



*"Promoviendo el empleo digno
A T O A S C A"*



PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UN OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL EN HONDURAS

Septiembre 2006

CONTENIDO

MARCO JURIDICO.....	3
MARCO INSTITUCIONAL.....	3
¿QUE ES EL OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL?.....	4
I. COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DEL OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL.....	6
Son Funciones del Observatorio Nacional.....	6
Son funciones de los Observatorios Regionales.....	9
II. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL.....	10
III. ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL.....	10
III.1 COORDINACIÓN EJECUTIVA.....	11
Funciones.....	11
Perfil del Coordinador Ejecutivo.....	12
III.2 ÁREA DE ANÁLISIS.....	13
Funciones.....	13
Perfil del Analista.....	14
III.3 ÁREA DE ADMINISTRACIÓN.....	15
III. 4 ÁREA DE PROMOCIÓN Y DOCUMENTACIÓN.....	16
Perfil del responsable del centro de documentación y promoción.....	18

III.5 ÁREA DE INFORMÁTICA.....	18
Funciones.....	19
Perfil del Técnico Informático.....	20
 ORGANIZACIÓN	
FUNCIONAL.....	20
PRODUCTOS A ELABORAR POR EL OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL.....	22
Tipos de estudios a desarrollar por el departamento de observatorio.....	23
Sistema de indicadores.....	26
 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	28
 ANALISIS DE LA INFORMACION.....	28
 DIFUSION.....	28
 VIABILIDAD DEL MODELO DE OBSERVATORIO EN LA ACTUAL COYUNTURA ECONOMICA Y SOCIAL DE HONDURAS Y DENTRO DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	29

MARCO JURIDICO

La creación del Observatorio del Mercado de Laboral es una necesidad real que en los tiempos actuales se ha vuelto imprescindible, para conocer de manera específica la dinámica del Mercado laboral.

La Constitución de la República en su título III, Capítulo V, sobre el Trabajo, establece la responsabilidad del Estado de crear los mecanismos y disposiciones legales para garantizar el equilibrio entre el capital y el trabajo y bajo este concepto la creación de instrumentos y mecanismos de desarrollo.

El Decreto 1051 de la Dirección General de Empleo, en el artículo 3, estipula una serie de responsabilidades relacionadas con la creación de este mecanismo y específicamente en el capítulo 5, se refiere a que la Dirección General de Empleo contará con dependencias técnico normativas y dependencias de operación de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, cuya estructura organizacional será determinada en el presupuesto del ramo y regida por los reglamentos.

Esta acción, también está implícita en los convenios internacionales; El 95 Sobre la protección del Salario, El Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, El Convenio 111 Sobre La Discriminación en el Empleo y el 122 sobre Política de Empleo.

MARCO INSTITUCIONAL

En la reunión sobre el Observatorio del Mercado Laboral, que se realizó en la STSS con participación de instituciones de los sectores gubernamental, empresarial y trabajadores, así como la cooperación internacional, se acordó que el establecimiento del Observatorio es necesario para el conocimiento del Mercado de trabajo y por tanto beneficioso para la sociedad de Honduras. En este marco se tomó la decisión de crear el "Observatorio del Mercado Laboral".

- La STSS tomó la iniciativa de coordinar el programa

La Secretaría coordinará un comité interinstitucional y conformará una red integrada por el INE, INFOP, COHEP, UNAT, IHSS, UNAH y Secretaría de Educación,

Se creará una comisión técnica formada por un representante técnico de cada institución que planifica, contribuye a elaborar productos y valora los resultados.

Se mantendrá el comité Interinstitucional como comité consultivo, al que se le dará cuenta periódicamente de los resultados y la

planificación del Observatorio. Estas reuniones podrán tener una periodicidad mensual

¿QUE ES EL OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL?

El mercado de trabajo está sometido a constantes cambios que influyen en su dinámica. Dichos cambios tienen repercusión tanto a nivel laboral, formativo o social. Se hace necesario disponer de un instrumento que nos permita detectar dichos cambios lo antes posible e incluso llegar a predecirlos.

El Observatorio del Mercado Laboral es una unidad de carácter técnico que estudia y analiza la situación, comportamiento y tendencias del Mercado Laboral en los aspectos más relevantes del mismo.

El Observatorio del Mercado Laboral **se encuadra** en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social dependiendo de la Dirección General de Empleo.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es el principal usuario del Observatorio ya que con la información aportada dispondrá de una poderosa herramienta para la toma de decisiones relativas a la intermediación laboral y el diseño de políticas activas de promoción del empleo adecuadas a la realidad laboral de Honduras y para la posterior evaluación de dichas políticas activas.

Su diseño es el de una unidad central coordinadora de la red, con una distribución geográfica suficiente para abarcar el territorio y que sea reflejo de la distribución geográfica del país.

Es un instrumento estratégico al servicio de las políticas activas y pasivas de empleo, procedan del ámbito público o privado.

