



Organización
Internacional
del Trabajo

Cartilla Pedagógica para la Organización y Formación de Trabajadores de la Economía Informal Honduras



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Cartilla Pedagógica para la Organización y Formación de Trabajadores de la Economía Informal: Honduras.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328669-9 (impreso)

ISBN 978-92-2-328670-5 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / Trabajo decente / América Central / Honduras.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autora Principal: Leyda Suyapa Guerra Padilla

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: Rosibel Garay

Colaboradores: Central General de Trabajadores (CGT)

Federación Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía de Honduras (FENTAETH)

Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)

Federación de Organizaciones de Trabajadores del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras (FOTSSIEH)

Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)

Asociación Nacional de Vendedores Independientes de Honduras (ANAVIH)

Federación de Organizaciones de Vendedores de Mercados de Honduras (FOVEMERH)

Despacho Presidencial de Asuntos de Economía Informal

Mesa Tripartita de Dialogo Social de Economía Informal

Diseño y Diagramación: Angela Giselle Guerra

PRESENTACIÓN

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy, la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el año 2013: “El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí” (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, microempresarios, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de formar formadores quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Katia Gil García

Coordinadora Proyecto “Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras”

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: LA ORGANIZACIÓN.....	3
MÓDULO 1: Economía Informal.....	3
Temas.....	3
Objetivos.....	3
Desarrollo de la Jornada de Capacitación	3
Preguntas de Repaso	10
MÓDULO 2: La Organización.....	11
Temas.....	11
Objetivos.....	11
Desarrollo de la Jornada de Capacitación	11
Preguntas de Repaso	16
CAPÍTULO II: EL LIDERAZGO.....	17
MÓDULO 3: Conceptos Básicos de Liderazgo.....	17
Temas.....	17
Objetivos.....	17
Desarrollo de la Jornada de Capacitación	17
Preguntas de Repaso	21
MÓDULO 4: Liderazgo en las Organizaciones.....	21
Temas.....	21
Objetivos.....	21
Desarrollo de la Jornada de Capacitación	22
Preguntas de Repaso	24
CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN.....	24
MÓDULO 5: Concepto Básicos de Negociación.....	24
Temas.....	24
Objetivos.....	24
Desarrollo de la Jornada de Capacitación	25
Preguntas de Repaso	27

MÓDULO 6:	Negociación en la Economía Informal.....	28
	Temas.....	28
	Objetivos.....	28
	Desarrollo de la Jornada de Capacitación	28
	Preguntas de Repaso	31
MÓDULO 7:	Gestión de Proyectos.....	32
	Temas.....	32
	Objetivos.....	32
	Desarrollo de la Jornada de Capacitación	32
	Preguntas de Repaso	36
MÓDULO 8:	Microempresas.....	36
	Temas.....	36
	Objetivos.....	36
	Desarrollo de la Jornada de Capacitación	36
	Preguntas de Repaso	42
CAPÍTULO IV: TRABAJO DECENTE		42
MÓDULO 9:	Concepto Básicos de Trabajo Decente	42
	Temas.....	42
	Objetivos.....	42
	Desarrollo de la Jornada de Capacitación	43
	Preguntas de Repaso	45
MÓDULO 10:	Legislación Nacional e Internacional.....	45
	Temas.....	45
	Objetivos.....	45
	Desarrollo de la Jornada de Capacitación	46
	Preguntas de Repaso	50

INTRODUCCIÓN

La presente cartilla pedagógica tiene como finalidad ser una guía para los formadores de las centrales de trabajadores y de las organizaciones de trabajadores por cuenta propia, para capacitar y lograr motivar a los trabajadores no organizados de la economía informal a constituir grupos fortalecidos para defender sus derechos laborales y así alcanzar condiciones de trabajo decente.

Los objetivos de aprendizaje son:

1. Motivar a los trabajadores de la economía informal a organizarse con el fin de lograr una mejor calidad de vida para ellos y su familia.
2. Comprender conceptos y conocer la legislación laboral existente que les permita fortalecer su participación y convertirse en defensores de los derechos de los trabajadores.
3. Fortalecer a los trabajadores en áreas de comercialización, orientándoles hacia la organización de su sector con el fin de mejorar su competitividad.

El paquete de formación se estructura de la siguiente forma:

CAPÍTULO I: ORGANIZACIÓN

Módulo 1: Economía Informal

Módulo 2: La Organización

CAPÍTULO II: LIDERAZGO

Módulo 3: Conceptos Básicos de Liderazgo

Módulo 4: Liderazgo en las Organizaciones

CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN

Módulo 5: Conceptos Básicos de Negociación

Módulo 6: Negociación en la Economía Informal

Módulo 7: Gestión de Proyectos

Módulo 8: Microempresas

CAPÍTULO IV: TRABAJO DECENTE

Módulo 9: Conceptos Básicos de Trabajo Decente

Módulo 10: Legislación Nacional e Internacional

Para avanzar en la capacitación de los trabajadores de la economía informal se deben considerar dos situaciones:

1. Los trabajadores de la economía informal, por sus condiciones laborales, no acuden fácilmente a las jornadas de capacitación ya que su tiempo lo dedican a generar ingresos, por lo que los formadores deberán realizar actividades de acercamiento personal y/o promoción para que los trabajadores se motiven a ofrecer tiempo voluntariamente para recibir la formación; sera reproducida y entregada a los trabajadores para que si por alguna razón no asisten completamente a las jornadas, puedan realizar el estudio por su propia cuenta.
2. La capacitación deberá ser impartida con un lenguaje entendible y sencillo, para que el aprendizaje se pueda dar independientemente del nivel de escolaridad del participante; sin embargo, se establecerá como requisito mínimo que las personas que participen en las capacitaciones puedan leer y escribir. También, tomando en cuenta que la mayoría de los grupos de participantes estarán integrados por jóvenes y adultos, es necesario, que en la medida de lo posible, se permita que los mismos aprendan utilizando la metodología constructivista, es decir, que ellos construyan su propio entendimiento, la metodología presentada así lo permite al incorporar en la misma ejercicios para realizarlos en grupo.

SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

En lo posible, se deberá lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres. También se deberá considerar que el grupo sea lo más incluyente posible en cuanto a las edades de los participantes.

METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

Con el fin de hacer más comprensibles los temas a tratar, la enseñanza se realizará por medio de una historia que se irá desarrollando a lo largo de la capacitación. La historia será protagonizada por cuatro personajes:

1. Don José: Es un trabajador autónomo propietario de un puesto de verduras en el Mercado “Las Flores”.
2. Doña Carmencita: Es una trabajadora autónoma propietaria de un puesto de lácteos en el Mercado “Las Flores”.
3. Don Jesús: Es un trabajador autónomo que desea organizar a los trabajadores por cuenta propia.
4. PROFE: Es la persona que asume el rol de formador encargado del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al finalizar cada módulo se plantea una serie de preguntas para que sean respondidas por los participantes, con el objetivo de visualizar el nivel de aprendizaje alcanzado e identificar cuáles temas requieren un reforzamiento.

CAPÍTULO I: La Organización

MÓDULO 1: ECONOMÍA INFORMAL

TEMAS:

- 1.1 Concepto de economía, tipos de economía, oferta y demanda, mercadotecnia y competencia.
- 1.2 Diferencia entre economía formal y economía informal.
- 1.3 Definiciones de sector informal y empleo informal.
- 1.4 Causas de la informalidad en el trabajo.
- 1.5 Diferencia entre economía mercantil y economía social solidaria.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

- Comprenda lo que es economía, su clasificación y otros conceptos.
- Comprenda la diferencia entre economía formal y economía informal.
- Utilice las definiciones de sector informal y empleo informal.
- Conozca las condiciones que establecen que un trabajador labora en un empleo informal.
- Comprenda la diferencia entre economía mercantil y economía social solidaria.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Por ser la primera sesión se hará una dinámica de presentación, cada persona dirá su nombre y luego los nombres de todas las personas que se presentaron antes que él. Si el grupo es mayor a 10 participantes, se les deberá de pedir que digan el nombre de las cinco personas que dijeron su nombre antes de la que está en turno.

El PROFE contará una historia que se desarrollará a lo largo de todos los módulos entre personas que trabajan en condiciones de economía informal.

Doña Carmencita: Buenos días Don José ¿Qué tal amaneció?

Don José: Muy bien Doña Carmencita, ¿y usted?

Doña Carmencita: También muy bien, estoy esperando a Don Carlos que me va a traer la mantequilla, vendí toda la que tenía ayer.

Don José: Que bueno y ¿de dónde la trae?

Doña Carmencita: De Olancho

Don José: Que bien, me imagino que es un buen producto.

Doña Carmencita: Si muy bueno, Don Carlos compra los lácteos a los ganaderos del lugar, la trae a la ciudad y la reparte entre varios vendedores como yo.

Don José: Esa es una buena forma de vender.

Doña Carmencita: Si así es, él tiene muchos clientes porque vende productos que le gustan a la gente, así que son fáciles de vender.

Don José: ¿Y qué otros lácteos vende?

Doña Carmencita: Queso crema, queso duro, queso con chile, queso ahumado, quesillo y requesón.

Don José: ¡Que rico! Ya me dio hambre. ¿Cuánto cuesta la libra de mantequilla?

Doña Carmencita: 35 Lempiras

Don José: Deme 2 libras de mantequilla, voy a desayunar con frijolitos, mantequilla y tortillas.



PROFE: Podemos observar en la conversación de Don José y Doña Carmencita algunos elementos que nos ayudarán a entender conceptos del área de la economía, iniciaremos con definir qué es economía:

Es una ciencia que busca explicar y prever el conjunto de actividades que relacionan la producción, la distribución y el consumo de productos y servicios.

Se dice que la economía es una ciencia ya que se puede explicar a través de la matemática.

Don José y Doña Carmencita están hablando de economía:

- 1) Producción: Los productos lácteos que vende Don Carlos son elaborados por los ganaderos de Olancho, quienes están generando riqueza al colocar estos productos en el mercado. También se puede generar riqueza a través de servicios como fontanería, mecánica, carpintería, etc.
- 2) Distribución: Don Carlos y Doña Carmencita son las personas que realizan esta actividad ya que distribuyen el producto de los ganaderos entre varios vendedores en la ciudad. La distribución se puede hacer a través de varios canales, en este caso, la venta de lácteos se hace por medio de 2 canales: Don Carlos que vende a varios vendedores y Doña Carmencita que vende a los clientes que consumen los lácteos.
- 3) Consumo: Es cuando las personas compran los productos y servicios. Los clientes de Doña Carmencita son el tercer elemento de la definición de economía, el consumo, que se refiere a la capacidad que tienen las personas de satisfacer sus necesidades.

Todos los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer políticas en los diferentes sectores como educación, salud, economía, protección del ambiente, social, finanzas públicas, obras públicas, seguridad alimentaria, mejoramiento de las alcaldías, entre otras.

La política es una lista de temas que el gobierno atenderá para beneficiar a la mayoría de la población.

En el sector de la economía, el gobierno deberá aumentar la producción en el país y facilitar la distribución de la riqueza para que la mayoría de la población tenga la capacidad de comprar productos o servicios, a esto se le llama “Política Económica”.

Otros elementos económicos que se identifican en la conversación de Don José y Doña Carmencita son la oferta y la demanda.

1. **La oferta** son todas las personas o empresas que venden productos o servicios.
2. **La demanda** son todas las personas o empresas que compran productos o servicios.



EJERCICIO:

Discutir en grupo:

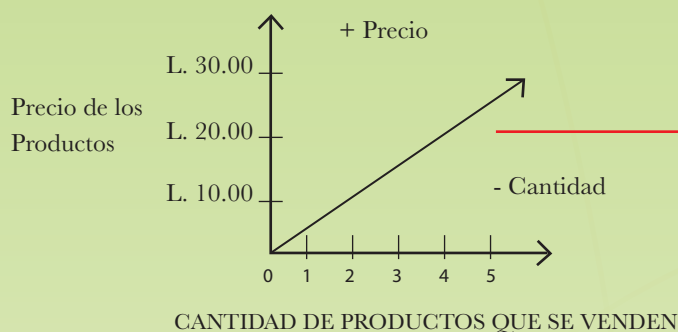
1. ¿Cómo se aplica el concepto de economía en su vida diaria?
2. Discutir la política económica del gobierno de Honduras.
3. Identificar a las personas que en la narración pertenecen al grupo de la oferta.
4. Identificar a las personas que en la narración pertenecen al grupo de la demanda.

