adecuado.

Es frecuente encontrar que los dirigentes de una campaña de incidencia están saturados de trabajo porque no sólo tienen que cabildear, sino que simultáneamente se deben ocupar de las tareas administrativas y de conseguir los recursos. La concentración de tareas desgasta y debilita a los organizadores y prolonga las campañas de incidencia.

Es necesario encontrar un equilibrio, de modo tal que todas las actividades estén vinculadas a una estrategia, en el orden preciso en el que se ha establecido, en forma de prioridades, cuál actividad va primero y cuál después.

Podemos clasificar las actividades de acuerdo al fin que se persigue con ellas, dentro de las siguientes categorías:

Tareas de preparación para una Campaña de Incidencia Política

Cuando se planifican estrategias y actividades para una campaña de incidencia política, es importante empezar con las tareas necesarias para la preparación del terreno.

Estas son las actividades que frecuentemente los grupos evitan con el afán de llegar más rápido a la acción concreta de su campaña. No obstante, son importantes porque pueden ser determinantes para el éxito o fracaso de la iniciativa. Estas tareas de preparación incluyen las siguientes acciones:

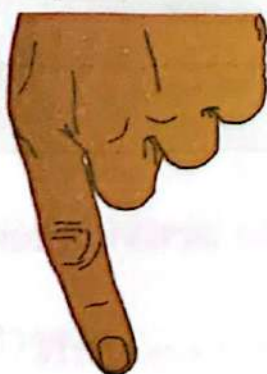
Investigación para llenar los vacíos de información

Elaboración de la hoja de propuesta

Consulta institucional del plan de incidencia

Gestión financiera

Preparación de la propuesta técnica



Actividades concretas para influir en el espacio de decisión

En la elaboración del plan de campaña, el grupo que promueve la iniciativa debe plantear las actividades específicas que va a llevar a cabo

dentro de cada estrategia seleccionada, definiendo quiénes son las personas responsables de su realización. Entre ellas, se pueden incluir las siguientes:

Estrategias	Actividades
Cabildeo	Visitas directas con la persona decisiva y demás personas claves.
Organización	Asamblea, reuniones, talleres de liderazgo, Visitas domiciliarias, capacitación, Fortalecimiento institucional, Formación de coaliciones, formación de comisiones de trabajo, reuniones de coordinación, etc.
Educación y Sensibilización	Investigaciones, Foros, Talleres, Seminarios, Publicaciones, Videos, Teatro popular, Visitas domiciliarias, Festivales artísticos, Campañas de educación cívica.
Medios de Comunicación	Conferencias de prensa, Entrevistas, Publicidad pagada, Visitas a juntas editoriales Artículos, Cartas al editor, Reportajes, Eventos para acercarse y mejorar relaciones con periodistas (desayunos, cócteles, etc.)
Movilización	Huelgas, Marchas, Tomas, Vigilias, Plantones.

Elaboración del plan de actividades

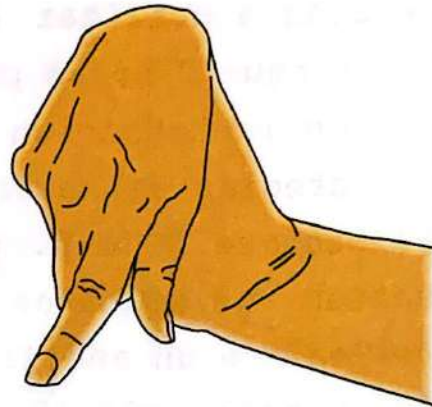
Definidas las estrategias y sus correspondientes actividades, conviene incorporarlas en un plan o programa que incluya las responsabilidades, los recursos que serán utilizados y

los plazos estimados.

Nota: El contenido de esta sección ha sido tomada del documento: Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 53-55.

Ejercicio de transferencia 8

Elaboración del plan de actividades



Objetivo. Establecer el programa de actividades a partir de las estrategias establecidas en el módulo de capacitación anterior

Método. Trabajo grupal

Materiales: Papelógrafos con esquema de planificación, marcadores, maskin tape, Estrategias establecidas en el módulo anterior

Tiempo. 3 horas

Descripción:

1. Realice una presentación con el material que aparece en esta cartilla sobre el tema,

aclare aquellas dudas del grupo para esto tiene 15 min.