Para el desempeño de su misión, el Observatorio, se configura como una gran base de datos que recopila información procedente de fuentes internas,

complementada con la procedente de otras fuentes externas “previamente seleccionadas” que una vez analizadas y procesadas, tomando en cuenta los diversos aspectos que lo condicionan y/o determinan, dará una visión integradora de la realidad del mercado laboral.

A través de la Dirección General de Empleo y el INE se recoge información de demandantes de empleo, ofertas de puestos de trabajo y colocaciones realizadas. Esta base de datos será la principal fuente de información para el Observatorio y por ello debe existir un total conocimiento y unificación de los criterios de codificación de los distintos campos de la base de datos.

El Observatorio facilitará a los usuarios toda la información relativa a la situación estructural, coyuntural y tendencias del Mercado de Trabajo, desglosando la información por sectores de actividad y por ámbitos geográficos para que pueda dar orientación laboral y así ayudar en la búsqueda de un empleo o en facilitar su autoempleo.

Como gran parte de la intermediación laboral se realiza generalmente por cauces ajenos a los servicios públicos, el Observatorio mantendrá contacto e intercambiará información con otros intermediadores presentes en el mercado laboral como son las Agencias de Empleo Privadas, las bolsas electrónicas de empleo de las empresas privadas, las asociaciones empresariales y sindicales, cámaras de comercio, e instituciones religiosas etc. Debe mantener una **estrecha relación con el INFOP** para la detección de las necesidades de formación y el diseño de las prioridades formativas.

El Observatorio de Mercado Laboral abarcará en sus estudios todo el territorio nacional y los distintos colectivos presentes en el mismo, utilizando criterios objetivos y descartando cualquier tipo de discriminación.

La información generada por el Observatorio servirá de referencia para el desarrollo de actuaciones específicas a todas aquellas Instituciones, Organismos y Asociaciones implicados en el diseño de políticas y programas de promoción de empleo y formación. También permitirá, a cuantas personas estén interesadas, el disponer de criterios para orientar su formación y vida profesional y así mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Al tratarse de un servicio público y por el interés social que tiene toda la información que sea generada por el Observatorio su función es facilitar la transparencia del Mercado de Trabajo, esta debe tener la mayor difusión posible tanto entre la población cómo los agentes sociales que actúan en el mismo.

OBJETIVO

El Observatorio es por tanto un instrumento que pone al servicio de los agentes sociales, institucionales y económicos, el conocimiento sobre el Mercado de Trabajo, facilita la toma de decisiones y contribuye a la planificación, gestión y evaluación de las políticas de empleo.

I. COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

El Observatorio del Mercado Laboral está estructurado en dos niveles operativos: nacional y regional

Son funciones del Observatorio Nacional:

- 1. Elaborar estudios** donde se analice el comportamiento del empleo, las tendencias del mercado de trabajo y los requerimientos formativos a través de las ocupaciones presentes en el mercado laboral.

- a. Elaborar informes sobre el mercado de trabajo, tendencias de las ocupaciones y necesidades de capacitación en el Mercado de Trabajo.
- b. El diseño de las investigaciones que se realizan con carácter nacional, así como sus instrumentos técnicos.
- c. Establecer la metodología de análisis prospectivo del mercado de trabajo y análisis de las ocupaciones: formatos e instrucciones de aplicación, selección de fuentes de información y fases del proceso.
- d. La elaboración de la metodología de las instrucciones anuales de los Observatorios Regionales en aquellos temas e investigaciones que tengan carácter nacional.
- e. Diseñar instrumentos propios para la recolección de información cuando la investigación lo requiera.
- f. Elaborar informes específicos sobre los distintos colectivos considerados de interés dentro del mercado laboral.
- g. Mantener relaciones de intercambio de información con distintos organismos.
- h. La búsqueda de fuentes de información que mejoren los estudios de los Mercados Laborales y las necesidades de formación.
- i. Establecer cooperaciones con instituciones y organizaciones públicas y privadas susceptibles de aportar información relevante acerca del mercado de trabajo.
- j. El asesoramiento a organismos, instituciones o colectivos, tanto de carácter público como privado sobre los Mercados Laborales, las necesidades de formación o la investigación ocupacional.
- k. El mantenimiento actualizado de la metodología general del Observatorio y de la información de las bases de datos nacional de los Observatorios en su triple vertiente de datos institucionales, datos externos y datos específicos obtenidos por el Observatorio.
- l. La coordinación de publicaciones del observatorio que se realicen tanto a nivel nacional como regional

- m. Establecer los mecanismos de difusión de los distintos productos elaborados por el Observatorio y el intercambio de información con otras instituciones, organismos y colectivos tanto nacionales como internacionales.
- n. Posibilitar la capacitación técnica de los analistas del observatorio y de los técnicos para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

2.- Proponer acciones para el fomento del empleo y autoempleo en relación con los resultados obtenidos en los estudios prospectivos.