PROFE: Siguiendo la conversación de Don José con Doña Carmencita, vemos que Don José le compró mantequilla a Doña Carmencita y para hacerlo, Don José preguntó el precio de la libra de mantequilla y al conocerlo él decidió cuántas libras podía comprar. Aquí vemos dos elementos importantes que están presentes cuando se vende y compra, que la economía llaman “ oferta y demanda”, éstos son:

1) Precio

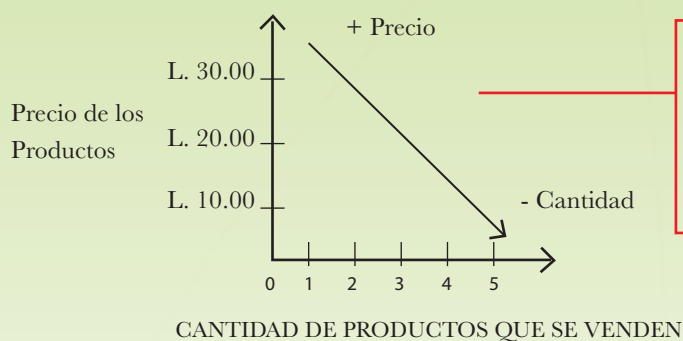
2) Cantidad

La economía dice que entre más alto sea el precio, los **vendedores** tratarán de vender más porque obtienen más ganancias.



Entre más elevado sea el precio de los productos, los vendedores van a tratar de vender más, por eso el comportamiento de la flecha es hacia arriba.

En cambio, el comportamiento de los **compradores** es el contrario, entre más alto es el precio, compran menos porque ellos compran de acuerdo al dinero que tienen.



Entre más bajo sea el precio de los productos, los compradores van a tratar de comprar más, por eso el comportamiento de la flecha es hacia abajo.

Observen que el comportamiento de ambos elementos es diferente, es por eso que se dice que estas dos fuerzas equilibran el precio en el mercado, pues los que venden los productos van elevando el precio hasta que los que compran dejan de comprar; es así como los compradores y vendedores van definiendo el precio de los productos en el mercado.

Otro de los temas que vamos a tratar es uno que hemos escuchado bastante últimamente, la mercadotecnia, que se define como:

Un proceso social y administrativo mediante el cual los grupos o individuos obtienen lo que necesitan y desean a través de generar, ofrecer e intercambiar productos de valor con sus semejantes.

Ese valor que los compradores le dan a los productos se define como la **mezcla de mercadotecnia**, que está formada por las 4 P's: Producto, Plaza, Precio y Promoción.

1. El producto, en el cual se definen sus características como calidad, diseño, características, marca, empaque, tamaños, servicios, garantías, duración y la forma en que opera.
2. La plaza, define el lugar donde se venderá el producto; las formas de venta; la cobertura territorial que tendrá, es decir, si se venderá local, regional, nacional o internacionalmente; el inventario, cuánto se manejará, cómo y dónde; y el transporte que va a requerir.
3. El precio de los productos, considerará en el precio a cobrar, los descuentos, periodos de pago y si se dará crédito.
4. La promoción, se refiere a la forma en que se dará a conocer el producto a través de promociones de ventas, publicidad o vendedores.

Estos cuatro elementos deben ser definidos para satisfacer las necesidades de los compradores.

PROFE: Continuamos con la historia:

- | | |
|------------------|--|
| Don José: | Doña Carmencita ¿cómo hace usted cuando se enferma? |
| Doña Carmencita: | Pues voy al centro de salud del barrio, los doctores y enfermeras son muy amables pero generalmente no hay medicinas. |
| Don José: | Y en ese caso ¿cómo hace? |
| Doña Carmencita: | Cuando tengo dinero las compro pero cuando no tengo, ni modo. |
| Don José: | Lo peor es que los que trabajamos en el mercado nos enfermamos fácilmente por las condiciones en las que trabajamos, algunas veces no tenemos agua y la basura se acumula, lo que atrae roedores e insectos. |
| Doña Carmencita: | Si, deberíamos de hacer algo al respecto, unirnos para mejorar esas condiciones. |
| Don José: | ¿Y qué vamos a hacer cuando seamos adultos mayores y no podamos trabajar? |

PROFE: Por la conversación entre Doña Carmencita y Don José vemos que ellos no tienen acceso a algunos servicios básicos como son salud, agua y manejo de la basura en su lugar de trabajo, ni los ingresos necesarios para pagar los gastos cuando lleguen a la vejez.

Doña Carmencita y Don José trabajan vendiendo productos en el mercado “Las Flores” por lo que son partes activas de la “economía”, sin embargo, sus condiciones de trabajo no son adecuadas para lograr que tengan una vida digna. Ante esta situación se han identificado dos tipos de economía: formal e informal, con el fin de que la población y los gobiernos puedan ver el problema social generado por las condiciones de trabajo y vida que tienen las personas que se encuentran laborando en la economía informal, comprometiéndolos a buscar soluciones.

Se llama “**economía formal**” al conjunto de actividades económicas que desarrollan las personas o empresas en condiciones adecuadas y que son reglamentadas por las leyes nacionales o internacionales. En ella, los trabajadores gozan de los beneficios que establecen las políticas, leyes, normas o reglamentos.

La definición de la OIT actualmente vigente es la de la Resolución del 2002 sobre trabajo decente y economía informal. El término “**economía informal**” hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

Algo importante de aclarar es que el trabajador no es informal, la informalidad en la economía se refiere a las condiciones no adecuadas de sus lugares de trabajo a las que se someten los trabajadores durante el transcurso de sus vidas.



¿Qué causa la informalidad en el trabajo?

La falta de oportunidades de las personas para ingresar a la economía formal por problemas en el empleo y porque solamente se están beneficiando unos pocos productores, por lo que el resto de la población no tiene otra opción más que aceptar condiciones de trabajo no adecuadas, para poder tener ingresos diarios para él, ella o su familia. Esto es provocado por:

1. La poca oportunidad de las personas para emprender un negocio formal debido a que el Estado, en lugar de provocar una mayor generación de riqueza, la obstaculiza con trámites difíciles de cumplir.
2. La aplicación de políticas que no se dirigen a incrementar la producción sino a aumentar el consumo por parte de la población, beneficiando a un grupo pequeño de la población que es el que fabrica los productos o brinda los servicios. En la economía lo mejor es que existan muchos productores y muchos compradores.
3. El beneficiar a pocos productores ya que de esta forma ellos fijan los precios en perjuicio de los compradores.
4. La búsqueda permanente por parte de los patronos o dueños de las empresas para reducir los gastos que tienen que hacer para dar a los trabajadores las condiciones de seguridad y sanidad adecuadas en sus trabajos.
5. La falta de capacidad o interés de los Estados para cumplir con sus obligaciones, lo que permite un descontrol en las actividades económicas. El Estado es el responsable de definir la política económica y de velar para que se cumpla.

Los trabajadores que se encuentran en condiciones de trabajo de economía informal pueden pertenecer a dos grupos:

1. Sector Informal: que se define en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades son pequeñas, no están organizadas, muy poca o ninguna distinción entre los ingresos del trabajador y el ingreso del negocio debido a que no se lleva un control contable de las ventas ni de los gastos. Este tipo de ocupación según el Sistema de Cuentas Nacionales no está legalmente constituido y no lleva contabilidad (definición trabajada tripartitamente, Honduras 2013-2014).
2. Empleo Informal: Es aquel en donde los trabajadores tienen una relación laboral con un patrono que no está sujeto a la legislación nacional, sin la cobertura de protección social y carece de prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas, licencia pagada por enfermedad, etc.), relacionadas con el empleo. “El empleo informal hace referencia al número total de empleos informales, ya se ocupen éstos en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares. Incluye: trabajadores por cuenta propia y empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares, asalariados que tienen empleos informales; miembros de cooperativas de productores informales y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar”.

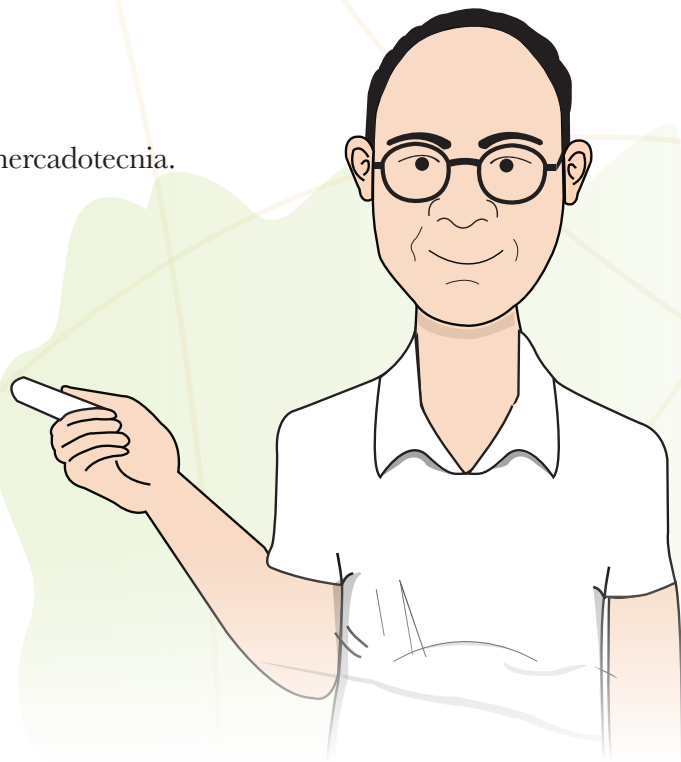
Otro aspecto importante es conocer la diferencia entre economía mercantil y economía social solidaria, que se definen así:

ECONOMÍA SOCIAL: Es la unidad social y económica de producción de bienes y servicios, social porque las unidades productivas o comerciales tienen muchas personas que se asocian con un fin común, procurando que el beneficio obtenido sea repartido entre ellos, o que se inviertan en proyectos sociales como becas escolares, construcción de viviendas, servicios de salud, protección del ambiente y otros que benefician a la comunidad.

ECONOMÍA MERCANTIL: Es la unidad económica de producción de bienes y servicios que se administra de acuerdo a las reglas mercantiles y que procura la rentabilidad financiera para el dueño de la empresa y sus socios.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es economía?
2. ¿Qué es una política económica?
3. ¿Qué es oferta?
4. ¿Qué es demanda?
5. ¿Qué es mercadotecnia?
6. Enliste los elementos de la mezcla de mercadotecnia.
7. ¿Qué es economía informal?
8. ¿Qué es sector informal?
9. ¿Qué es empleo informal?
10. ¿Qué es economía social?
11. ¿Qué es economía mercantil?



MÓDULO 2: LA ORGANIZACIÓN

TEMAS:

- 2.1 Concepto de organización, ¿cómo se forma una organización?, ¿cuáles son sus funciones y otros instrumentos?
- 2.2 La importancia de organizarse.
- 2.3 Organizaciones del sector social de la economía.
- 2.4 Requisitos para crear una organización social de la economía.
- 2.5 Tipos de organismos del sector social de la economía.
- 2.6 Diferencia entre la organización mercantil y la organización de interés social.
- 2.7 Defensa de los derechos de los trabajadores a través de organizaciones y sindicatos.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

Comprenda la definición de organización, el organigrama, las funciones de sus miembros y los instrumentos que rigen la operación de una organización (estatutos, normas, reglamentos, etc.).

Reconozca la importancia de las organizaciones.

Conozca la Ley del Sector Social de la Economía de Honduras, los conceptos, requisitos para crear una organización, tipos de organismos.

Comprenda la diferencia entre la organización mercantil y la organización de interés social.

Conozca que existe el derecho humano de fundar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Se iniciará con la siguiente dinámica:

Previamente se prepararán 20 hojas blancas enumeradas del 1 al 20 y se colocarán en forma de azar en el piso. Se formarán tres grupos y luego se pedirá a los grupos que en orden cada uno de los integrantes vayan buscando los números que están en el piso según el orden, pierden si no lo hacen en orden y si dos participantes van al mismo número al mismo tiempo, luego se les dará unos 3 minutos para que se organicen y que se repita la dinámica.

EJERCICIO

Discutir con todo el grupo sobre qué pasó cuando solamente recibieron las instrucciones sin organizarse y qué sucedió cuando se dio tiempo para organizarse.

PROFE: Continuaremos la historia de Don José y Doña Carmencita.

Don José:	Hola Doña Carmencita, ¿qué tal esta hoy?
Doña Carmencita:	Muy bien, ¿y usted Don José?
Don José:	Bien, pero siempre preocupado por nuestras condiciones de salud. En este mes se han enfermado muchos del estómago, debe ser por la falta de agua.
Doña Carmencita:	Deberíamos reunirnos y buscar una solución entre todos.
Don José:	Precisamente hoy vino Don Jesús a invitarnos a una reunión para dentro de una hora. ¡Vamos Doña Carmencita!
Doña Carmencita:	Si claro, vamos.