2. Organice los grupos de trabajo que han venido trabajando el plan de incidencia.

3. Entregue los papelógrafos con el esquema de plan a utilizar (**anexo 6**)

4. Otorgue 2 horas para que los grupos trabajen en la definición de actividades según las estrategias establecidas

5. Otorgue 10 min. para que los grupos presenten sus trabajos

6. Realice un análisis con el grupo sobre las actividades planificadas de manera de acercarlo lo más posible a la realidad. Para esto tiene 35 min.



Evaluación y Seguimiento

La pregunta clave en este paso es: ¿Cómo sabemos si está funcionando nuestro plan?

La evaluación de campañas la incidencia política consiste en un esfuerzo permanente de monitoreo y reflexión sobre la planificación y la ejecución de las distintas estrategias y actividades específicas en términos de cumplimiento e impacto.

La evaluación es un elemento clave de cualquier esfuerzo de incidencia política. Es la forma de ir aprendiendo tanto de los éxitos como de los fracasos para fortalecer la capacidad de incidir en políticas públicas. En este sentido, es importante estar evaluando continuamente, desde el inicio del proceso de planificación hasta la finalización de la campaña.

Antes de empezar una campaña de incidencia política, los organizadores deben determinar cómo harán el seguimiento de las actividades y los resultados, y cómo evaluarán los efectos. La evaluación constante y el ajuste permanente del esfuerzo de incidencia es la mejor manera de garantizar el éxito.



El seguimiento

El seguimiento es entendido como un proceso continuo de recolección y análisis de información para medir como se está ejecutando una iniciativa o campaña de incidencia en función de los resultados que se habían previsto para ella. El seguimiento debe concentrarse en medir actividades y resultados.

En términos de la incidencia política, los resultados son generalmente cambios en el conocimiento y la opinión de las audiencias o actores claves.

Si proponemos un ejemplo relevante:

Si nuestro blanco (el alcalde) que apoyaba moderadamente a nuestros opositores, cambió de opinión en el proceso de incidencia y pasó a apoyar fuertemente la propuesta de nuestra campaña. En este caso, se tienen que reformular sus actividades, en vez de llevar a cabo actividades para cambiar la opinión del Alcalde, lo cual ya no es necesario, tiene que concentrar sus esfuerzos en lograr su aprobación y la firma de una ordenanza municipal a favor de nuestra propuesta.

La lección que debemos aprender de este caso es que cuando no se tiene información actualizada en relación a las opiniones de la audiencia, es difícil enfocar las actividades y avanzar con el plan.

A lo largo del trabajo, en nuestras reuniones de seguimiento, podemos evaluar los avances y obstáculos según las siguientes preguntas:

¿Qué estamos haciendo bien?

¿Qué estamos haciendo mal?

¿A qué le damos continuidad?

¿Planificamos bien nuestra reunión con el blanco y demás actores claves?

¿Logramos cobertura de nuestra propuesta en los medios?

¿Han surgido personas aliadas, indecisas u oponentes que no se habían previstos?

¿Hemos logrado conseguir el apoyo concreto de otros grupos y neutralizar a nuestros opositores?

¿Han salido nuevos líderes y lideresas a través de nuestra campaña?

¿Cómo participa cada quién?

¿Cómo cumple cada quien con sus responsabilidades?

¿Ha habido participación de las mujeres en la toma de decisiones?, etc.

La evaluación

La evaluación es un momento de balance (valorar) e interpretación del plan de incidencia política y del estado de la campaña. Sirve para medir cambios en los efectos esperados, es decir, si estamos logrando cambios a nivel de políticas públicas.

La idea, tras la evaluación, es obtener una retroalimentación útil que nos sirva para modificar las estrategias y/u objetivos en caso que sea necesario. Si no funciona una estrategia, entonces se prueba otra, y otra, hasta que se logre el objetivo.

Es útil evaluar el esfuerzo realizado por

períodos. Recuerde que por lo general, los cambios no se producen velozmente y lograr un cambio de política mediante una campaña de incidencia posiblemente requiera de un proceso relativamente largo de tiempo.