- a. Determinar los sectores de actividad prioritarios para focalizar los programas de empleo y formación.
- b. El seguimiento y participación en los planes sobre políticas activas de empleo que tengan carácter nacional

3.- Establecer los criterios de prioridad para proponer especialidades formativas a impartir en cada ámbito territorial.

- a. Elaborar la metodología para determinar los criterios generales que permitan detectar las necesidades de formación de la población activa, ocupada y desocupada a nivel nacional, tanto cualitativa como cuantitativamente, para así poder priorizar las distintas acciones formativas que se impartan. Cuando estén conformados los observatorios regionales se dispondrá de información para adecuar los criterios generales a las necesidades específicas de cada uno de los territorios.
- b. Perfilar los requisitos formativos que el mercado de trabajo exige para el desempeño adecuado de las ocupaciones
- c. La participación como ponentes en cursos de formación, de los técnicos del Observatorio, en cursos relacionados con los cometidos de investigación que se asigna a los analistas ocupacionales

De acuerdo con la nueva estructura propuesta para la Dirección General de Empleo, el Departamento de "Observatorio del Mercado Laboral" asumiría todo lo relacionado con estudios del mercado Laboral.

Dentro de la investigación de mercado de trabajo está el Análisis Ocupacional. Para un buen funcionamiento de todo el sistema es imprescindible **disponer de una clasificación de ocupaciones** que esté ajustada a la realidad del mercado laboral Hondureño.

Son funciones de los Observatorios Regionales:

- a. Elaborar informes de su región aplicando las instrucciones del Observatorio Nacional, siguiendo procesos que permitan un sumatorio nacional.
- b. Analizar y explotar los datos correspondientes al Observatorio de la Regional.
- c. Colaborar en el diseño de instrumentos técnicos (cuestionarios, guiones de entrevistas, guiones de reuniones de grupo...) necesarios para los estudios e investigaciones que sea necesario realizar a nivel Regional en función de sus peculiaridades.
- d. Aplicar los instrumentos técnicos correspondientes a las investigaciones de carácter nacional o regional.
- e. Capturar datos externos al organismo que tienen su origen en fuentes a nivel local o regional.
- f. Mantener permanentemente actualizada a nivel regional y local, los informes sobre las tendencias y prospectiva de las ocupaciones así como los cambios en los procesos de trabajos y contenidos.
- g. Analizar y explotar los datos correspondientes al Observatorio de la Región.

- h. Elaborar informes puntuales que sirvan de apoyo a la gestión del equipo de dirección regional o a las distintas unidades.
- i. Organizar jornadas para la determinación de prioridades de programación de las acciones formativas en la región.
- j. Asesorar técnicamente a otros organismos e instituciones regionales, tanto públicos como privados, en materias relacionadas con el mercado laboral, el empleo y la formación
- k. Difundir los productos del Observatorio mediante la participación en jornadas, seminarios etc. relacionados con los cometidos de investigación que se asignan a los analistas ocupacionales.

II. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

Según los acuerdos tomados por las instituciones que suscriben el acuerdo tripartito para la creación de un Observatorio del Mercado Laboral en Honduras, el pasado mes de mayo de 2006, el OML debe concebirse como una oficina técnica, de asesoría y consulta, ubicado dentro de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, dependiendo de la Dirección General de Empleo.

El OML estará en condiciones de prestar asistencia técnica tanto a la Secretaría de Trabajo, como al Consejo Económico y Social, relacionándose a través del Comité Interinstitucional con los organismos públicos y privados que lo componen, así como con los firmantes del Convenio Tripartito de creación del OML.

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL

La estructura orgánica estará conformada por una Coordinación Ejecutiva y por las áreas de Análisis, Administración, Promoción-Documentación e

Informática, con sus correspondientes funciones y perfiles profesionales. A continuación se describen cada una de estas áreas.

III.1 COORDINACIÓN EJECUTIVA

Es la unidad de dirección de carácter ejecutivo que tiene como función principal la coordinación, administración y supervisión general de la actividad del Observatorio del Mercado Laboral.

Funciones:

- Establecer los lineamientos programáticos de la gestión de cada una de las unidades que conforman el Observatorio.
- Establecer los lineamientos generales que orientarán la elaboración del Plan Operativo de la unidad del observatorio.
- Realizar el seguimiento y evaluación de los procesos, productos y objetivos del observatorio, que permitan hacer los ajustes y adecuaciones necesarias a la demanda social.
- Ejercer la representación legal y administrativa del Observatorio.
- Coordinar y supervisar el proceso de ejecución de los productos y actividades que realizan las diferentes áreas que conforman el Observatorio.
- Coordinar la difusión de los resultados o productos que genera el Observatorio, tanto en el ámbito interno como externo del Ministerio.
- Promover y establecer los nexos de cooperación con las diversas organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales generadoras de información de interés para el observatorio.