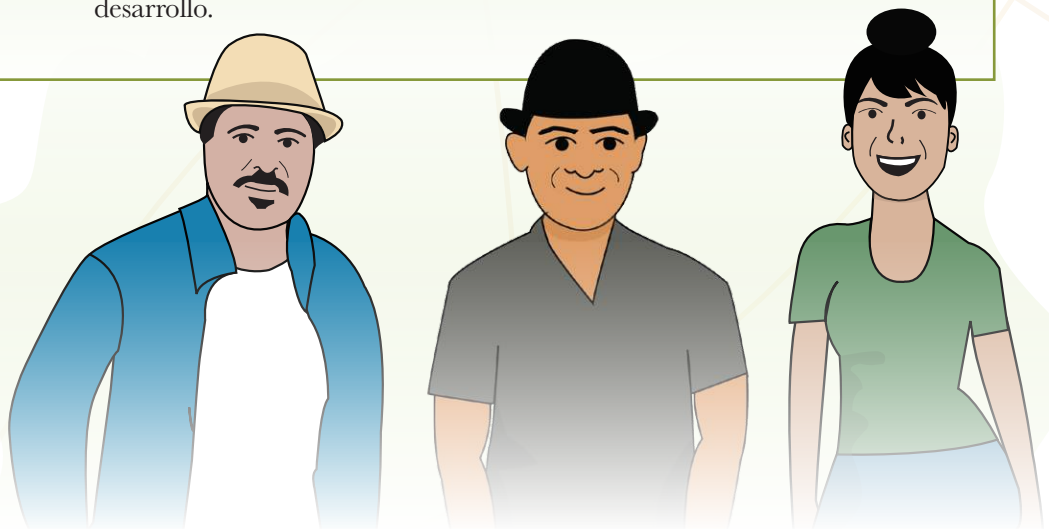
PROFE: Vemos que Doña Carmencita y Don José entienden la importancia de buscar agruparse para resolver un problema que enfrenta a diario un grupo de personas y organizarse para combatirlo.

También podemos ver que todos tienen que estar dispuestos a participar y colaborar para resolver el problema.

Los trabajadores del mercado “Las Flores” se han reunido y Don Jesús dirige la sesión.



- Don Jesús: Bienvenidos amigos y amigas, estamos aquí para discutir un problema que nos está afectando a todos y todas, es en relación a la falta de agua en el mercado, lo que ha provocado que muchos de nosotros y nuestros familiares se hayan enfermado.
- Don José: Sí, pero ¿qué podemos hacer?
- Don Jesús: Para eso estamos aquí, para que encontremos una solución.
- Doña Carmencita: Lo primero que tenemos que hacer es crear una organización que nos represente y sea nuestra voz ante las personas que tienen los recursos para solventar el problema.
- Don José: Estoy de acuerdo, la unión hace la fuerza.
- Don Jesús: Me parece una buena idea, tenemos que formar una directiva con un presidente, un vicepresidente, un tesorero, un secretario y un fiscal. Cada uno tendrá sus responsabilidades pero también se deberá trabajar en equipo para resolver el problema del agua y otros.
- Don José: Y, ¿qué tipo de organización vamos a crear?
- Don Jesús: Tenemos que definirlo para elaborar los estatutos. La vamos a crear de acuerdo a lo que dictala Ley del Sector Social de la Economía.
- Don José: ¿Cuál es esa ley?
- Don Jesús: Es una ley que fue aprobada en el año 1985 y su reglamento en 1998 y nos permite crear organizaciones.
- Don José: ¿Qué tipo de organizaciones?
- Don Jesús: Organizaciones de primer, segundo y tercer grado.
- Don José: No entiendo.
- Don Jesús: Las organizaciones de primer grado son las que están integradas por personas naturales o jurídicas: cooperativas, empresas asociativas campesinas, tiendas comunitarias de abastecimiento y consumo, tiendas populares de abastecimiento, planes cooperativos sindicales, cajas de ahorro y crédito, asociaciones de productores, cajas comunales, empresas de servicios múltiples y empresas de economía formal que surjan de las centrales de trabajadores, centrales campesinas y organizaciones para el desarrollo.



Don José: ¿Y las de segundo grado?

Don Jesús: Las de segundo grado son las que están formadas por organizaciones de primer grado y pueden ser federaciones, uniones, centrales, empresas corporativas agroindustriales, instituciones de servicios financieros del Sector Social de la Economía (SSE). Las de tercer grado son los organismos superiores del sector social de la economía, en estos momentos es el Consejo Hondureño del Sector Social de la Economía (COHDESSE).

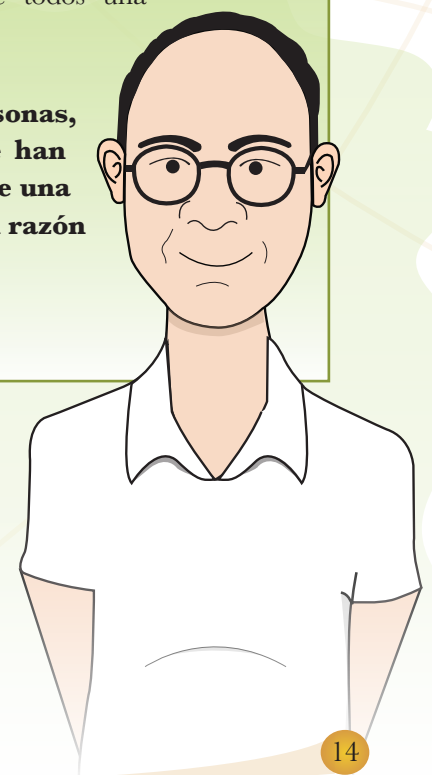
Don José: ¿Entonces nuestra organización podrá crear una institución de primer grado para que podamos recaudar fondos? Y ¿qué hay que cumplir para crear una organización del sector social de la economía?

Don Jesús: Debemos reunir mínimo 10 personas, hay que elaborar los estatutos, hay que registrarla en el COHDESSE, para eso hay que contratar un abogado que realice el trámite, los miembros tendrán que dar una aportación no menor a L.10.00 y debe quedar claro en los estatutos que el dinero que quede después de pagar todos los gastos se debe utilizar en fondos para aumentar el dinero de la organización, para prevenir una pérdida cuando los gastos son más que los ingresos, para apoyo en vivienda, educación y salud para los miembros y para previsión social y actividades de capacitación.

Don José: Eso está bueno porque nos beneficiamos todos, ojalá que muchas personas se integren para tener más fuerza. Entonces hay que elegir a las mejores personas, que sean honradas y activas porque tienen mucho trabajo que hacer, con el apoyo de todos nosotros.

PROFE: Vemos en el relato que ante un problema, los trabajadores del Mercado “Las Flores” han decidido organizarse para encontrar entre todos una solución y tener mayor fuerza para enfrentarlo.

Una organización es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración, que interactúan entre sí, que se han reunido con un fin común para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder cumplir con su razón de existir.



En el caso del Mercado “Las Flores” vemos que la organización tiene una estructura: una junta directiva que es la que representa y la voz del grupo y los demás miembros que son los que apoyan las actividades que se realizarán. Cada miembro de la junta directiva tiene sus funciones y responsabilidades, que fueron establecidas en los estatutos de la organización. La organización es administrada por la junta directiva y la forma en que funciona se representa a través de lo que se llama un organigrama, en el que se define quiénes tomarán las decisiones y quiénes realizarán las actividades. Las organizaciones también tienen otros documentos como normas y reglamentos que van siendo creados a medida que la organización va creciendo y madurando.

Organizarse es importante porque:

Una organización se crea sin establecer cuándo va a finalizar su funcionamiento.

Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.

Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzo.

Evita la lentitud e ineficiencia de las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.

Reduce o elimina que se haga un doble esfuerzo, al establecer las funciones y responsabilidades de cada uno de sus miembros.

Existen organizaciones que se han creado para defender los derechos de los trabajadores, entre ellas están las asociaciones de vendedores, asociaciones de pequeños productores y los sindicatos.

Uno de los derechos de los seres humanos es la libertad para crear sindicatos y sindicalizarse. A través de organizaciones como los sindicatos, se pueden realizar negociaciones con los dueños de las empresas o los dirigentes de instituciones del gobierno para ir mejorando las condiciones de trabajo. La Organización Internacional de Trabajo ha suscrito con varios países, incluyendo Honduras, los siguientes convenios que se relacionan con la organización de sindicatos:

1. Convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la libertad del derecho de sindicalización reconoce el derecho de asociación de empleadores y de trabajadores.
2. Convenio No. 98 de la OIT promueve la negociación colectiva en el mundo del trabajo.

EJERCICIO:

1. Discutir la importancia de organizarse para los miembros de su mercado o lugar de trabajo.
2. Identificar las necesidades que tienen los trabajadores por lo cual se pueden organizar y hacerle frente todos juntos.
3. Discutir cuál debe ser el papel de cada uno de los miembros de la junta directiva.
4. Discutir el papel que deberán tener las asociaciones y sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

PROFE: Es importante que se entienda la diferencia entre las organizaciones de interés social y las organizaciones mercantiles:

ORGANIZACIONES DE INTERÉS SOCIAL: Son las formadas por trabajadores para lograr beneficios comunes, los dueños de estas organizaciones son todos los miembros que la forman y todos son los dueños de los medios de producción y establecen que la ganancia obtenida es un medio para elevar el nivel de vida de todos sus miembros.

ORGANIZACIONES MERCANTILES: Son aquellas organizaciones que tienen por objeto la realización de actividades para comercializar productos o servicios, y en las cuales el beneficio obtenido es para el propietario o los propietarios de la organización.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es una organización?
2. Explique por qué es importante organizarse.
3. ¿Qué son las organizaciones de interés social?
4. ¿Qué son las organizaciones mercantiles?
5. Enliste los tipos de organizaciones que se pueden crear a través de la Ley del Sector Social de la Economía.
6. ¿Cuáles son los requisitos para crear una organización del sector social de la economía?
7. Indique los convenios suscritos con la OIT que permiten la organización de sindicatos.



CAPÍTULO II: El liderazgo

MÓDULO 3: CONCEPTOS BÁSICOS DE LIDERAZGO

TEMAS:

- 3.1 ¿Qué es liderazgo?
- 3.2 Teorías sobre el liderazgo
- 3.3 Tipos de líderes

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

- Entienda la definición de liderazgo y ejemplos de liderazgo.
- Reconozca a un líder.
- Aprenda las diferentes teorías sobre el liderazgo: atribución de liderazgo, liderazgo carismático y liderazgo transaccional en comparación con el liderazgo transformacional
- Conozca los diferentes tipos de líderes.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

La jornada se iniciará con la siguiente dinámica:

Se divide a los participantes en grupos de 6 personas y se selecciona a un miembro de cada grupo, los seleccionados tienen que salir del salón. El formador sale con los seleccionados y les explica que ellos deberán observar y les pide que se fijen a qué persona se dirige el número mayor de miembros durante la conversación, también se les indica que puede participar en la conversación pero sin interrumpir las pláticas. Regresan al salón y cada uno de los seleccionados se une a su grupo, el formador indica a los grupos que discutan un tema de actualidad dándoles 15 minutos. Después se pide a los observadores que indiquen quién es la persona a la que los otros miembros del equipo se dirigen más y se les pregunta por qué a esa persona, qué cualidades tiene como para dirigirse a él o ella.

EJERCICIO

Discutir en el grupo sobre las características que debe tener un líder.

PROFE: Continuamos con la historia:

Don José: Buenos días Doña Carmencita.
Doña Carmencita: Hola Don José, ¿Qué le pareció la reunión de la asociación de vendedores del Mercado “Las Flores”?
Don José: Muy interesante, que importante es que todos unamos fuerzas para solucionar el problema del agua.
Doña Carmencita: Así es, ojalá que se pueda lograr algo.
Don José: Esa organización debe ser dirigida por una persona que logre que todos nosotros participemos en las actividades que se planificarán.
Doña Carmencita: Pues se ocupa un líder, porque usted sabe lo difícil que es hacer que la gente participe.
Don José: Es verdad. A mi parece que Don Jesús puede liderar la asociación.
Doña Carmencita: ¿Por qué lo dice?
Don José: Porque la gente lo oye y le hacen caso.
Doña Carmencita: Que bueno que fue electo presidente de la Junta Directiva, porque allí necesitamos una persona confiable, que dirija bien a las bases y que defienda con mucha pasión las causas de nuestra organización.