Nota: La información de esta sección ha sido tomada del documento: Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 55-56.

Ejercicio de transferencia 9

Ejercicio de preguntas temáticas

Objetivo. Transferir los elementos de seguimiento y evaluación en el proceso de incidencia

Método. Visualización del tema con presentación

Materiales: Presentación sobre el tema, tarjetas con preguntas para intercambio, maskin tape, marcadores

Tiempo. 30 min.

Descripción:

1. Muestre la presentación elaborada sobre el tema (vea material para la presentación en

anexo 12), esto no debería sobrepasar los 15 min.

2. Presente la siguiente pregunta: ¿Cuándo realizaran su primera actividad de seguimiento del plan elaborado? Distribuya tarjetas y marcadores, otorgue 5 min y luego recoja las respuestas y péguelas en un espacio dispuesto para esto.

3. Presente la siguiente pregunta: ¿Cuándo deberán hacer su primera actividad de evaluación del plan elaborado? Distribuya tarjetas, otorgue 5 min y luego recoja las respuestas y péguelas en un espacio dispuesto para esto.

4. Cierre el tema con un resumen para esto tiene 5 min.

Evaluación y cierre del taller

Se consideraran dos tipos de evaluación, la del módulo y la de aprendizaje del grupo, para la primera se sugiere utilizar la matriz de semblantes, la cual se presenta y se describe en el **Anexo 7**. Esta forma es sencilla pero permite sondear cual es el sentir del grupo. Si requiere alguna opinión puede combinar este método con el de tarjetas para obtener opiniones de quienes participan.

Para la segunda se debe utilizar la prueba del anexo 1, la misma que fue utilizada al inicio del módulo.

Esto también deberá coordinarse en la realización de las réplicas por parte de los For-

madores.

Una vez realizada las dos formas de evaluación proceda a realizar el cierre del módulo resaltando los logros y aprendizajes obtenidos en el grupo y motive a las personas participantes para que continúen en el siguiente modulo. Coordine la ejecución de las réplicas con los participantes.

Bibliografía

Modulo	Tema	Material de lectura (documentos)
Modulo V: Negociando mejores prácticas laborales	Contrato colectivo	Código de Trabajo
	Sindicatos	Tipos de Sindicatos
	Consulta tripartita	1. Decreto 122-2011 2. OIT, Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144, 2011
	Desarrollo de mercado interno	Definiciones sobre de mercado interno
	Fomento de inversión pública y privada	FOSDEH, INVERSIÓN PÚBLICA La ruta del desarrollo sostenible, 2013
	Programa de actividades	Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 53-55.
	Evaluación y Seguimiento	Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 55-56.

1. OIT, Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144, 2011, pág. 2 y 8

2. FOSDEH, INVERSIÓN PÚBLICA La ruta del desarrollo sostenible, 2013, pág. 18

Anexos

Anexo I

Presentación

Se espera que en este momento de la capacitación, los grupos sean fijos y no haya muchos cambios en ellos. De todas maneras es bueno presentarse, para recordar qué motivaciones tiene cada persona. Así que una a una de manera libre, cada persona dirá el nombre por el que prefiere que le llamen, dirá un comentario breve sobre lo que aprendió en el taller anterior y brevemente dirá lo que espera del presente módulo. Tiempo: 15 min.

Anexo 2

Mi conocimiento del tema

Materiales: Cuestionario impreso con preguntas, lápices

Duración: 10 min.

Descripción:

1. Entregue a cada participante la hoja impresa con las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué es un contrato colectivo?
 - b. ¿Qué es un sindicato?
 - c. ¿Para qué sirve un pacto social?
 - d. ¿Para qué sirve una consulta tripartita?
 - e. ¿Qué es el desarrollo del mercado interno?
 - f. ¿Cuáles son las dificultades para el desarrollo rural y la agricultura familiar en Honduras?
 - g. ¿Para qué sirve la inversión pública y privada?
 - h. ¿Cuál es el último paso del proceso de Incidencia?

Anexo 3

El Contrato

Materiales: Tarjetas de dos colores, un color para participantes y otro para el o la facilitadora.