- Coordinar la elaboración del anteproyecto de presupuesto anual que requiere la unidad.
- Planificar y controlar los gastos financieros del observatorio.
- Garantizar los recursos humanos, materiales y financieros que son necesarios para el desarrollo y funcionamiento efectivo del observatorio.
- Coordinar y fomentar la capacitación, actualización y formación laboral de los recursos humanos que conforman el Observatorio.
- Organizar los distintos eventos de carácter técnico o de difusión de la actividad del Observatorio
- Mantener informada a la Dirección General de Empleo y esta al Despacho Ministerial.
- Otras funciones que le sean asignadas por la administración del Estado.

PERFIL DEL COORDINADOR EJECUTIVO

- Graduado universitario en alguna de las carreras de las Ciencias Sociales, Económicas
- Experiencia gerencial en el sector público y privado.
- Conocimientos y experiencia en el área de Mercado de Trabajo y servicios de intermediación laboral.
- Conocimientos y experiencia en Planificación y Gerencia Pública.
- Conocimientos y experiencia en Administración de Recursos Humanos.
- Tener capacidad de relación y don de gentes.
- Capacidad de liderazgo y toma de decisiones.

- Habilidad para promover y consolidar las relaciones interinstitucionales.
- Conocimientos de computación.
- Conocimientos de inglés.

III.2 ÁREA DE ANÁLISIS

Es la unidad operativa de carácter técnico, que tiene como responsabilidad el diseño, la programación y el desarrollo de las distintas investigaciones que asume el Observatorio del Mercado Laboral, elaborando metodologías, pautas y criterios ajustados a las diferentes necesidades y manteniendo activo un flujo de información y comunicación con el conjunto de la sociedad.

Funciones:

- Realizar diagnósticos y prospecciones que sirvan de insumos para los estudios del Observatorio.
- Elaborar los informes técnicos asumidos por el Observatorio.
- Ejecutar y desarrollar los productos que genera el Observatorio.
- Participar activamente en todas las fases del proceso de investigación.
- Elaborar técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- Diseñar metodologías de investigación adaptadas a las necesidades del Observatorio.
- Conformar una Red de informantes externos calificados ajustados a la misión del Observatorio.
- Combinar diferentes técnicas e instrumentos de recolección de información.

- Mantener una relación dinámica y directa con las Agencias de Empleo, analizando tanto la información procedente del INE, como la que pueda proporcionar su personal, ofreciéndoles a su vez, asesoría y productos que les puedan servir de insumos en el desarrollo de su gestión.
- Evaluar la factibilidad de los estudios solicitados y proponer líneas y campos de investigación prioritarios relacionados con el mercado de trabajo.
- Analizar e integrar indicadores socioeconómicos que permitan el estudio del mercado de trabajo a nivel local, regional y nacional.
- Representar al observatorio en distintos eventos de carácter técnico, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Determinar las carencias formativas de los técnicos de la unidad.
- Otras funciones que le sean asignadas por la Coordinación Ejecutiva.

PERFIL DEL ANALISTA

Graduado universitario en alguna de las siguientes carreras: Economía, Sociología, Ciencias de la Educación, Estadística, Trabajo Social, Psicología o equivalentes.

No se trata de que exista un profesional de cada una de las especialidades, sino que personas con estas titulaciones son más susceptibles de cumplir el perfil de analista de Empleo.

Además de la formación universitaria se valorarán los conocimientos en otras áreas socioeconómicas y laborales.

Se valorará experiencias en torno a 4 años en:

- Trabajos de investigación, análisis de datos cuantitativos y cualitativos.
- Programación de actividades relacionadas con el empleo, la capacitación, la intermediación, planes de desarrollo, etc., en el sector público y privado.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de integración del trabajo en equipos.
- Capacidad de trabajo bajo presión y de adaptación a los cambios.
- Capacidad de comunicación e interrelación.
- Conocimientos de computación.
- Conocimiento de inglés.

El coordinador, además de cumplir los requisitos del analista, tendrá que cumplir las siguientes condiciones:

- Universitario preferentemente con postgrado reconocido en áreas afines al observatorio.
- Experiencia en la coordinación de grupos interdisciplinarios.
- Habilidad en la toma de decisiones.
- Capacidad de expresión y comunicación en público.

III.3 ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Es una unidad de carácter administrativo, que tiene la responsabilidad de gestionar los aspectos financieros, logísticos y de servicios del Observatorio, que garanticen su funcionamiento efectivo, de acuerdo a las normas, procedimientos e instructivos gubernamentales sobre la materia y con el adecuado control interno.