PROFE: Podemos identificar algo importante en esta conversación y es que siempre en algún lugar aparece una persona que tiene características de ser un líder. ¿Cómo reconocemos a un líder? Comenzaremos por definir qué es liderazgo.

Liderazgo es la habilidad que tiene una persona de influir en un grupo para alcanzar una meta.

El liderazgo no lo da la posición sino el grado de influencia que esa persona tiene sobre los demás.

En el caso de Don Jesús se mira que las personas lo perciben como un buen líder porque anima a los demás a participar en la solución de los problemas comunes.

Pero, ¿qué es un líder? Existen varias teorías al respecto:

Una es que el liderazgo se realiza a través de una atribución, es decir, que una persona es un líder porque la gente así lo califica, ya que ha visto en él que es inteligente, extrovertido, buen orador, con mucha energía, que comprende fácilmente la situación y que resuelve los problemas con facilidad. Un ejemplo es Nelson Mandela quien dirigió los movimientos desde 1944 contra el apartheid, un grupo de leyes que establecían una separación entre los blancos y los “no blancos”, lo que impedía que se compartieran los mismos lugares y que se relacionaran entre sí, prohibiendo el matrimonio interracial. Mandela fue llevado a la cárcel por oponerse a este sistema; sin embargo, su sacrificio motivó a sus seguidores para lograr que Sudáfrica se convirtiera en 1994 en un Estado igualitario y democrático, que beneficiara a cualquier persona independientemente de su raza.



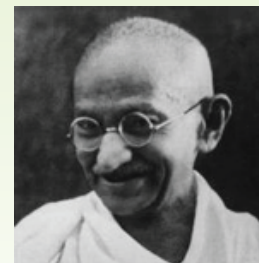
Otra teoría es la del líder carismático, que dice que un líder es aquella persona que tiene atribuciones de habilidades heroicas o extraordinarias, con autoconfianza, visión, comportamientos no comunes, agente de cambio y con mucha sensibilidad ante lo que le sucede a las personas. Un ejemplo es Martin Luther King quien fue un pastor bautista que lideró el movimiento por los derechos civiles de los afroamericanos, iniciando el camino hacia la igualdad racial en los Estados Unidos de Norteamérica.



Por último, existe otra teoría que dice que hay dos tipos de liderazgo, el transaccional y el transformacional. El líder transaccional guía o motiva a sus seguidores a alcanzar metas. Un ejemplo es la Madre Teresa de Calcuta, ella enseñaba a las monjas de su congregación a seguir una misión de servicio ante los más pobres, diciéndoles que miraran a Jesucristo en estas personas para amarlos a pesar de las condiciones en que se encontraban. La congregación de “las hermanas de la caridad” cuenta con más de 4,500 monjas y se encuentra en más de 133 países.



Por otra parte, los líderes transformacionales son aquellos que logran que sus seguidores den a la organización más importancia que a sus intereses personales. Un ejemplo de ello es Mahatma Gandhi quien influyó en sus seguidores para realizar protestas pacíficas con el fin de lograr que la India se independizara de Inglaterra y fue considerado por sus paisanos como un héroe nacional.



PROFE: Existen diferentes tipos de líderes:

- 1) Líder democrático: es aquel que, sin perder el control, da lugar a la comunidad para que participe en cuestiones relacionadas con la política. Además, a la hora de tomar decisiones, el líder tiene en cuenta las opiniones de la comunidad liderada. Es por esto que lo que suele hacer es presentar varias opciones frente a un determinado problema y promover el intercambio de ideas entre los diversos sectores y que así se decida cuál es la mejor salida. De esta manera, el líder democrático transmite una imagen más permisiva, abierta al diálogo y de un individuo que se preocupa por los problemas de terceros.
- 2) Líder liberal: en este tipo de liderazgo se delegan funciones a la propia comunidad, con el objetivo de que adquiriera ciertas responsabilidades y logre controlar las problemáticas que surjan. De esta manera, se promueve la libertad y creatividad en grupo mientras que el propio líder ocupa un rol de mayor pasividad, con menor control y poco compromiso.
- 3) Líder autocrático: a diferencia de los dos anteriores, este líder concentra en sí mismo todo el poder, de forma ilimitada. Aquí no se prioriza ni la participación de la comunidad en la toma de decisiones ni la delegación del poder. Es el propio líder quien determina las acciones que se llevarán a cabo y el poder de decisión se limita a su persona, o a un grupo reducido, mandando según su propia voluntad.
- 4) Líder paternalista: esta clase de líderes se encarga de determinar cuáles serán los objetivos del grupo, si bien promueve la participación de éste, es el propio líder quien tomará las decisiones finales. Por otro lado, pretende promover la convivencia pasiva dentro de la comunidad a la que lidera y se muestra tolerante frente a ésta.

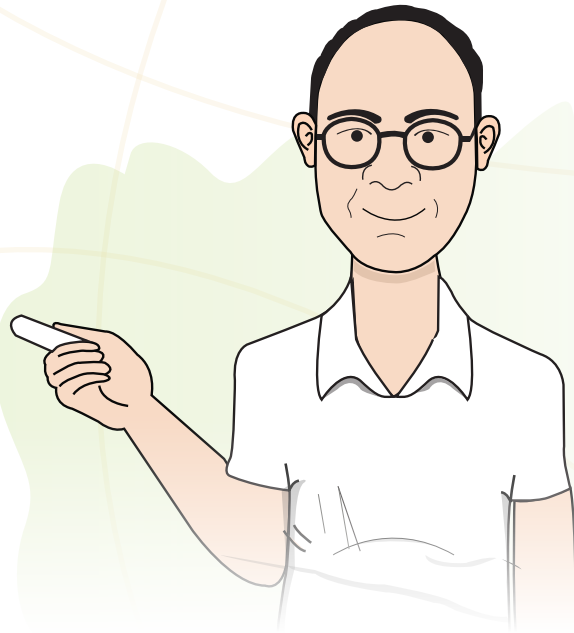
EJERCICIO:

Discutir en grupo lo siguiente:

1. Identificar líderes de su comunidad, nacional e internacional.
2. Clasificar a cada uno de estos líderes, identificando qué tipo de liderazgo ejercen.
3. Presentar los resultados en una plenaria.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es liderazgo?
2. ¿Qué es un liderazgo por atribución?
3. ¿Qué es un liderazgo carismático?
4. ¿Qué es un liderazgo transaccional?
5. ¿Qué es un liderazgo transformacional?
6. ¿Qué es un líder democrático?
7. ¿Qué es un líder liberal?
8. ¿Qué es un líder autocrático?
9. ¿Qué es un líder paternalista?



MÓDULO 4: LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

TEMAS:

- 4.1 Importancia del líder en la organización.
- 4.2 ¿Cómo formar un líder?
- 4.3 El liderazgo, las mujeres y los jóvenes.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

Comprenda por qué es necesario el liderazgo en las organizaciones, y cómo el líder debe de conducir a la organización.

Aprenda cómo formar a un líder.

Conozca que el liderazgo no es una capacidad exclusiva de los hombres o adultos, que las mujeres y los jóvenes pueden ejercer liderazgo, conocer ejemplos.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Se iniciará la jornada con la siguiente dinámica:

Se preparará previamente un rompecabezas el cual será formado por los grupos y 5 vendas para los ojos. Se solicita a 10 voluntarios de los participantes y se forman 2 grupos de 5 personas. Al primer grupo se le dan 4 vendas para que cubran los ojos de igual número de participantes. Al segundo grupo se le da una venda para le cubra los ojos a un solo miembro. Los participantes vendados deberán tratar de formar el rompecabezas con la dirección de las personas que no están vendadas. El grupo ganador será el que lo haga en menor tiempo.

EJERCICIO:

Discutir con todo el grupo lo sucedido, qué pasó en el grupo donde los 4 eran ciegos y solamente 1 persona miraba y guiaba, y con el segundo grupo en donde 4 personas dirigían a un solo ciego.

PROFE: Ahora continuamos la historia:

Doña Carmencita:	Hola Don Jesús, le felicito por el cargo de presidente.
Don Jesús:	Gracias, Doña Carmencita, pero es una gran responsabilidad, yo necesito del apoyo y la participación de todos para resolver el problema del agua.
Doña Carmencita:	Todos lo apoyaremos, es por nuestro bienestar.
Don Jesús:	Así es.
Doña Carmencita:	Nosotros consideramos que usted es la mejor persona para que nos represente y nos defienda.
Don Jesús:	Yo voy a poner todo mi esfuerzo para resolver el problema y organizarnos muy bien para hacerle frente a todas las dificultades.
Doña Carmencita:	Que bueno, es necesario que alguien se comprometa para atender ese asunto la mayor parte del tiempo, aunque no podemos obligarle a dar todo el tiempo porque usted también tiene que atender su puesto.
Don Jesús:	Menos mal que tengo a mi esposa María que me ayuda, así que puedo dedicar una buena parte de mi tiempo en la organización.
Doña Carmencita:	Muchas gracias Don Jesús, realmente hay pocas personas responsables y comprometidas como usted.

PROFE: Es importante que toda organización cuente con uno o varios líderes que se responsabilicen por cumplir con sus funciones. El o los líderes deben guiar a los miembros de la organización. Los adjudicatarios del Mercado “Las Flores” miraron en Don Jesús a un líder y él les correspondió con el sacrificio de sus intereses personales a favor del bienestar de todas las personas del mercado.

EJERCICIO:

1. Discutir en grupo sobre la importancia del líder en la organización y qué características tiene el líder de una organización.
2. Discutir la siguiente pregunta: ¿un líder, nace o se hace?

PROFE: Existen personas que tienen características de liderazgo porque son parte de su personalidad; sin embargo, se puede formar a una persona en liderazgo siguiendo los siguientes pasos:

1. Un líder debe ser íntegro para lograr la confianza de sus seguidores.
2. Amar y enseñar más a su gente que a su posición, enseñar a la gente significa amar a la gente, enseñar a la gente significa ayudarles a alcanzar un nivel más alto.
3. Tener fe en las personas: evitar el miedo, aversión, menosprecio.
4. Escuchar a la gente.
5. Involucrarse, formar un equipo.
6. Desarrollarse a sí mismo dando un alto valor a la gente, compromiso personal de crecer, compromiso de agregarle valor a otros, habilidad de comunicar su fe en el prójimo, habilidad de exigirles, la mayor alegría es el éxito de otra persona.
7. Ayuda y guía a la gente; hay que elaborar un plan de navegación porque un líder es alguien que mira más que los demás. El líder busca relacionarse con los seguidores, hay que interesarse en ellos, percibir a la gente, dar prioridad a los problemas de los demás.
8. Debe hacer que los seguidores suban de nivel, no que descendan.
9. Facultar y dar poder: busca a las personas que merezcan darles el crédito públicamente, muestra su misión y responsabilidad claramente, muestra su apoyo visual y verbal, mantiene la puerta abierta para una buena relación.
10. Apoya y hace crecer a otras personas que están a su alrededor.

Pero nos preguntaremos, ¿habrá diferencia entre el tipo de liderazgo del hombre y el de la mujer? Al respecto se han dado dos conclusiones:

1. Las diferencias comunes entre hombres y mujeres dadas por las características físicas no son tan evidentes entre los líderes.
2. Sin embargo, si existe diferencia entre el tipo de liderazgo ya que las mujeres se inclinan más por un estilo de liderazgo democrático, mientras que los hombres se sienten más cómodos con un estilo más enfocado a dar y recibir órdenes.

También, el liderazgo en una organización debe irse trabajando de generación en generación, ya que algún día los jóvenes de hoy serán los dirigentes de la organización del mañana, es por ello que se debe trabajar para formar líderes entre los jóvenes de la organización. A esto le llamaremos “relevo generacional”.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Explique por qué es importante que exista un líder en una organización.
2. Enumere 3 pasos para aprender a ser líder.
3. ¿Qué tipo de liderazgo generalmente ejercen las mujeres?
4. ¿Qué tipo de liderazgo generalmente ejercen los hombres?



CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN

MÓDULO 5: CONCEPTOS BÁSICOS DE NEGOCIACIÓN

TEMAS:

- 5.1 ¿Qué es negociación?
- 5.2 ¿Qué es un negociador?
- 5.3 ¿Qué es una negociación colectiva?
- 5.4 ¿Cómo se realizan las reuniones de negociación?: normas parlamentarias.