Tiempo: 20 minutos

Descripción:

1. Distribuya tarjetas y marcadores a las/os participantes para que escriban cuales deberían ser las reglas de convivencia que deben prevalecer durante el evento.
2. Usted como facilitador también debe escribir las suyas en color diferente al que distribuyo a las participantes. De 5 minutos y luego recoja las tarjetas aportadas, colóquelas en un papelógrafo diseñado para esto (el papelógrafo debe ser titulado: El Contrato)
3. La persona facilitadora también debe pegar sus tarjetas
4. El facilitador debe leer las propuestas de reglas de las personas participantes, aclarar dudas si existen, leer los aportes propios y tomarse 10 minutos para consensuar o negociar las reglas propuestas.
5. Una vez todas/os están de acuerdo con las reglas cada persona, una por una, debe pasar a firmar el contrato, lo cual no debe tomar más de 10 minutos.

Anexo 4

Programa general del módulo

Temas	Herramienta	Tiempo máximo
Tema 1: Diálogo social y negociación colectiva para mejores prácti- cas laborales	Presentación	15 minutos
	Mi conocimiento del tema	20 minutos
	El contrato	20 minutos
	Ejercicio de transferen- cia 1	40 minutos
	Ejercicio de transferen- cia 2	30 minutos
	Ejercicio de transferen- cia 3	30 minutos
	Ejercicio de transferen- cia 4	30 minutos 2 horas 15 minutos
Tema 2: Condiciones bá- sicas para la generación de empleo	Ejercicio de transferen- cia 5	30 minutos
	Ejercicio de transferen- cia 6	30 minutos
	Ejercicio de transferen- cia 7	30 minutos 1 hora 30 mi- nutos
Tema 3: Plan de inciden- cia	Ejercicio de transferen- cia 8	3 horas
	Ejercicio de transferen- cia 9	30 minutos 03 horas 30 minutos
	Evaluación final	30 minutos
Tiempo total:	07 horas y 45 minutos	

Anexo 5

Material para preparar el papelógrafo para el tema: Contrato colectivo

Contrato colectivo: Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos".

Código de Trabajo de Honduras: Establece que corresponde a la Dirección General del Trabajo aplicar las leyes laborales en primera instancia. Algunas de sus funciones son procurar que haya armonía entre patronos y trabajadores, promover negociaciones y las contrataciones colectivas a manera que no existan conflictos diferencias entre éstos, impulsar las buenas relaciones profesionales y velar porque existan excelentes condiciones de trabajo

Funciones de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social: será el encargado de hacer cumplir el Código Laboral y deberá promover mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de los obreros, a la vez que vigilará el debido cumplimiento de las disposiciones legales referidas a las relaciones entre trabajadores y patronos buscando armonizarlas. También tendrá que reconocer y registrar las asociaciones obreras y patronales e investi-

gar los problemas que enfrenta la clase trabajadora, entre otras muchas funciones.

Anexo 6

Matrices de planificación

Tareas de preparación

Actividad	Resultado esperado	Medio de verificación	Persona responsable	Fecha	Recursos

Estrategia a desarrollar (Cabildeo, Organización, Educación- Sensibilización, Medios, Movilización)

Actividad	Resultado esperado	Indicadores	Persona responsable	Fecha	Recursos

Anexo 7

Matriz de Evaluación de semblantes

Materiales: Papelógrafo con caritas y marcadores




Tiempo: 15 min.

Descripción:

1. Entregue un marcador a cada participante con el cual pasa al frente donde está ubicado el papelógrafo y coloca una marca debajo del rostro con el que se identifique según su apreciación del evento.

2. Haga un recuento al final para ver cuántas marcas hay debajo de cada tipo de rostro y se establece un porcentaje por tipología.

3. Haga un cierre con las conclusiones en base a los resultados y con palabras de motivación para continuar en el proceso de ca

Compendio de los contenidos de las cartillas en relación al plan de incidencia política

A fin de no perder de vista el proceso que en materia de incidencia política se ha desarrollado en los contenidos de cinco cartillas metodológicas, reunimos aquí un resumen general de las actividades y herramientas que hemos usado.