En razón del proceso de descentralización en la Administración Pública en Honduras, se propone a mediano plazo las siguientes funciones:

Funciones:

- Elaborar el Plan Operativo Anual, integrando las diferentes áreas del Observatorio.
- Ejercer la vinculación de los aspectos administrativos con la Secretaria de Trabajo y con las instituciones competentes, de acuerdo a la legislación nacional en materia administrativa.
- Asegurar la adecuación de los procedimientos administrativos, a las normas y procesos administrativos establecidos por los entes reguladores y contralores designados por la administración del Estado.
- Elaborar, ejecutar, registrar y controlar el presupuesto anual del Observatorio.
- Tramitar y ejecutar las operaciones administrativas relacionadas con las unidades del Observatorio.
- Preparar los Estados Financieros, las revisiones presupuestarias y los reportes contables/financieros que expresen cuantitativamente la medición y control de la gestión administrativa, de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Participar en las Comisiones Técnicas de Evaluación de procesos de licitación y elaborar y supervisar la adecuada organización de estos procesos.
- Elaborar las órdenes de compra y de servicios que se requieran.
- Coordinar las actividades en materia de archivo, correspondencia, mensajería y servicios generales.
- Coordinar la administración de los recursos humanos.

III. 4 ÁREA DE PROMOCIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Será responsabilidad de esta Área, planificar, organizar y coordinar las estrategias de comunicación social del Observatorio en lo referente a información, divulgación, y relaciones públicas, así como la recopilación de la documentación relativa al mercado de trabajo.

Funciones:

Diseñar, coordinar y ejecutar las estrategias de promoción y difusión de los productos y servicios del Observatorio.

- Planificar y organizar eventos y jornadas de carácter promocional.
- Apoyar la organización y desarrollo de eventos de carácter técnico propuestos por la Unidad de Análisis.
- Elaborar y mantener actualizado un registro de posibles usuarios y distribuir entre ellos las publicaciones del Observatorio.
- Elaborar material informativo y publicitario sobre las actividades, servicios y productos del observatorio.
- Mantener relación permanente con los medios de comunicación social.
- Establecer mecanismos institucionales de intercambio de documentación con los usuarios de las publicaciones del Observatorio.
- Mantener un registro actualizado de la documentación relativa al mercado de trabajo de interés del Observatorio y difundirla oportunamente al resto de las unidades.
- Mantener contacto con editoriales, librerías, bibliotecas o instituciones afines nacionales o extranjeras para la adquisición y actualización de material bibliográfico.

- Apoyar a las distintas unidades del Observatorio, proporcionándoles información y documentación requerida para el desarrollo de sus actividades e investigaciones.
- Establecer mecanismos de control que permitan el uso adecuado de la documentación y equipos existentes en el centro.

PERFIL DEL RESPONSABLE DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y PROMOCION

- Graduado en Bibliotecología o Archivología, Comunicación Social, Publicidad,
- Dominio instrumental del inglés.
- Experiencia en catalogación y clasificación (2 años)
- Conocimientos en computación (preferiblemente con experiencia en centro automatizado)
- Habilidad para tratar de forma efectiva con funcionarios y público en general.
- Conocimientos de áreas sociales, humanísticas y laborales.
- Conocimientos de computación.
- Experiencia en organización de eventos (jornadas, congresos, foros, etc).
- Habilidad en redacción y edición de material informativo.
- Conocimientos de diseño gráfico.
- Capacidad de síntesis
- Habilidades comunicacionales.
- Disponibilidad para viajar.
- Conocimientos de áreas sociales, humanísticas y laborales.

•

III.5 ÁREA DE INFORMÁTICA

Es una unidad de soporte técnico, que tiene la responsabilidad de apoyar tanto la gestión administrativa como operativa del observatorio, a través de la implantación y mantenimiento de los servicios de redes y soporte (hardware y software). No es necesario que sea exclusivamente del Observatorio.

Funciones:

- Evaluar y recomendar normas, procedimientos, aplicaciones, equipos o cualquier otra herramienta que permita lograr una mayor productividad de los recursos humanos, técnicos y materiales del Observatorio.
- Garantizar el funcionamiento en red de todas las unidades y servicios del observatorio.
- Apoyar y asesorar en materia informática, a las diferentes unidades del observatorio.
- Desarrollar e implementar métodos didácticos y de aprendizaje, que permitan dar a conocer los sistemas informáticos desarrollados, a fin de mejorar la efectividad del procesamiento electrónico de datos.
- Elaborar programas de adiestramiento para el personal del observatorio.
- Desarrollar actividades relacionadas con la creación y mantenimiento de los sistemas automatizados, bases de datos, archivos, etc.
- Establecer mecanismos que permitan mantener la seguridad e integridad de la información.
- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos electrónicos.
- Facilitar soporte técnico en cuanto a hardware y software.

- Representar al observatorio en materia de informática en los diferentes eventos.
- Otras funciones que le sean asignadas por la Coordinación Ejecutiva.