OBJETIVOS:

- Se espera que el participante:
- Comprenda el concepto de negociación.
 - Identifique las características de un negociador.
 - Comprenda el concepto y la finalidad de una negociación colectiva.
 - Conozca y utilice las reglas a seguir en una reunión.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Se iniciará la jornada con la siguiente dinámica:

Se divide a los participantes en dos grupos y se les dice que ellos constituyen dos tribus. Una de las tribus serán los lugareños y la otra tribu son los inmigrantes. Se pide a cada una de las tribus que en 2 minutos definan las características de su tribu y sus costumbres.

Se le pide a la tribu de los lugareños que en un tiempo de 5 minutos trabaje en los requerimientos que fijará para aceptar a la tribu inmigrante y a los inmigrantes, también en 5 minutos, trabajen en lo que ofrecerán a los lugareños para que los acepten y cuáles costumbres desean conservar.

Se pide a los grupos que se reúnan todos para hacer una dramatización de la llegada de los inmigrantes al pueblo de los lugareños. Los inmigrantes comienzan a decir a los lugareños quiénes son y sus costumbres, y que solicitan que los acepten, los lugareños indican las condiciones y comienzan una negociación que durará 5 minutos.

Luego el formador pedirá a los participantes que comenten acerca de la experiencia.

PROFE: Continuamos la historia:

Todos los adjudicatarios del Mercado “Las Flores” se han reunido para apoyar a la junta directiva de la organización que se ha formado para resolver el problema del suministro de agua, ya que se ha invitado a las autoridades de la empresa nacional administradora del agua para plantearle el problema y buscar una solución. Don Jesús inició la sesión.

Don Jesús: Buenos días a todos y todas, estamos hoy aquí reunidos con los del SANAA para buscar solución al problema del suministro del agua. Solamente recibimos el servicio de agua una vez por semana lo que no es suficiente para mantener limpios los servicios públicos, los puestos de venta y el lugar en general. Nuestros niños, niñas y también nosotros mismos nos enfermamos. Por eso quisiéramos saber qué ocurre.

SANAA: Buenos días, en primer lugar quiero agradecerles su presencia aquí hoy, sabemos que es un sacrificio muy grande pero estamos para resolver el problema del agua. Según nuestros ingenieros, el problema es que la ubicación del mercado dificulta que el agua llegue hasta aquí todos los días por la altura, la solución es que construyan una cisterna para acumular agua suficiente para toda la semana.

Don Jesús: ¿Pero eso cuánto costará?

SANAA: Según el estudio aproximadamente unos L. 500,000.00.

Don Jesús: Pero nosotros no tenemos esa cantidad, lo que podríamos ofrecer es la mano de obra ya que varios adjudicatarios son albañiles y fontaneros.

SANAA: Bueno, creo que el gobierno puede realizar el estudio con los ingenieros que trabajan en la SANAA y tiene la capacidad de cubrir los gastos de materiales para que se construya la cisterna.

PROFE: Vemos en la narración una situación en donde los adjudicatarios del mercado “Las Flores” están negociando con las autoridades las alternativas para resolver el problema del suministro del agua. En primer lugar definiremos qué es negociación:

Negociación: es el proceso en el cual dos o más partes se reúnen para lograr un acuerdo sobre el uso o distribución de un recurso específico, la concesión de un derecho, etc. En una negociación cada parte procura defender sus propios intereses. Las negociaciones pueden ser realizadas entre individuos o a nombre de un grupo.

En toda negociación es importante que la persona que representará a la organización esté bien preparada y deberá ir mejorando su papel de negociador.

Un negociador: es la persona que la organización ha nombrado para que lo represente en una situación de negociación y que puede poseer características de buen negociador en forma innata o puede también formarse en métodos de negociación.

Sus características son: le gusta negociar y no tiene miedo de hacerlo, es entusiasta, buen comunicador, sabe convencer, es observador, capta los rasgos de personalidad de la persona o las personas con las cuales está negociando, es sociable, es respetuoso, está capacitado y conoce muy bien la situación, tiene autoconfianza, es ágil, puede tomar decisiones, acepta los riesgos, y es paciente.

A la hora de negociar es importante tener en cuenta que en las negociaciones no se enfrentan contra personas sino contra problemas.

EJERCICIO

Los grupos deberán continuar imaginando las negociaciones que realizan los adjudicatarios del mercado “Las Flores” con las autoridades del SANAA y luego presentar los resultados en una plenaria.

PROFE: Cuando los trabajadores de la economía informal se encuentran organizados, pueden lograr el cumplimiento de sus derechos y mejorar su condición social y de trabajo a través de negociaciones colectivas. Los trabajadores en condición de trabajo informal pueden organizar foros de negociación permanentes y reconocidos para negociar sus demandas con las autoridades u otros organismos responsables en la toma de decisiones de ciertos asuntos.

Las organizaciones de los trabajadores realizan negociaciones colectivas porque con ellas se crea la oportunidad de defender los intereses colectivos del grupo.

Es importante mencionar que cuando se realizan las sesiones de negociación se deben considerar algunas reglas llamadas “normas parlamentarias”, con el fin de que la reunión se realice en orden y con armonía para no perder tiempo y lograr el resultado deseado. Las normas parlamentarias son establecidas por los grupos negociadores, pero fundamentalmente hay que considerar cinco reglas:

1. Se debe discutir un tema a la vez para evitar confusión entre los participantes, lo que dificultaría el o los acuerdos.
2. Toda participación merece ser sometida a debate plena y libremente.
3. Todos los participantes tienen igualdad de derechos.
4. Se debe respetar la decisión de la mayoría, es decir, la mitad más uno, aunque lo ideal es que todos estén de acuerdo.
5. Deben ser más importantes los deseos e intereses de la mayoría que los deseos e intereses individuales, así se podrá tomar la mejor decisión.

EJERCICIO

En grupo se deberán discutir los siguientes temas:

1. Enlistar los problemas alrededor de los cuales se podrían organizar y luego negociar.
2. Identificar también a las organizaciones que podrían involucrarse en una negociación colectiva para cada caso.
3. Definir las normas reglamentarias de una negociación.
4. Llevar los resultados a plenaria.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es negociación?
2. ¿Qué es un negociador?
3. ¿Qué es una negociación colectiva?
4. Enumere las reglas que se deben establecer en una negociación.



MÓDULO 6: NEGOCIACIÓN EN LA ECONOMÍA INFORMAL

TEMAS:

- 6.1 Preparación de la negociación.
- 6.2 Conducción de la negociación.
- 6.3 Ejecución de los acuerdos.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

Conozca cuáles son los pasos para preparar una negociación exitosa.

Conozca cómo se hace una negociación.

Aprenda cómo ejecutar los acuerdos y darle seguimiento a los mismos.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN:

Se iniciará la jornada con la siguiente dinámica:

El PROFE divide a los participantes en dos o tres grupos y explica que están ahí para efectuar una tarea en grupo y resolver un problema matemático. Les señala que tienen que llegar a un consenso grupal; esto es, que cada uno de los miembros del grupo debe estar de acuerdo, cuando menos en parte, con la conclusión a la que llegue el equipo. Se recomienda prestar atención a la forma en que llegarán a dicha conclusión, de manera que posteriormente puedan discutir cómo fue el proceso.

Luego se presenta el problema:

"Un hombre entra a una relojería a comprar un reloj de trescientos Lempiras. Le paga al dependiente con un billete de quinientos. Como es muy temprano, el dependiente de la relojería no tiene cambio. Se lleva el billete y va a la farmacia que está al lado para que le cambien el billete de L. 500.00 por billetes de cincuenta. Entonces le da el cambio al cliente. Más tarde, el dueño de la farmacia le dice al de la relojería: "Este billete de quinientos es falso"; el dependiente se disculpa, toma el billete falsificado y le da cinco billetes de cien Lempiras. ¿Cuánto dinero perdió la relojería? (Se pueden repartir copias del problema o escribir la información en una hoja de rotafolio).

La respuesta correcta es:

El relojero recibe el billete de L.500 falso, lo cambia por billetes de L.50 verdaderos, entregando al estafador L. 200 y quedándose el vendedor con L.300.

Cuando le reclamaron al vendedor por el billete falso, él le entrega al de la farmacia L.500, con esta acción se producen las siguientes pérdidas:

Costo del reloj	L. 300.00
+ Efectivo dado al estafador	L. 200.00
+ Efectivo entregado al de la farmacia	L. 500.00
TOTAL	L. 1,000.00
- Efectivo que quedó de la primera operación	L. 300.00
PERDIDA TOTAL	L. 700.00

Cuando cada uno de los grupos llegue a una conclusión, alzarán la mano, el formador va con ellos y pregunta si todos están de acuerdo y le pide a uno de los miembros que explique el proceso que los llevó a su conclusión.

Se continúa con el desarrollo hasta que todos los grupos den una respuesta. A los grupos que hayan terminado primero se les puede pedir que observen a los otros equipos pero sin intervenir ni ayudar en la solución.

El formador habla acerca de los modelos de comunicación, centrando su atención en conductas como las siguientes:

- 1.- Cómo las personas reaccionan negativamente a la frase "problema matemático" y establecen barreras o se bloquean.
- 2.- Cómo algunas personas permiten que los "expertos" resuelvan el problema (proponiéndose a sí mismos o a otro más).
- 3.- Adopción de tácticas de presión para lograr el consenso.
- 4.- Revelado de sentimientos de ansiedad producidos por la observación de los otros subgrupos, quiénes pudieron encontrar mucho antes la respuesta correcta.
- 5.- Empleo de "apoyos visuales" para poder convencer a los demás (pedazos de papel, dinero, papel y lápiz, etc.)
- 6.- Sentimiento de angustia, porque tal vez, su solución al problema esté equivocada.
- 7.- Empleo de técnicas como "verificación de escucha" u otras prácticas de las técnicas de comunicación.
- 8.- Rechazo a dejar a un lado las opiniones personales para alcanzar un consenso de grupo.

EJERCICIO

1. Los grupos deberán discutir los modelos de comunicación que se observaron en el ejercicio. Pueden comentar las conductas que influyeron, las tendencias por determinadas formas de comunicación (comunicación en un sentido o en dos sentidos), los exabruptos personales o de grupo que interfirieron en el cumplimiento de la tarea y las conductas que facilitaron o dificultaron la comunicación.
2. Relacionar la experiencia vivida con la situación que se da antes de iniciar una negociación colectiva.

PROFE: Continuamos la historia:

Doña Carmencita: Buenos días Don Jesús ¿Estuvo buena la reunión con los de la SANAA verdad?

Don Jesús: Si, pero no llegamos a terminar la negociación, la próxima semana vamos a continuar.

Doña Carmencita: Está difícil resolver el problema.

Don Jesús: Si, es que el costo de la construcción de la cisterna es alto y tenemos que sentarnos a ver si es posible que el SANAA y nosotros cumplamos con los acuerdos, porque podemos ofrecer pero no resolvemos si alguna de las partes no cumple.

Doña Carmencita: Es cierto, recuerde que por nuestra parte los adjudicatarios que pondrán la mano de obra tendrán que sacrificar la posibilidad de tener ingresos debido a que van a dejar de vender durante el tiempo que estén trabajando en la cisterna.

PROFE: Las negociaciones colectivas de trabajadores del sector informal deben ser preparadas para negociar, proponemos seguir estos pasos:

HOJA DE RUTA PARA NEGOCIACIONES EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Primero: Para preparar el camino a la negociación hay que:

- Definir la propuesta o posición a llevar.
- Identificar los asuntos a negociar.
- Convertir los asuntos en demandas
- Identificar a la contraparte.
- Realizar una investigación para conocer la situación muy bien.
- Armar el equipo negociador.
- Hacer una propuesta por escrito.

Segundo: Planear estrategias y tácticas de negociación:

- Idear una estrategia.
- Preparar argumentos.
- Practicar tácticas.
- Crear alianzas.
- Preparar a los miembros de la organización.

Tercero: Llevar a cabo las negociaciones:

- Explicar su posición y sus motivos.
- Escuchar la posición de la otra parte.
- Explorar posiciones / discusión.
- Encontrar terrenos en común.
- Identificar las diferencias.
- Lograr una propuesta de acuerdo.
- Realizar la socialización de la propuesta de acuerdo.
- Presentar la propuesta final aprobada por los miembros de la organización nuevamente a la otra parte y repita los pasos hasta que se logre un acuerdo definitivo.

Cuarto: Oficializar el acuerdo:

- Elaborar el acuerdo por escrito.
- Establecer los plazos.
- Elaborar los planes de ejecución del acuerdo.
- Firmar el acuerdo.

Quinto: Después de las negociaciones:

- Educar, movilizar y organizar en base al acuerdo establecido.
- Asegurar el cumplimiento de lo pactado.
- Monitorear y velar por el cumplimiento.