I. Introducción temática sobre Incidencia política

La incidencia supone tener una propuesta y no simplemente una demanda, una cosa es demandar, exigir o pedir que la autoridad competente resuelva un problema, no importando como lo haga, y otra muy diferente es una acción de incidencia que plantea la solución de un problema concreto a través de la propuesta de política pública que se ha elaborado para ello.

Se establece la existencia de algunos principios en la incidencia política:

Nada cambia sin presión

Existen varios espacios para incidir
Conciencia y organización son fuentes de poder

Los cambios en Políticas Públicas no generan impacto social sin la transformación de aspectos estructurales y culturales.

Se considera, de igual manera, que la incidencia política es un ejercicio de empoderamiento y democracia

Las acciones de incidencia son recursos utilizados por actores de la sociedad civil y también por actores políticos que no cuentan con suficiente poder, para lograr la definición de normas, políticas públicas e instrumentos, en beneficio de intereses legítimos y transparentes”.

Incidencia política como herramienta para la participación ciudadana

La Incidencia política es una herramienta para la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno o de otras instancias de poder. Es una vía efectiva a través de la cual los diferentes sectores de la sociedad civil pueden avanzar en sus agendas relacionadas con políticas públicas. Se constituye en un mecanismo de participación en la toma de decisiones sobre asuntos que

afectan sus intereses individuales y colectivos.

Incidencia política como proceso acumulativo

Es acumulativo en el sentido que, a través de logros de menor envergadura sobre temas puntuales, se va construyendo el poder social y la capacidad propositiva para incidir en temas más complejos o de mayor envergadura; En este sentido, es más que una sola acción, requiere de estrategias variables implementadas en un período determinado de manera creativa y persistente para lograr un objetivo estratégico.

Incidencia política como ejercicio de poder

En la medida en que la ciudadanía influye en la toma de decisiones dentro de las instancias de poder del estado, en esa misma medida está ejerciendo su propio poder. La Incidencia Política es una herramienta que fortalece las capacidades de la ciudadanía organizada para hacer más efectivo su ejercicio de poder y de influencia en las decisiones de poder del estado.¹

1 Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 21.

2. Qué es la incidencia política

Qué es la incidencia política: es el esfuerzo de la ciudadanía organizada para influir en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos, a través de la persuasión y la presión ante autoridades estatales, organismos financieros internacionales y otras instituciones de poder. Son las actividades dirigidas a ganar acceso e influencia sobre las personas que tienen poder de decisión en asuntos de importancia para un grupo en particular o para la sociedad en general.

3. Etapas de la incidencia política



Para la primera etapa: Selección y Análisis del Problema, utilice las siguientes matrices:

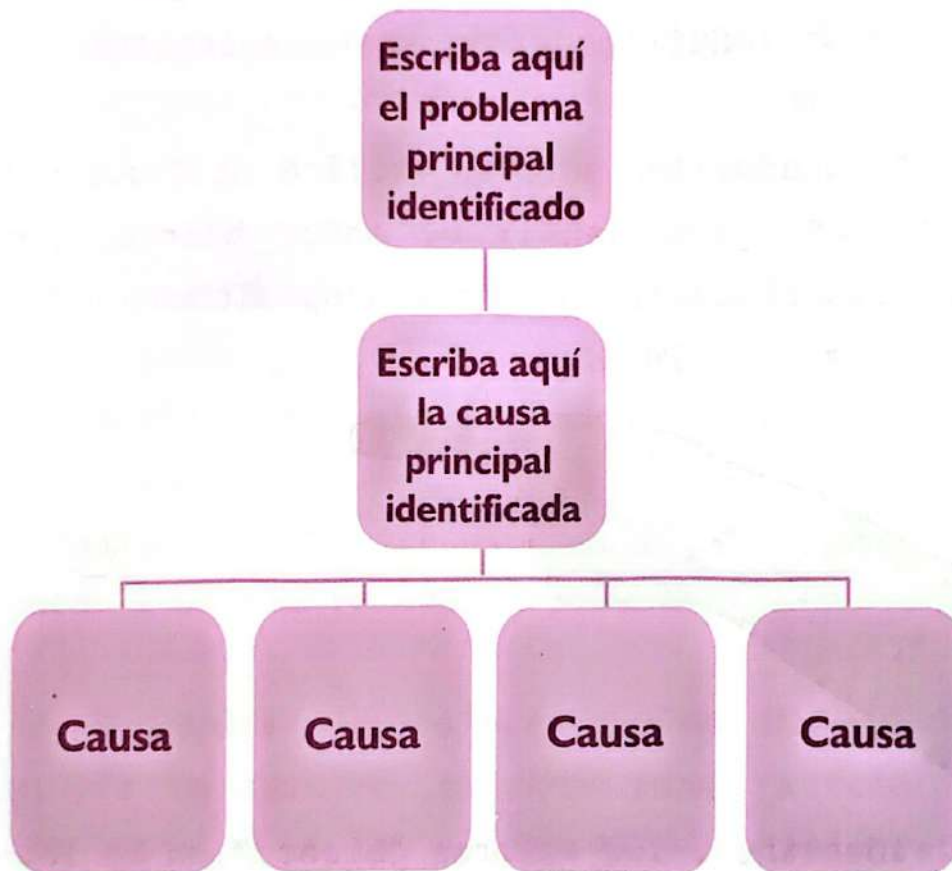
Matriz de priorización de problemas

No	Problema identificado	Número de votos otorgados o Puntaje recibido	Total

Matriz de priorización de causas

Problema identificado	Causas identificadas	Número de votos otorgados	Total

Esquema para la definición de causas y problema principal identificado



Para el paso dos, "Definición de la propuesta", utilice las siguientes preguntas guías. Partiendo del problema identificado en el paso uno, respondan las siguientes preguntas:

¿Qué debe hacerse para solucionar el problema?

¿Por qué es necesario lograr el cambio?

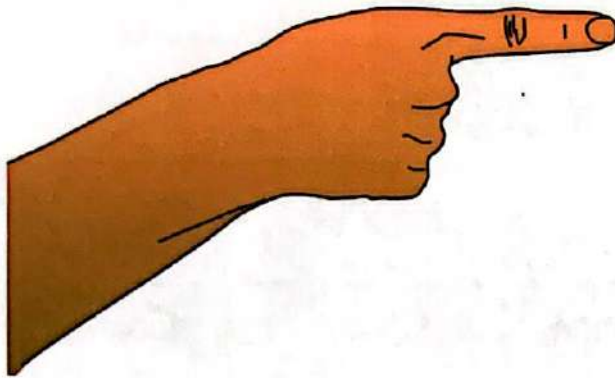
¿A quiénes beneficiaría?

¿Cómo los beneficiaría?

En el paso tres, "Análisis de poder", utilice el siguiente procedimiento:

Responda la siguiente pregunta: ¿Quién / quiénes tienen el poder de decisión y/o capacidad de influir en el problema seleccionado?

Identificados los actores utilice el siguiente ejercicio para definir el actor blanco, los actores aliados, los actores opositores y los actores indecisos.



1. identificar los actores "blanco" en la iniciativa de iniciativa de Incidencia política para empleo digno y emprendedurismo.

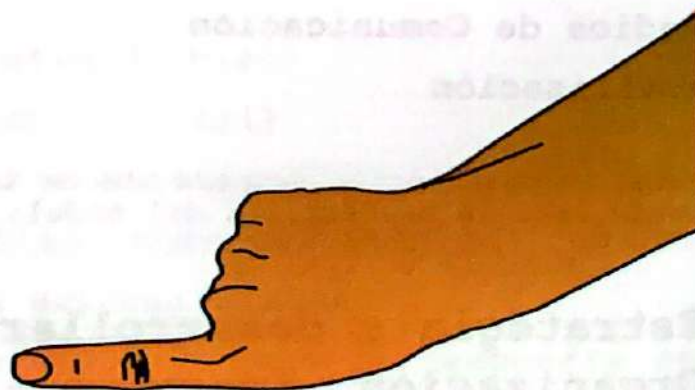
2. Una vez identificados los actores "blanco", debe colocarlos en el centro de un papelógrafo que ha diseñado para dicha actividad. Si los actores se repiten puede dejarse solamente una tarjeta.

3. Con 3 tarjetas de diferentes colores (9 en total), debe anotar: en un color los 3 actores principales que considere aliados, en otro color los 3 principales opositores y en

el tercer color los 3 principales actores indecisos.