PERFIL DEL TÉCNICO INFORMÁTICO

- Graduado Universitario en el área de Informática o Computación.
- Experiencia de 3 años en soporte a usuarios, manejo y configuración de computadores personales y periféricos tales como: Impresoras, Video Beam, Scanner, etc.
- Conocimiento en instalación y mantenimiento de redes.
- Manejo de aplicaciones de oficina y administración de sistemas.
- Experiencia docente.
- Conocimiento de bases de datos.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Conocimiento de inglés.

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Según la propuesta realizada, una vez que han sido marcadas las pautas generales de actuación en el ámbito de la Dirección General y el Comité Interinstitucional, corresponde al Jefe del Observatorio coordinar y gestionar el Observatorio del Mercado Laboral para la elaboración de estudios prospectivos de mercado de trabajo y estudios de comportamiento de las ocupaciones, que permitan promover programas de empleo y formación adecuados a los requerimientos y tendencias detectadas.

En cuanto a su organización el Observatorio, en principio, estará constituido por una unidad central que manejará los datos de ámbito nacional. Una vez consolidada la unidad central, y paralelamente a la desconcentración de funciones de la Secretaría, existirá un área específica de investigación de mercado de trabajo en cada una de las regionales, las que manejaran los datos,

profundizando en el estudio de las peculiaridades de cada uno de los distintas regiones para así poder potenciar la eficacia de las políticas de empleo que se apliquen.

El Observatorio elaborará instrucciones que enviará a las áreas de investigación de mercado de trabajo de las oficinas, con la correspondiente metodología para que se mantengan criterios de homogeneidad en la recolección de datos y en la elaboración de informes.

Hasta que todas las oficinas esté interconectadas, las áreas de investigación de mercado de trabajo de los observatorios regionales enviarán, mensualmente, a la unidad central del Observatorio los datos estadísticos desagregados para que una vez tratados, agregados y analizados, por dicha unidad, se elaboren los informes nacionales.

Las áreas de investigación del mercado de trabajo regional, una vez constituidas, recabarán los datos de su región para la elaboración de los informes con la metodología facilitada por la unidad central, los que una vez elaborados serán enviados al Observatorio.

El Observatorio funcionará como una red donde la unidad central y las áreas de investigación de mercado de trabajo estarán constantemente retroalimentándose.

La red de oficinas será una fuente de datos para el Observatorio, al tiempo que los informes elaborados por este le servirán de apoyo en las tareas de información de la situación del mercado de trabajo y para orientación laboral.

Debe existir total conocimiento y unificación de criterios en la codificación de los distintos campos de la base de datos haciendo especial énfasis en la correcta codificación de las ocupaciones.

Se establecerán los mecanismos oportunos para elaborar una **Clasificación Nacional de Ocupaciones** que refleje la realidad de Honduras ya que la ocupación es la unidad básica de estudio para el Observatorio.

El Observatorio debe mantener una estrecha relación y trabajar en conjunto con el Área de Informática para determinar los reportes periódicos que deben evacuar el sistema y aquellos que puedan ser ejecutados libremente a partir de las variables básicas.

El Observatorio del Mercado Laboral debe establecer los requerimientos para el mantenimiento de los sistemas de información que deben ser implementados por El Área de Informática, quien determinará las necesidades de software (licencias...etc.) y hardware para ello.

El observatorio del mercado laboral en coordinación con la Dirección y el Área de Informática, establecerán los planes de capacitación necesarios para los nuevos usuarios del sistema tanto a nivel de utilización de aplicaciones como del contenido de los datos de los sistemas de información.

El Área de Informática posibilitará el funcionamiento en red del Observatorio, colaborará en la creación de bases de datos y su explotación y realizará el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de cómputo.

PRODUCTOS A ELABORAR POR EL OBSERVATORIO DE MERCADO DE LABORAL

Cada uno de los factores que influyen en la dinámica del mercado laboral es susceptible de estudio por parte del Observatorio, contemplando en dichos estudios tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

Los estudios que realice el Observatorio serán como consecuencia de la existencia de una demanda o necesidad concreta o bien pueden ser debido a la iniciativa del propio Observatorio del Mercado Laboral una vez haya sido determinada la procedencia de los mismos.

El Observatorio abarcará en sus estudios todo el territorio nacional, sectores económicos y población, sin hacer discriminación, siendo riguroso y actuando con objetividad.

En los distintos estudios se debe hacer especial énfasis en la detección, cuantificación y análisis de la población beneficiaria del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral

- Mujeres jefes de hogar con cargas familiares
- Empleo Infantil y juvenil. Jóvenes desempleados excluidos del sistema educativo, sin capacitación, y de bajos recursos
- Trabajadores del sector informal de la economía de bajo nivel educativo y de bajos recursos.
- Personas que provienen de los programas de Educación de Adultos.

Tipos de estudios a desarrollar por el Departamento de Observatorio:

- Estudios generales del Mercado de Trabajo Nacional
- Estudios de Mercado de Trabajo Regionales
- Estudios a nivel nacional y regional de colectivos específicos con dificultades de colocación o aspectos específicos del mercado laboral, actividades económicas y ocupaciones determinadas:

- La mujer en el mercado laboral
 - Trabajo infantil y juvenil
 - El ámbito agrario
 - Trabajadores con discapacidad
 - Actividades económicas y ocupaciones con mayor generación de empleo
 - Titulados universitarios
 - Yacimientos de empleo
 - Migraciones laborales
 - etc.
- Estudios de seguimiento de la inserción laboral de los alumnos que han recibido acciones formativas.

Para dar **inicio y cubrir las expectativas**, el Observatorio del Mercado Laboral debe elaborar los siguientes informes:

En primer lugar, es conveniente realizar el **"Informe del Mercado de Trabajo"**. Dicho informe, de ámbito nacional, nos permitirá un acercamiento a la realidad existente y nos servirá de punto de partida para elaborar otros informes posteriores. En el se recogerán y analizarán los principales indicadores socioeconómicos y aportará información de los aspectos más relevantes del mercado laboral de Honduras. Los datos contenidos en este informe serán los correspondientes a un año natural y se elaborará en los primeros meses del siguiente año. Su periodicidad será anual.

"Informe de Prospectiva" recogerá información de los planes coyunturales, tratados, programas, innovaciones e inversiones que ya están en marcha o bien que están previstos y cual va a ser su repercusión en el Mercado de Trabajo de Honduras__desde la perspectiva de las actividades económicas y de las ocupaciones. Este informe tendrá una periodicidad anual.

En el informe de **"Necesidades de formación"** se detectarán y analizarán las carencias formativas existentes en el mercado laboral de Honduras. Servirá de base para poder establecer los criterios que permitan priorizar las acciones formativas a impartir a los trabajadores desempleados para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Para ello se analizarán las necesidades de capacitación detectadas a partir de la información recogida de las empresas tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, las causas de no cobertura de ofertas de empleo Dirección de Empleo y en las Agencias de Empleo Privadas, la oferta formativa existente, los alumnos que se han formado en el último año y su inserción laboral.

Este informe tendría una periodicidad anual y debe estar disponible antes de que se realice la programación de las acciones formativas del siguiente ejercicio.

En cuarto lugar se elaborará el **"Informe de priorización de acciones formativas"**. Para ello y teniendo como base los informes anteriores, se organizarán unas Jornadas Técnicas en las que participen interlocutores que, por su situación, posean información privilegiada sobre distintos aspectos del mercado laboral y de la oferta formativa existente (asociaciones empresariales, sindicales etc.). Las conclusiones alcanzadas en dichas Jornadas permitirán establecer los criterios que servirán para definir y priorizar las acciones formativas que se van a impartir para facilitar la inserción laboral de los distintos colectivos de personas desempleadas. El informe se elaborará anualmente.

En un futuro, estos informes se elaborarán a nivel regional, conforme vaya consolidándose el proceso de creación de la Red de Observatorio en las regionales.

Se propone la realización de una “**encuesta a las empresas**” para conocer las necesidades formativas detectadas por estas.

Cuando el Observatorio esté presente a nivel Regional, debe incluir en su programación anual la organización de unas **Jornadas Técnicas** donde participen los técnicos de la Unidad Central y de la Red Regional para unificar criterios, revisar metodología, evaluar la actividad desarrollada y proponer líneas de actuación y procedimientos que aumenten la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Las áreas de investigación de mercado de trabajo de las regionales elaborarán los informes a imagen de los que se elaboren a nivel central. Para que exista homogeneidad en la elaboración de los distintos informes, El Observatorio confeccionará las correspondientes instrucciones. Se seguirá la misma metodología y tendrán la misma estructura de contenidos que los informes elaborados con los datos nacionales. Una vez realizados, se enviarán a la unidad central del Observatorio y se difundirán dentro de la Región.

Para la elaboración de estos productos es necesario la organización sistematizada de la recolección de información, previamente seleccionada de las variables que componen el Mercado de Trabajo, a través de las fuentes disponibles ya sean internas o externas a la institución gestora.

Implica la creación y mantenimiento de un banco de datos vinculado a un sistema de información económica, poblacional, geográfica y del Mercado de Trabajo

Es necesario el establecimiento de un sistema de **indicadores** relativos a:

VARIABLES	INDICADORES
Demográficas-Poblacionales	Sexo y edad por género y región. Pirámides Tasa de natalidad, mortalidad y crecimiento Población activa, ocupada y desocupada

	<p>Movimientos migratorios. Flujos (censos y encuestas)</p> <p>Nivel de instrucción</p> <p>Sector de actividad económica de los ocupados y desocupados por sexo y edad</p> <p>Profesión ocupados, sexo y edad</p> <p>Movilidad por motivo de trabajo, género, edad, categoría, rama de actividad y tasa de ocupación</p> <p>Nivel de instrucción</p>
Actividad económica	<p>N° de establecimientos donde se desarrolla una A.E.</p> <p>PIB</p> <p>Comercio Exterior exportaciones e importaciones con cantidades físicas y monetarias e intraregional</p> <p>Evolución del tipo de cambio</p> <p>Ingresos monetarios de los hogares según eph</p>
<p>Mercado de trabajo</p> <p>Empresas</p> <p>Asalariados</p>	<p>Población ocupada</p> <p>Género, edad, categoría de la ocupación, AA:EE, tipo de ocupación y posición en el hogar en cada región</p> <p>Tasa de actividad por edad, sexo, nivel educativo y región.</p> <p>Tasa de ocupación</p> <p>Tasa de desocupados</p> <p>Tasa de desocupación registrada (sexo, edad, nivel estudios, grupos profesionales, A.E)</p> <p>Evolución por meses, interanual, anual</p> <p>Gráficos</p> <p>Intervalos de edad</p> <p>N° de Empresas: A.E., tamaño N° de asalariados</p> <p>N° Trabajadores por cuenta ajena: A.E de la empresa donde cotizan Tamaño de la empresa</p>
<p>Contratos</p> <p>Ofertas</p> <p>Demandas</p>	<p>No. Contratos registrados (sexo, edad, nivel económico, ocupación, tipo contrato, A.E)</p> <p>Antigüedad. Rotación</p> <p>Segmento de mercado. Formal o informal</p> <p>No. Ofertas de puestos de trabajo por empresa (ocupación a desarrollar, sexo, edad, titulación, experiencia, actitudes, aptitudes)</p> <p>No. Demandantes de empleo inscritos</p>
Desempleo y subempleo	<p>Población desocupada y sub ocupada</p> <p>Género, edad, categoría de la ocupación, AA:EE, tipo de ocupación y posición en el hogar en cada región</p> <p>Tasa de desempleo subempleo por edad, sexo, nivel educativo y región.</p>

Formación Profesional	No. Alumnos, costos y cursos, especialidades
Salarios	Costo laboral Conflictos colectivos Tasa de sindicalización Convenios colectivos

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se trata de transformar la información obtenida en elaborada, apta para su interpretación en función de las necesidades de los agentes locales, económicos y sociales que intervienen

ANALISIS DE LA INFORMACION

Trata de analizar e interpretar la información obtenida, elaborando los estudios e informes que componen el producto del observatorio.

DIFUSION

- Se trata de difundir los productos, especialmente entre los agentes que intervienen en el mercado y en un segundo nivel entre la población afectada.

Tres son los grandes grupos de interés a los cuales dirigir la información, producto del observatorio:

- Los agentes públicos (políticos y técnicos). Ellos son los que han de establecer las políticas, tomar las decisiones de actuación de las instituciones públicas y llevarlas a cabo.
- Los agentes privados, económicos y sociales, sean de organizaciones empresariales, sindicales u otro tipo de instituciones.
- El público en general, en la medida que configura el mercado de trabajo activo o potencial.

Se deben utilizar los siguientes medios para su difusión:

- Prensa y medios de comunicación
 - Hojas de información
 - Documentos de interpretación técnica
 - Comisión de agentes locales
 - Documentos de síntesis
 - Documentos monográficos
- Consenso en la toma de decisiones. El objetivo es promover el debate en torno a los productos para facilitar la toma de conciencia de los agentes sobre la realidad del mercado y asesorar y dar soporte a la toma de decisiones, con el máximo consenso posible sobre las prioridades y las bases de las actuaciones. La dinamización de las interrelaciones que actúan en el territorio es uno de los objetivos fundamentales de la función del Observatorio.

VIABILIDAD DEL MODELO DE OBSERVATORIO EN LA ACTUAL COYUNTURA ECONOMICA Y SOCIAL DE HONDURAS Y DENTRO DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Cuatro son los elementos esenciales para que se constituya un modelo de Observatorio del Mercado Laboral que sea sostenible en el tiempo.

- En primer lugar se precisa la participación de todos los agentes públicos, sociales y económicos que intervienen en el mismo. Es necesaria una voluntad clara de constituir liderar y gestionar el Observatorio por parte de la Dirección General de Empleo.
- En segundo lugar es necesario la elección de un modelo de Observatorio claro y sostenible en el tiempo, que funcione preferiblemente como un órgano independiente y se le dote de los medios suficientes, tanto en su aspecto presupuestario como técnico y de personal.
- En tercer lugar se requiere la existencia o creación de una base de datos estadísticos actualizados para garantizar la fiabilidad de los resultados. Esta base de datos procedente de instituciones externas o internas constituyen la materia prima de la que se nutre el Observatorio.
- En cuarto lugar se necesita la unificación del sistema nacional de codificación de las ocupaciones, agrupándolas en un solo código, “Código Nacional de Ocupaciones”.
- Es recomendable el registro de contratos obligatorios, con todas las características de los mismos.