EJERCICIO

En grupo elaborar una hoja de ruta de negociación para la organización del mercado “Las Flores” y luego exponerla en una plenaria.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Explique cuál es el primer paso que hay que realizar para preparar la negociación.
2. ¿Cómo preparar estrategias y tácticas de negociación?
3. ¿Cómo se llevan a cabo las negociaciones?
4. ¿Cómo se oficializa el acuerdo?
5. ¿Qué se debe hacer después del acuerdo?



MÓDULO 7: GESTIÓN DE PROYECTOS

TEMAS:

- 7.1 ¿Qué es un proyecto?
- 7.2 Gestión de Proyectos
- 7.3 Misión y visión
- 7.4 Diferencia entre trabajo en equipo y trabajo en grupo.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

Utilice correctamente el concepto de proyecto.

Conozca el ciclo de vida de los proyectos, cómo preparar un perfil de proyectos, cómo organizar la ejecución de un proyecto.

Aprenda los conceptos de misión y visión, cómo definirlos y su importancia.

Comprenda la diferencia entre trabajo en equipo y trabajo en grupo.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Se iniciará con la siguiente dinámica:

El formador explica que cada participante va a elaborar un documento que se llamará "Mi Proyecto de Vida", para ello van a apuntar en un cuadro las respuestas a las preguntas, indicando cada uno de los 5 aspectos más importantes de su vida, contestando lo más detallado posible.

¿Qué quiero lograr?	¿Para qué lo quiero lograr?	¿Cómo lo lograré?
1		
2		
3		
4		
5		

Luego que los participantes han terminado de llenar sus hojas, se pide que voluntariamente expongan lo que han escrito.

Continuamos la historia:

Don José: Hola Don Jesús, ¿cómo va todo?
Don Jesús: Pues aquí un poco preocupado.
Don José: ¿Y qué le pasa?
Don Jesús: Es que nos volvimos a reunir con los del SANAA, pero nos pidieron que para que nos hagan el estudio y nos proporcionen los materiales para la cisterna debemos elaborar un perfil del proyecto, porque dicen que nosotros somos los que conocemos mejor la situación y nadie en la junta directiva tiene experiencia en eso. No sé cómo hacer.
Don José: No se preocupe Don Jesús, mi hija Carolina nos puede ayudar porque ella trabaja en eso.
Don Jesús: Qué bueno, y ¿cuánto nos cobrará?
Don José: Nada, ella comprenderá que es una contribución de la familia para resolver el problema del agua del mercado. En esto todos tenemos que ser solidarios para resolver ese terrible problema.

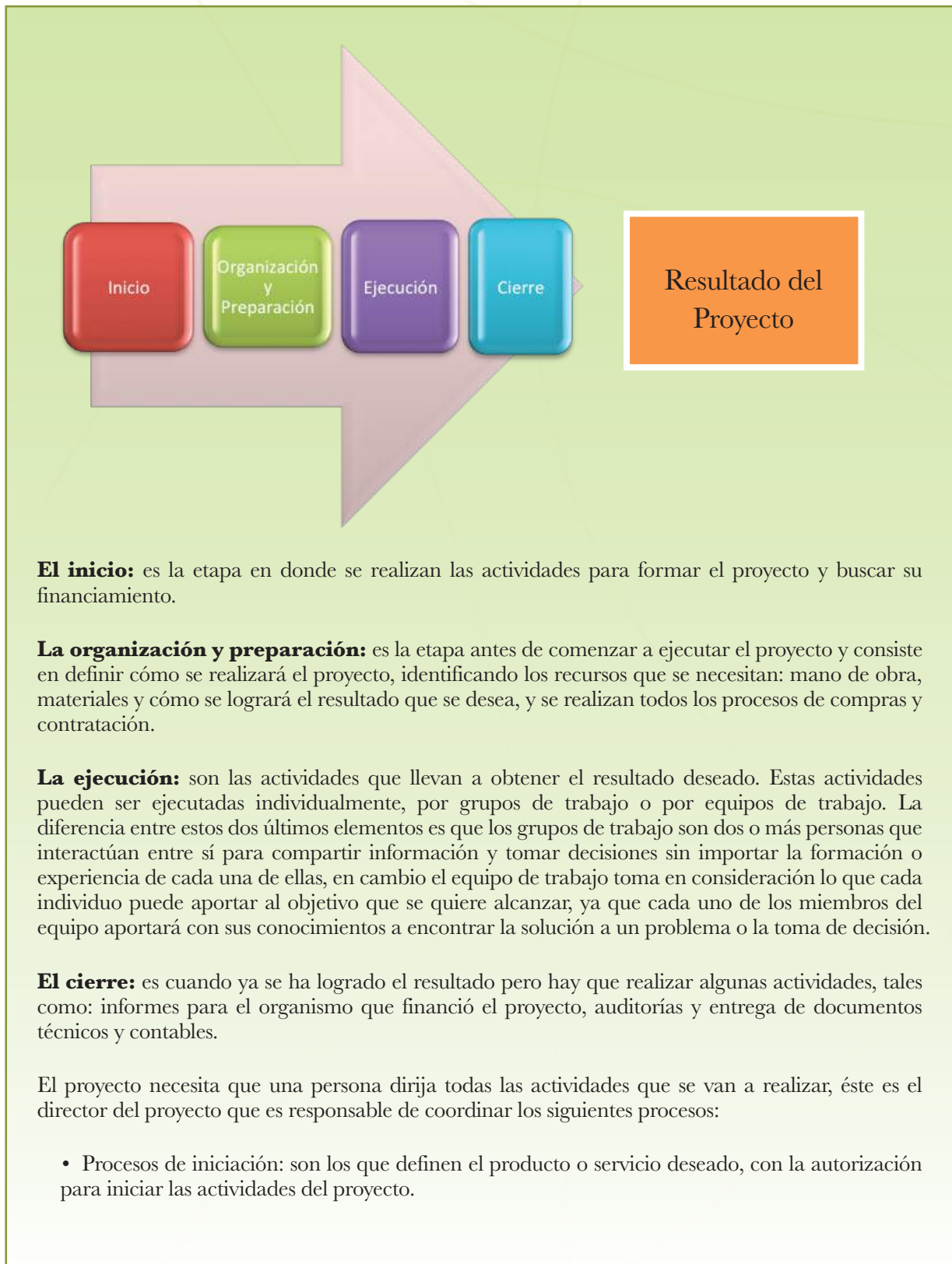


PROFE: Todas las personas y los grupos de personas requieren ejecutar proyectos a lo largo de su vida para poder alcanzar una meta o varias metas.

Un proyecto es un esfuerzo que tiene un principio y un fin ya definidos antes de iniciar las actividades, que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único.

Los proyectos se van desarrollando a través de lo que se llama “ciclo de vida del proyecto” y está compuesto por cuatro etapas:





- Procesos de planificación: son los que definen lo que se espera del proyecto, define los objetivos y cómo se hará para alcanzar el resultado esperado.
- Procesos de ejecución: son los que se realizan para completar el trabajo definido por los planes.
- Procesos de seguimiento y control: Sirven para monitorear, analizar y regular el proceso de ejecución del proyecto, para ver qué cambios hay que hacer a los planes.
- Procesos de cierre: son los realizados para finalizar el proyecto, para clausurarlo, formalmente.

Tanto en el funcionamiento de una organización como en la ejecución de un proyecto se debe tener claro cuál es la misión y la visión. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de misión y visión?

La misión es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la organización y se define con los siguientes elementos:

1. ¿Qué somos?
2. ¿Qué se pretende cumplir en su entorno o sistema social?
3. ¿Para quienes trabajamos?
4. ¿Bajo qué valores funcionará la organización?

La visión es lo que la organización desea ser en el futuro, definiendo el camino a seguir a mediano y largo plazo.

La misión nos define cómo es la organización hoy, y es importante definirla para conocer cuál es el objetivo de creación de la organización, a quienes dirigir el trabajo y cuáles son los recursos disponibles para cumplir con el trabajo.

La visión se proyecta al futuro y es importante ya que es una guía que define las estrategias que la organización deberá seguir para lograr obtener esa mejor organización.

EJERCICIO: Definir la misión y visión de las organizaciones de trabajadores autónomos.

En el campo de la gestión de proyectos siempre es necesario elaborar algunos documentos que contengan información necesaria para los posibles organismos financieros. Dependiendo del tamaño y tipo de proyecto se elaboran diferentes documentos:

- Para proyectos pequeños y sociales se elaboran perfiles de proyectos los cuales contienen la información básica, técnica y económica.
- Para proyectos grandes y de obras se elaboran perfiles y luego estudios de pre-factibilidad y factibilidad los cuales requieren especialistas para elaborarlos.

El proyecto de la cisterna del mercado “Las Flores” es un proyecto pequeño que requiere especialistas para elaborarlos necesita trabajo en equipo ya que se tienen que definir los aspectos sociales, técnicos y financieros.

No existe un formato para un perfil pero por lo general está formado por los siguientes elementos:

1. Nombre del Proyecto
2. Organización que lo solicita
3. Justificación
4. Antecedentes
5. Objetivo general y objetivos específicos
6. Resultados esperados
7. Componentes del proyecto
8. Indicadores para el seguimiento
9. Costo de proyecto

EJERCICIO

Dividir a los participantes en dos grupos y pedir que elaboren el perfil de proyecto de la cisterna del Mercado “Las Flores”.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es un proyecto?
2. ¿Cuál es el ciclo de vida de un proyecto?
3. ¿Qué es misión?
4. ¿Qué es visión?
5. Enumere 5 elementos de un perfil de proyecto.



MÓDULO 8: MICROEMPRESAS

TEMAS:

- 8.1 ¿Qué es una microempresa?
- 8.2 ¿Cómo desarrollar una microempresa?
- 8.3 Diferencia entre microempresa y trabajadores autónomos.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

- Utilice correctamente el concepto de microempresa y lo diferencie de otros tipos de empresas.
- Conozca cómo formar una microempresa de acuerdo con lo establecido en la ley.
- Diferencie entre los conceptos de microempresas y trabajadores autónomos.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Se iniciará con la siguiente dinámica:

El formador divide a los participantes en tres grupos.



Se le entrega a cada participante la hoja de trabajo número 1, y se le da la instrucción de que en forma grupal completen el espacio en blanco del diálogo de la caricatura y escriban qué es lo que está pasando, describiendo la situación y qué podrían opinar las personas que están observando sobre la mujer que está hablando. Cada grupo discute las respuestas realizadas por sus miembros a cada situación, analizando los efectos probables para cada respuesta.



Se distribuye la hoja de trabajo número 2 y nuevamente cada grupo trabaja la situación descrita en la caricatura, imaginando el diálogo entre las dos personas que están observando a la persona que pasa y que tiene una forma de vestir y un aspecto diferente a las demás. Cada subgrupo discute sus respuestas y escriben cuál deberá ser la forma correcta de actuar ante la presencia de una persona diferente a las demás

Se abre la discusión entre los participantes, solicitando a cada subgrupo que lean sus apuntes y se pide que opinen en relación a lo que las personas piensan de su forma de actuar y de la apariencia de los demás, sin conocer a fondo a las personas. Muchas veces las personas son rechazadas por la sociedad por su forma de hablar o de vestir, cuando la opinión debe hacerse cuando se conozca a las personas. También nosotros mismos sentimos muchas veces que las demás personas nos critican por nuestra forma de hablar o de vestir, cuando en realidad lo que importa es el comportamiento de la persona; estas situaciones de rechazo no nos permiten tener la suficiente confianza para emprender alguna actividad, pero se deben superar si queremos lograr las metas.

PROFE: Continuamos con la historia:

- Don José: Hola Doña Carmencita.
- Doña Carmencita: Hola Don José, ¿qué cuenta?
- Don José: Pues que ayer que usted no estaba vinieron de una organización y nos capacitaron en el tema de administración.
- Doña Carmencita: ¿Y qué trataron?
- Don José: Nos enseñaron sobre qué es administración y que las funciones de un administrador son 5: la planificación, la organización, la dirección, el control y la evaluación con retroalimentación.
- Doña Carmencita: ¿La retro qué? Las otras las había oído pero esa no.
- Don José: Retroalimentación, son actividades que se hacen después de evaluar para informar a los miembros de una organización qué fue lo que se encontró, si la organización está funcionando bien o mal, y así buscar entre todos las soluciones a los problemas identificados.
- Doña Carmencita: Que interesante. Y a usted ¿qué fue lo que más le llamó la atención?
- Don José: Lo de las microempresas.
- Doña Carmencita: ¿Y qué es una microempresa?
- Don José: Dijeron que es una empresa que posee de 1 a 10 empleados y la pequeña empresa es la que tiene de 10 a 25 empleados.
- Doña Carmencita: Entonces ¿cuál es la diferencia, además de que la pequeña puede tener más empleados?
- Don José: Que la pequeña empresa tiene bien definido cómo se producen los bienes o servicios y que cuenta con una clientela más o menos estable que le permite tener ingresos por sus ventas que le deja un dinero extra al dueño de la empresa. Tiene una organización más definida y es más formal en su administración y registro contable.
- Doña Carmencita: Ya entendí.
- Don José: También, otro asunto que me llamó la atención es que dijeron que la Constitución de la República en el Artículo 337 establece que la industria y el comercio en pequeña escala, se deben proteger, es por eso que el gobierno en el año 2008 emitió la Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa a través del decreto No. 135-2008.



PROFE: Observamos elementos muy importantes en la conversación de Doña Carmen y Don José, en relación a las microempresas, las que en la Política de Competitividad de las Micro, Pequeña y Mediana Empresas llamada MIPYMES, creada por medio del Acuerdo Ejecutivo No. 010-2004 se definen como:

Empresas que tienen de uno a diez trabajadores asalariados permanentes. Las ventas mensuales promedio son de 3,125 dólares y la inversión promedio en activos fijos es de 2,400 dólares. Es de baja rentabilidad, realizan por lo general trabajo manual y el uso de tecnologías simples, opera de manera informal y no cuenta con registros contables y ni administrativos.

La Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Decreto No. 135-2008) clasifica a las microempresas en:

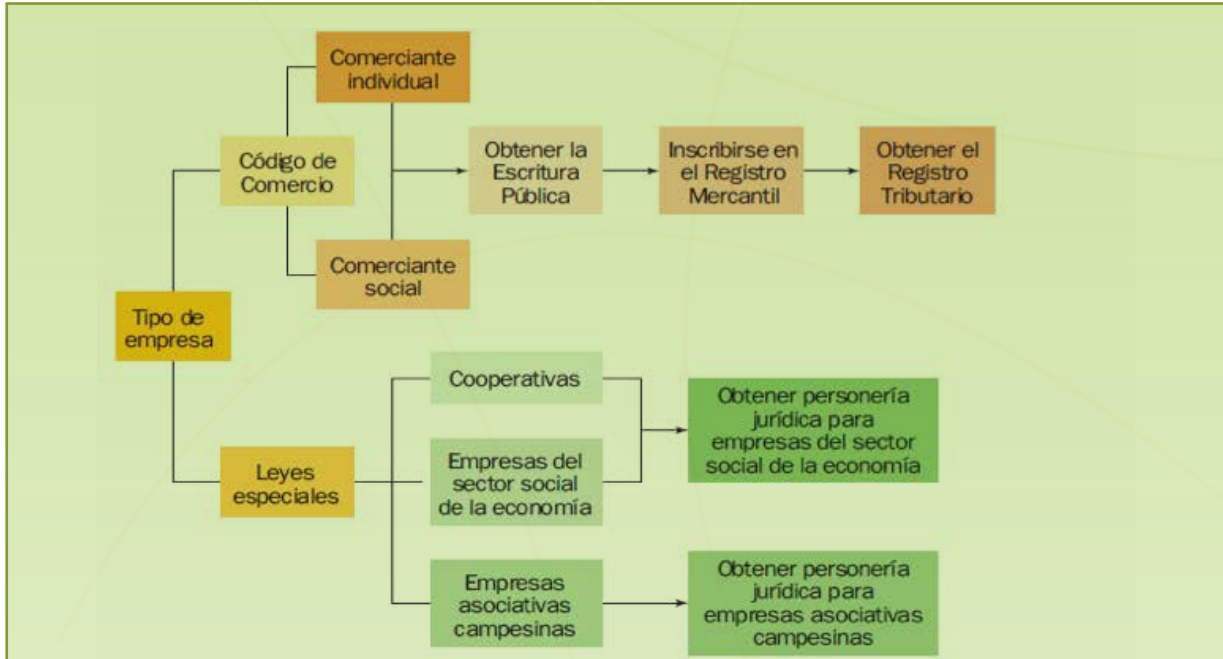
MICROEMPRESA DE SUBSISTENCIA: Es toda unidad productiva no constituida formalmente y que persigue la generación de ingresos con el propósito de satisfacer sus necesidades inmediatas y las de su familia, el consumo propio e inmediato, en su mayoría trabajadores individuales temporalmente desocupados que se integran al sector mientras consiguen trabajo más estable.

MICROEMPRESA DE ACUMULACIÓN SIMPLE: Unidad productiva que se destaca por haber conseguido definir su competencia laboral. Son aquellas microempresas que tienen ingresos por venta que cubren los gastos, aunque sin alcanzar ganancias suficientes que permitan el crecimiento de la microempresa.

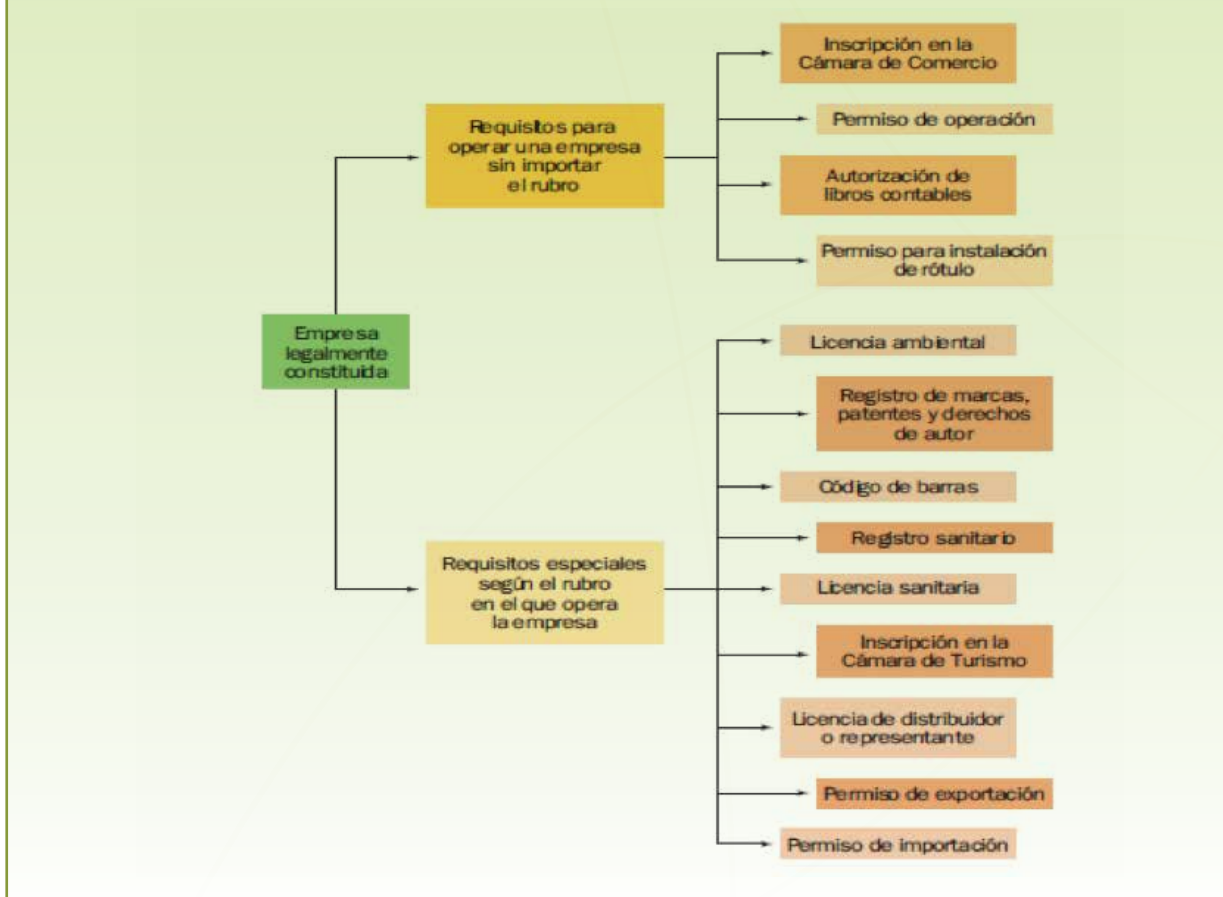
MICROEMPRESA DE ACUMULACIÓN AMPLIADA: Son aquellas que la productividad es suficientemente elevada para poder acumular ganancias e invertirlo en crecimiento de la microempresa.

Para registrar las micros, pequeñas y medianas empresas en Honduras se deben realizar los siguientes trámites, dependiendo del tipo de empresa:





Además se debe cumplir con los siguientes trámites:



Es importante conocer la diferencia entre un microempresario y un trabajador o una trabajadora por cuenta propia.

MICROEMPRESARIO: Es el dueño de una microempresa que cuenta con empleados con salarios permanentes y por tanto está sujeto a cumplir con la legislación laboral, además de cumplir con las condiciones fiscales establecidas por el gobierno.

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA: Son los ocupados que desarrollan una actividad económica por su cuenta, o con la ayuda de familiares, que no tienen empleados con salarios permanentes pero que contratan mano de obra temporal en alguna época del año.

EJERCICIO:

Discutir sobre los requisitos para crear una empresa, así como los obstáculos para formalizar a los trabajadores de la economía informal.

PROFE: Aunque los microempresarios y los trabajadores por cuenta propia se caracterizan por no llevar registros contables, es importante que lleven un control de los ingresos y egresos para conocer el movimiento de su negocio. Este control simple se puede realizar de la siguiente manera:

1. Primero, registrar los ingresos del día.
2. Segundo, registrar los gastos del día.

Explicaremos que es cada uno de estos términos:

Ingresos es todo el dinero que recibió por concepto de venta de los productos o servicios en el día o período contable.

Egresos es todo el dinero que se utilizó para hacer pagos necesarios para que el negocio funcione, por ejemplo: salarios, pago de servicios públicos, pago de mercancías, pago de equipo, pago de alquileres, pago de impuestos, etc., que se realizaron en el día o período contable.

Si restamos los egresos de los ingresos obtenemos lo que quedó de la actividad del día, en el caso que haya quedado dinero, se dice que se obtuvieron ganancias, pero si no quedó dinero y se ha tenido que pagar algo más, se dice que tuvieron pérdidas.

INGRESOS – EGRESOS = GANANCIA, SI QUEDA DINERO

INGRESOS – EGRESOS = PÉRDIDA, SI NO QUEDA DINERO Y SE HA TENIDO QUE UTILIZAR MÁS DINERO PARA PAGAR.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es una microempresa?
2. ¿Qué es una microempresa de subsistencia?
3. ¿Qué es una microempresa de acumulación simple?
4. ¿Qué es una microempresa de acumulación ampliada?
5. ¿Qué es un microempresario?
6. ¿Qué es un trabajador por cuenta propia?
7. ¿Qué son los ingresos?
8. ¿Qué son los egresos?
9. ¿Qué es utilidad?



CAPÍTULO IV: Trabajo Decente

MÓDULO 9: TRABAJO DECENTE, CONCEPTOS

TEMAS:

- 9.1 ¿Qué es trabajo decente?
- 9.2 Componentes del trabajo decente.

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

Comprenda el concepto establecido por la OIT de trabajo decente y la condición del trabajo de los trabajadores de la economía informal.

Aprenda los componentes que establecen el trabajo decente: ingresos dignos, desarrollo personal, seguridad y salud laboral, protección social y derecho a participar y tener voz.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN:

Se iniciará con la siguiente dinámica:

El PROFE explica que la finalidad de esta dinámica es elevar la autoestima de las personas y que se concluya que todos tenemos derechos a tener una vida mejor. Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" hablar bien de uno mismo o decir características buenas de las demás personas. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta de las siguientes tres dimensiones:

1. Dos partes de mi cuerpo que me agradan a mí mismo.
2. Dos comportamientos que me agradan de mí mismo.
3. Dos talentos que me agradan de mí mismo.

Cada comentario debe ser positivo y no se permiten comentarios negativos. Luego se reúne a todos los participantes y el formador hace las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
2. ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
3. ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

Continuamos la historia:

Doña Carmencita: Don José tenga cuidado que al parecer anda un ladrón en el mercado.

Don José: Qué barbaridad, eso no es bueno para nosotros porque nos espanta a los clientes. Necesitamos que la policía vigile más el lugar.

Doña Carmencita: Si, otro problema más que se suma al del agua, al de la basura, al de la falta de atención médica para nosotros y nuestras familias, al que no contamos con ingresos seguros en caso de que no podamos trabajar si sufrimos algún accidente o por ser viejos, los ingresos que van disminuyendo por la crisis económica mundial, porque las personas compran cada vez menos, etc.

Don José: Ay Doña Carmencita, pero si nos ponemos a pensar en todo eso de un solo, nos vamos a volver locos.

Doña Carmencita: La situación no está nada bien, me parece que no hay solución a estos problemas.

Don José: Debemos permanecer unidos y luchar en grupo para tener fuerza, tal vez algún día el gobierno nos considere y podamos tener un trabajo decente.

Doña Carmencita: ¿Qué es un trabajo decente?

PROFE: El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral y se define como:

Que las personas puedan contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están luchando para promover el trabajo decente a nivel mundial, con un esfuerzo especial con los trabajadores que se encuentran laborando en la economía informal, aplicando enfoques orientados al desarrollo, la reducción de la pobreza y la igualdad de género.

Vamos a ver qué significa cada uno de los elementos que forman la definición de Trabajo Decente:

Ingresos dignos: Se refiere a que los trabajadores tienen que contar con un ingreso que les permita a ellos y a sus familias cubrir las necesidades básicas de educación, vivienda, vestuario, alimentación, servicios de salud y otros servicios sociales en niveles dignos.

Desarrollo personal: Se refiere al derecho que tiene todo ser humano a tener oportunidades para educarse y para tener las mejores condiciones, para lograr el mejor crecimiento de su cuerpo, por una buena alimentación y el acceso a servicios de salud.

Seguridad y salud laboral: Es la condición a la que tiene derecho el trabajador o la trabajadora de contar con un ambiente adecuado de trabajo en el cual se evite la ocurrencia de accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo a través de proporcionar los equipos e instrumentos de seguridad y enseñar las medidas que se deben de tomar para lograrlo.

Protección social: Se trata de un derecho humano que se debe lograr a través de las aportaciones bien administradas de los trabajadores e incluye los servicios de salud, asegurar los ingresos en caso de accidente o enfermedad, jubilaciones, vivienda, educación y todo lo que tenga que ver con el que todos y todas vivamos dignamente.

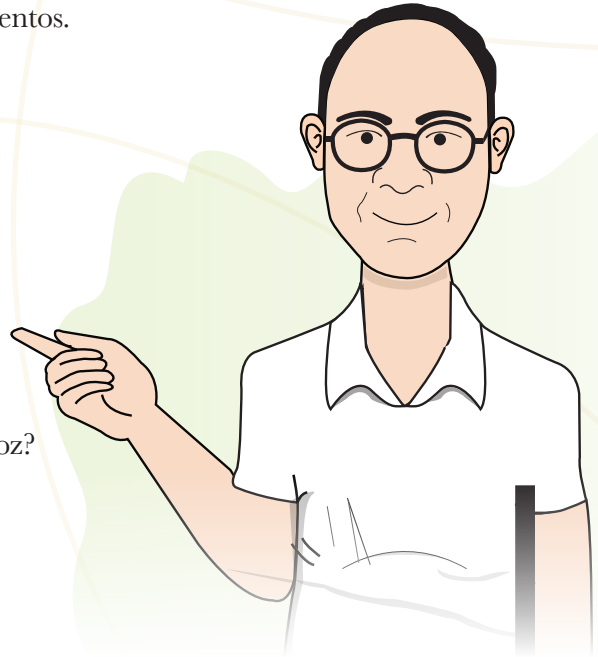
Derecho a participar y tener voz: Este se refiere al derecho que tienen todos los trabajadores y las trabajadoras a organizarse para defender sus derechos, a crear sindicatos y a sindicalizarse.

EJERCICIO:

En grupo discutir en general si los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal cuentan con condiciones de trabajo decente y de cada uno de sus elementos.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es trabajo decente?
2. ¿Qué son ingresos dignos?
3. ¿Qué es desarrollo personal?
4. ¿Qué son seguridad y salud laboral?
5. ¿Qué es protección social?
6. ¿Qué significa tener derecho a participar y tener voz?



MÓDULO 10: LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

TEMAS:

- 10.1 Constitución de la República
- 10.2 Código de Trabajo
- 10.3 Legislación Internacional
- 10.4 Instituciones nacionales e internacionales

OBJETIVOS:

Se espera que el participante:

- Conozca los artículos de la Constitución que se refieren a los derechos de los trabajadores.
- Aprenda lo que establece el Código de Trabajo en relación a los componentes de trabajo decente.
- Conozca los convenios internacionales sobre trabajo suscritos por Honduras.
- Conozca las instancias nacionales e internacionales responsables de la aplicación de la legislación laboral y sus funciones.

DESARROLLO DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN

Se iniciará con la siguiente dinámica:

Se prepara previamente un cartel con el siguiente contenido:

NO SOMOS ISLAS

Todos estamos unidos por el amor, por el pensamiento, por la vida.
A veces, es sólo un amor, un pensamiento y una vida que ofrecemos a los demás,
sin recompensa alguna.
Únicamente el egoísta puede decir que está solo.
Solo... porque ha renunciado a amar y a ofrecerse a los otros.
Solo... porque ha hecho de su vida una isla.

Luego se invita a los participantes a observar el cartel y lo leen pausadamente. Se reparte una hoja a cada participante para que apunte la frase que más le impactó y anote también las razones. Luego se pide a voluntarios que lean lo que escribieron.

Se divide a los participantes en tres o cuatro grupos y se les pide a los grupos que hagan una lista de todo aquello que puede provocar que una persona se aísle de un grupo. Se hace una plenaria en donde, en un cartel que tiene dibujado una isla, se va apuntando la lista preparada por los grupos.

Se invita a los grupos para que preparen un discurso sobre la importancia de compartir y lo titularán: “No somos islas”. Luego en plenaria cada grupo lee su discurso.

Continuamos con la historia:

Don José:	Doña Carmencita todo eso del trabajo decente me parece bien, pero me pregunto ¿Cómo nosotros podemos exigir a nuestras autoridades para que cumplan con la parte de responsabilidad que les toca?, ¿qué es organizar la sociedad para que se den las condiciones para un trabajo decente?
Doña Carmencita:	Pues yo sé que existen leyes, convenios internacionales e instituciones que aseguran la aplicación de la ley y de los convenios.
Don José:	¿Y cuáles serán?

PROFE: Efectivamente existen leyes, convenios internacionales e instituciones que fueron creadas para defender los derechos de los trabajadores, sin importar si tiene condiciones de trabajo de economía formal o de economía informal.

En relación a leyes, en Honduras tenemos:

- La Constitución de la República que en su Capítulo V del Título III: De las Declaraciones, Derechos y Garantías, habla sobre el trabajo y el Capítulo I del Título VI del Régimen Económico que rige a las sociedades mercantiles.
- El Código de Trabajo: Creado por el Decreto 189 del 15 de julio de 1959 y que a través de los años ha sufrido pocas modificaciones, regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al inversionista una compensación justa.
- La Ley del Sector Social de la Economía: Declara de interés público la organización, fomento y desarrollo del Sector Social de la Economía, para contribuir a humanizar el desarrollo económico y social del país.
- Ley para el fomento y desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa: Su finalidad es fomentar el desarrollo de la competitividad y productividad de la micro, pequeña y mediana empresa, urbana y rural, a objeto de promover el empleo y el bienestar social y económico de todos los participantes en dichas unidades económicas.
- Actualmente las organizaciones de trabajadores autónomos han sometido al Congreso Nacional de la República la Ley de ordenamiento laboral para trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, que pretende ser un instrumento legal que proteja los derechos que estos trabajadores tienen.

En cuanto a instituciones nacionales e internacionales que se ocupan del tema laboral tenemos:

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)
Secretaría de Industria y Comercio (SIC)
Central General de Trabajadores de Honduras (CGT)
Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)
Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Confederación Sindical Internacional (CSI)
Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC)
Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)
Confederación Sindical de las Américas (CSA)
Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU)

En relación a los convenios internacionales en materia de trabajo, Honduras ha suscrito comprometiéndose con su cumplimiento, por lo que su conocimiento nos permitirá hacer más fuerte la lucha de los derechos de los trabajadores. Los más importantes son:

Convenios fundamentales:

1. Convenio No. 29 sobre el Trabajo Forzoso / 28 de febrero de 1957: el cual prohíbe a los

países que los suscribieron a permitir el trabajo forzoso que se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

2. Convenio No. 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho a sindicación / 27 de junio de 1956: que obliga a los países que los suscribieron a permitir a los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
3. Convenio No. 98 sobre el derecho a sindicación y de negociación colectiva / 27 de junio de 1956: que establece que los países que lo suscribieron deberán de permitir que los trabajadores gocen de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
4. Convenio No. 100 sobre Igualdad de Remuneración / 9 de agosto de 1956: que establece para los países que lo suscribieron a asegurar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa sin discriminación en cuanto al sexo, en respuesta al problema que aunque las mujeres ejercía las mismas funciones y responsabilidades del hombre en un puesto de trabajo se le daba menor salario a la mujer que al hombre.
5. Convenio No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso / 4 de agosto de 1958: Este convenio es más fuerte en cuanto a su mandato que el Convenio No. 29 de 1957 ya que establece que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.
6. Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) / 20 de junio 1960: que establece que los países que suscribieron este convenio se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
7. Convenio No. 138 sobre la edad mínima / 9 de junio de 1980: establece que los países que lo suscribieron se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.
8. Convenio No 182 sobre las peores formas de trabajo infantil / 25 de octubre de 2001: Establece que los países que lo suscribieron están obligados a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, definiendo como las “peores formas de trabajo infantil” los siguientes: la esclavitud o prácticas parecidas; utilización, reclutamiento y oferta de niños o niñas para la prostitución, producción de pornografía o actuaciones pornográficas; utilización, reclutamiento y oferta de niños o niñas para ejercer actividades ilícitas; y los trabajos que por su naturaleza se consideran de dañan la salud, seguridad y moralidad de los niños y niñas.

Convenios de Gobernanza

1. Convenio No. 81 sobre la inspección del trabajo / 6 de mayo de 1983.
2. Convenio No. 122 sobre la política del empleo / 9 de junio de 1980.
3. Convenio No. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) / 12 de junio de 2012.

Convenios Técnicos

1. Convenio No. 14 sobre el descanso semanal (industria) / 17 de noviembre de 1964.
2. Convenio No. 27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco / 9 de junio de 1980.
3. Convenio No. 32 sobre la protección de los cargadores de los muelles contra los accidentes / 17 de noviembre de 1964.
4. Convenio No. 42 sobre las enfermedades profesionales / 17 de noviembre de 1964.
5. Convenio No. 45 sobre el trabajo subterráneo / 20 de junio de 1960.
6. Convenio No. 62 sobre las prescripciones de seguridad / 17 de noviembre de 1964.
7. Convenio No. 78 sobre el examen médico de los menores / 20 de junio de 1960.
8. Convenio No. 95 sobre la protección del salario / 20 de junio de 1960.
9. Convenio No. 102 sobre la seguridad social (norma mínima) / 1 de noviembre 2012.
10. Convenio No. 106 sobre el descanso semanal / 20 de junio de 1960.
11. Convenio No. 108 sobre los documentos de identidad de la gente de mar / 20 de junio de 1960.
12. Convenio No. 116 sobre la revisión de los artículos finales / 17 de noviembre de 1964.
13. Convenio No. 127 sobre el peso máximo / 13 de abril de 2012.
14. Convenio No. 169 sobre pueblos indígenas y tribales / 28 de marzo de 1995.

EJERCICIO:

Discutir en grupo qué opinión tienen de los siguientes temas:

1. Aplicación de las leyes laborales.
2. Apoyo por parte de las organizaciones responsables de velar por la aplicación de la ley.
3. Cumplimiento de los convenios laborales en Honduras.

Llevar a plenaria el trabajo realizado por los grupos.

Al finalizar, el formador tiene que motivar a los participantes a leer todas las leyes antes nombradas, indicando que es importante conocerlas para poder defender sus derechos, recordando que las personas no podemos defendernos a través del desconocimiento de la ley.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enliste las leyes que existen en Honduras para la protección de los derechos de los trabajadores.
2. Mencione 5 instituciones que se ocupan del tema laboral.
3. Mencione 3 convenios fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores.



Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica



La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” con la asistencia técnica del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y validación de las organizaciones de trabajadores del país, y la asistencia financiera del USDOS. Proyecto RLA/12/01M/USA