4. Una vez se han identificado los diferentes actores, se debe priorizar utilizando una escala de 1 a 3, es decir, para el grupo de aliados deben dar valor de 1, 2 o 3 a los actores seleccionados, según consideren es más importante; para el grupo de opositores e indecisos de igual manera. Aquí se debe tomar como base las preguntas de la cartilla que permiten identificar los grupos de actores. Nota: 1 es más relevante y 3 menos relevante.

5. Otorgados los valores a los diferentes grupos de actores, se debe pasar a colocar las tarjetas en las secciones del papelografo diseñado, colocando los actores con valor de 1 más cercano al espacio donde se encuentran los actores "blanco", los dos más lejanos y los 3 aún más lejos del centro.



6. Se debe realizar un análisis con la información recolectada y llegar a conclusiones.

Si se encuentra que hace falta información o vacíos, se deben colocar esta deficiencia o limitante en un papelografo en blanco. También debe colocarse a la par de este papelografo otro con el título de estrategias para llenar los vacíos o limitantes de información, el cual debe irse llenando con el aporte del grupo.

Para el paso cuatro "Estrategia y programa de actividades", se definen los siguientes instrumentos:

Utilice el mapa de poder que desarrollo en el paso anterior y defina cual de las estrategias o combinación de las mismas utilizara en el proceso de incidencia.

Cabildeo

Organización e incorporación de la población afectada

Educación y Sensibilización

Medios de Comunicación

Movilización

Nota: La descripción de cada una de las estrategias se puede leer en la cartilla del módulo 4.

Estrategia a desarrollar (Cabildeo, Organización, Educación- Sensibilización, Medios, Movilización)

Matriz de planificación

Actividad	Resultado esperado	Indicadores	Persona responsable	Fecha	Recursos

Tareas de preparación

Actividad	Resultado esperado	Medio de verificación	Persona responsable	Fecha	Recursos

Finalmente para el paso cinco, "Seguimiento y Evaluación", utilice las siguientes preguntas guías para realizar el proceso:

¿Qué estamos haciendo bien?

¿Qué estamos haciendo mal?

¿A qué le damos continuidad?

¿Planificamos bien nuestra reunión con el blanco y demás actores claves?

¿Logramos cobertura de nuestra propuesta en los medios?

¿Han surgido personas aliadas, indecisas u

oponentes que no se habían previstos?


¿Hemos logrado conseguir el apoyo concreto de otros grupos y neutralizar a nuestros opositores?

¿Han salido nuevos líderes y lideresas a través de nuestra campaña?

¿Cómo participa cada quién?

¿Cómo cumple cada quien con sus responsabilidades?

¿Ha habido participación de las mujeres en la toma de decisiones?, .



Índice

Índice

Presentación	05
Introducción e instrucciones generales	07
Objetivos del módulo	08
Resultados esperados	08
Tema 1: Diálogo social y negociación colectiva para mejores prácticas laborales	09
Contrato colectivo	10
Ejercicios de transferencia 1	12
Sindicatos	14
Ejercicio de transferencia 2	17
Pacto Social	18
Ejercicio de transferencia 3	21
Consulta tripartita	22
Ejercicio de transferencia 4	23
Tema 2: Condiciones básicas para la generación de empleo	25
Desarrollo de mercado interno	26
Ejercicio de transferencia 5	28
Desarrollo del sector rural y agricultura familiar	29

Nuestro proyecto	34
Ejercicio de transferencia 6	43
Fomento de inversión pública y privada	44
Ejercicio de transferencia 7	48
Tema 3: Plan de incidencia	49
Tareas de preparación para una Campaña de Incidencia Política	51
Elaboración del plan de actividades	52
Ejercicio de transferencia 8	53
Evaluación y seguimiento	54
El seguimiento	55
La evaluación	57
Ejercicio de transferencia 9	58
Evaluación y cierre del taller	59
Bibliografía	60
Anexos	61
Anexo 1	61
Anexo 2	61
Anexo 3	62
Anexo 4	64
Anexo 5	64
Anexo 6	66
Anexo 7	66

Compendio de los contenidos de las cartillas
en relación al plan de incidencia política
Índice

79



81

ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO

